



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los
docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec”,
Huancabamba-2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Santos Chinguel, Aurora (ORCID: 0000-0001-5603-9308)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi mamá, mis hermanos y a mi comunidad de hermanas “Franciscanas de María Inmaculada” en su representación de Hna. Esmilda Castillo Domínguez, que me apoyaron incondicionalmente para seguir capacitándome y poder lograr la meta propuesta.

Todo trabajo requiere esfuerzo y dedicación esto no es fácil, pero con optimismo e interés se logra los propósitos anhelados.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a Dios, ya que él me ha dotado de capacidades para desarrollarme como persona, de igual manera a mi tutor Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón, gracias a sus orientaciones y entrega en calidad de docente, fue posible la culminación de dicho proyecto de investigación.

De la misma manera al director y personal de la Institución Educativa que me brindaron la oportunidad para realizar dicho estudio, a sí mismo a los docentes de posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” quienes desde su experiencia profesional me orientaron y apoyaron en la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1	Comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020...	20
Tabla 2	Comunicación asertiva institucional y participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020	21
Tabla 3	Comunicación asertiva institucional y comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020	22
Tabla 4	Comunicación asertiva institucional y actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020	23
Tabla 5	Distribución de normalidad de los cuestionarios de comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020	24
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020	25
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación asertiva institucional y participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020	26
Tabla 8	Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación asertiva institucional y comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020	27
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación asertiva institucional y actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020	28

Resumen

Por su finalidad, el presente trabajo es un estudio básico, con un diseño correlacional causal; que tuvo como objetivo general determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Se trabajó con una población censal de 43 docentes. Para la recolección de datos se usaron dos cuestionarios diseñados por la autora, los cuales demostraron su validez y confiabilidad, se obtuvo mediante el cálculo del alfa de Cronbach. El análisis de datos se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman y el Coeficiente R-Cuadrado (R^2). Los resultados indican que la comunicación asertiva institucional tiene una correlación alta y significativa estadísticamente con el trabajo en equipo, al haber obtenido un valor $r = .689$ y $p = .000$, el cual es menor de 0.05; además se obtuvo un $R^2 = 0.4747$, llegándose a concluir que la comunicación asertiva institucional influye en un 47.47% en la modificación del comportamiento de la variable trabajo en equipo.

Palabras clave: Comunicación asertiva institucional, trabajo en equipo.

Abstract

Due to its purpose, this is a basic study, with a causal correlational design; whose general objective was to determine the influence of institutional assertive communication on teamwork in teachers of the Educational Institution "Inca Pachacútec" Huancabamba - 2020. We worked with a census population of 43 teachers. For data collection, two questionnaires designed by the author were used, which demonstrated their validity and reliability, obtained by calculating Cronbach's alpha. Data analysis was performed using Spearman's correlation coefficient and R-Square Coefficient (R²). The results indicate that institutional assertive communication has a high and statistically significant correlation with teamwork, having obtained a value $r = .689$ and $p = .000$, which is less than 0.05; in addition, an $R^2 = 0.4747$ was obtained, reaching the conclusion that institutional assertive communication influences 47.47% in the modification of the behavior of the teamwork variable.

Keywords: Institutional assertive communication, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación asertiva institucional se ha convertido en una de las habilidades clave en la promoción del desarrollo del sujeto y en su interacción con el medio donde se desenvuelve (Cañas y Hernández, 2019). En el siglo XXI la comunicación ha adquirido mayor peso (El Peruano, 2019) pues se ha evidenciado la importancia de saber comunicar algo en la vida cotidiana, así como en el ámbito de las organizaciones. Partiendo de lo anterior, según una encuesta realizada por Lee Hecht Harrison, contestadas por más de 800 empleados en EE. UU, las habilidades comunicativas fueron las principales herramientas para un adecuado liderazgo dentro de las instituciones laborales. Específicamente, el 52% de participantes valoraron la comunicación por encima de la aptitud, la capacidad y el nivel de conocimiento de sus jefes (El Comercio, 2014). Por lo tanto, se puede deducir que una adecuada comunicación es fundamental en el mundo laboral.

Más allá de comunicar, es primordial saber hacerlo, en este contexto nace el término “comunicación asertiva”. La comunicación asertiva hace referencia a la capacidad para expresar necesidades e intereses de manera clara y enfática evitando dañar a los demás (Chaux, Lleras y Velásquez, 2004, citado en Cañas y Hernández, 2019). Esta competencia se ha vuelto fundamental en el ámbito educativo, puesto que es necesaria para promover el aprendizaje. Para lo cual el docente debe saber actuar en el escenario educativo, siendo habilidoso para escuchar, expresarse de forma verbal y no verbal, saber mostrar su disconformidad o negativa, manifestar sus posturas u opiniones, puesto que estas conductas lo llevarán a comunicarse de forma asertiva, lo que puede tener implicancia positiva en el rendimiento académico de sus alumnos (Monje, Camacho, Trujillo y Artunduaga, 2009) e influir en el ambiente escolar mejorando la relación con sus colegas y directivos (Güell, 2011).

Sin embargo, en el Perú, se observa que, en la mayoría de las entidades o instituciones educativas peruanas, específicamente los directivos y docentes carecen de habilidades comunicativas para propiciar una buena comunicación asertiva, pues se ha evidenciado en las reuniones institucionales, que el personal no sabe expresar ideas o defender posturas por miedo a ser rechazados o equivocarse. Esto puede darse debido a que no están capacitados para interactuar de manera respetuosa y adecuada de modo que se propicie un ambiente de

acogida, confianza, respeto y compromiso; de tal manera que se fortalezca el trabajo en equipo, con colaboradores eficaces y eficientes.

Puesto que la comunicación asertiva es un pilar para las instituciones, no puede negarse su influencia en el trabajo en equipo, pues como señala la teoría, la participación del equipo estimula la comunicación y genera una actitud positiva que incrementa la calidad del desempeño laboral (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011). Actualmente, en el Perú, el trabajo en equipo se ha convertido en una competencia fundamental en los profesionales de alta competitividad laboral y una tendencia en crecimiento en el empleo actual (El Comercio, 2015). En la institución educativa “Inca Pachacútec” se ha evidenciado que, de los profesores para trabajar en equipo, muestran un nivel bajo en habilidades como la coordinación, contribución al equipo, resolución de conflictos. De la misma forma, no están formados en una actitud empática, proactiva y sinérgica por lo que les es más difícil contribuir a un ambiente de participación que fomente el trabajo grupal.

Por lo tanto, la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo – tomando en consideración el ámbito educativo - es una herramienta esencial que favorece el éxito de toda organización, y a su vez permite adaptarse a los nuevos desafíos, puesto que el mundo actual está inmerso en un continuo cambio. Después de lo expuesto, se propone como problema de investigación: ¿Cómo influye la comunicación asertiva en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020? Del cual se desprenden los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influye la comunicación asertiva institucional en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020? ¿Cómo influye la comunicación asertiva institucional en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020? ¿Cómo influye la comunicación asertiva institucional en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020?

Esta investigación es conveniente puesto que el estudio de la variable trabajo en equipo es importante, ya que en las instituciones educativas es necesario contar con la participación de todos con el fin de mejorar la actuación de la

institución mediante la sinergia de todos sus miembros; por lo tanto, mejorar el trabajo en equipo asegura el logro de los objetivos. Este estudio beneficiará a la institución participante, principalmente a los docentes, pues podrán usar los datos para generar propuestas con el fin de mejorar como institución, además obtener mejores resultados en su labor docente. La utilidad metodológica reside en que al dilucidar tal relación pueden plantearse intervenciones basadas en la evidencia que ayuden a fomentar el trabajo en equipo en los docentes. Además, se aportarán instrumentos confiables y válidos que podrán ser aplicados a poblaciones similares.

Por otro lado, se planteó como objetivo general determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Como objetivos específicos: Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Por último, dicho estudio se desarrolla bajo la hipótesis general de que la comunicación asertiva institucional influye significativamente en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Como hipótesis específicas: La comunicación asertiva institucional influye significativamente en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. La comunicación asertiva institucional influye significativamente en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. La comunicación asertiva institucional influye significativamente en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el proceso de indagación bibliográfica se identificaron algunos antecedentes relacionados con las variables de estudio, encontrando en el contexto internacional el trabajo de Malone, Gallagher y Long (2010) en su estudio cuantitativo, titulado “Actitudes y percepciones de los maestros de educación general sobre el trabajo en equipo que apoya a los niños con problemas de desarrollo”. Intentaron hallar las actitudes y percepciones de la labor grupal del profesorado de educación especial. Su muestra estuvo conformada por ciento ochenta y cuatro profesores de educación especial. Las herramientas que utilizaron para su evaluación fueron la Encuesta de actitudes respecto al trabajo en equipo, la Encuesta de características del equipo y la Encuesta de percepción del proceso del equipo. Como inferencia obtuvieron que, en percepción de los encuestados, los procesos de equipo en la preparación y ejecución en la educación de los menores con discapacidades fue por lo regular positivo, así también las percepciones acerca de los rasgos de desempeño de los equipos en los que trabajan fueron beneficiosas. Finalmente, dedujo que la labor grupal fundamentada en las actitudes y percepciones de los actores implicados pueden posibilitar la cooperación en el proceso de enseñanza.

Asimismo, Rita (2015) en su estudio de naturaleza exploratoria intentó analizar la tarea de comunicación interior de los directores ejecutivos. La población fue constituida por empleados de diversas instituciones medianas y grandes en Estados Unidos, de los cuales se extrajo una muestra de 545 empleados. Sus resultados evidenciaron que los directores ejecutivos usaban con más alta incidencia el correo electrónico y la comunicación frontal con sus subordinados. Del mismo modo, la presencia de estos directores en las redes sociales se vincula positivamente con su aptitud de respuesta y calidad de comunicación, asimismo con los resultados de los empleados y la institución. El método comunicativo pertinente impactó en la calidad de comunicación, además incidió oportunamente en el desempeño de los trabajadores. El procedimiento asertivo exhibió un resultado discreto y positivo en la calidad de las relaciones entre trabajadores e institución. Por tanto, se deduce la suma importancia de la comunicación en el

rendimiento de los directores ejecutivos y su efecto en el desempeño de sus subordinados.

También se tiene a Páez (2020) en su investigación cuantitativa denominada Comunicación asertiva en profesores de la Unidad Educativa Fisco misional Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil, 2019, trató de determinar el grado de la comunicación asertiva en profesores de dicha institución educativa. El estudio se realizó en una muestra no probabilística de 20 educadores; como soporte de recolección de datos se empleó un cuestionario constituido por 20 ítems, que consiguió una idónea validez y confiabilidad. Para el proceso de datos se empleó el software SPSS versión 22; como resultados halló que el 40% de maestros consideraron la comunicación asertiva en un grado regular, y el 35% un grado bajo. Su estudio infirió que los educadores revelaron un grado regular en su comunicación asertiva.

En el contexto nacional tenemos a Dávila (2019) en su investigación titulada “Asertividad y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N° 7087 San Juan de Miraflores, 2019” con perspectiva cuantitativa, de naturaleza básica y correlacional; se trazó como consigna determinar el nexo entre asertividad y trabajo en equipo respecto a la apreciación de los profesores de dicha institución educativa. Los datos se analizaron de modo descriptivo y cuantitativo. Los resultados exhibieron correlaciones positivas y débiles, relevantes estadísticamente entre las variables asertividad y trabajo en equipo. Del mismo modo el coeficiente de correlación Spearman manifestó una correspondencia positiva muy deficiente entre asertividad y comunicación, una correlación positiva muy escasa entre asertividad y complementariedad, una correlación significativa y positiva muy débil entre asertividad y coordinación, una correlación positiva muy insuficiente entre asertividad y confianza, por último, una correlación positiva pero muy insignificante, entre asertividad y compromiso. Por ello, dedujo que hay una notable asociación entre el asertividad y el trabajo grupal.

Igualmente, Vásquez (2019) analizó el nexo entre, comunicación asertiva y el trabajo en equipo en educandos de la Institución Educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña. A través de un diseño descriptivo correlacional, intentó puntualizar la conexión entre ambas variables. La recolección de datos sucedió por intermedio de un cuestionario conformado por 40 ítems que contaba con validez y

confiabilidad para ser aplicados a la muestra de alumnos. Como resultados obtuvo una asociación positiva y fuerte, significativa estadísticamente entre comunicación asertiva y trabajo en equipo. Por lo que dedujo que existe relación entre ambas variables de estudio.

De la misma forma, Zamalloa (2020) en su investigación descriptiva - correlacional se planteó analizar la conexión del trabajo corporativo y la comunicación asertiva en la Escuela de Infantería del Ejército - 2018. La reunión de información se llevó a cabo gracias a dos cuestionarios válidos y confiables; en una muestra de 18 educadores escogidos con la ayuda de un censo, los datos se procesaron usando la prueba estadística Rho de Spearman, los resultados descubiertos manifestaron una conexión relevante entre el trabajo corporativo y comunicación asertiva en la muestra estudiada. Por ello, se infirió que hay un nexo entre el trabajo corporativo y la comunicación asertiva.

Después de presentar los antecedentes de investigación, es importante presentar las definiciones y aspectos relevantes que describan las variables de estudio. Para hacer referencia a la variable comunicación asertiva institucional hay que comprender primero lo que implica la comunicación y luego el estilo asertivo. Según Aguirre, Mesa, Morales y Saldarriaga (2008) la comunicación simboliza la pericia para establecer un canal ideal en donde el mensaje emocional arribe correctamente y sea percibido eficazmente por el emisor. La comunicación posee por tanto dos medios de establecerse: por intermedio de lo verbal y lo no verbal (o corporal). Esta habilidad comunicacional es muy importante en el contexto educativo (Hoon, Nasaruddin, Singh, 2017) además es compleja puesto que no sólo comprende el modo en que se expresan los mensajes, sino además la intuición del momento adecuado para emitirlo.

De otra manera, el instante comunicativo corresponde a transmitir contenido, mensajes e intenciones; por lo cual, puede deducirse que la comunicación educativa es un modelo de comunicación que persigue objetivos educativos (Monje, Camacho, Rodríguez y Carvajal, 2009). Duarte (2005) manifiestan que la comunicación en el salón de clases es una suma de procesos de intercambio de información entre los educadores y los alumnos, o entre los compañeros y de maestro a maestro. La comunicación pretende materializar dos objetivos, primero fomentar interrelaciones y segundo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cuando

las competencias comunicativas fallan por la transmisión incorrecta de un mensaje emocional, puede incidir negativamente en la otra persona suscitando desconcierto y desconfianza puesto que percibe dos mensajes incoherentes, evaluados por su intuición.

Es de ahí que se desprende la importancia de la asertividad en el acto comunicativo. La palabra asertividad procede del latín *asserere*, *assertrum* que significa afirmación de la personalidad, confianza, autoestima, verdad y comunicación segura y eficiente (García, Monroy y Verde, 2005). Desde un enfoque cognitivo, el asertividad consiste en expresar lo que se cree, siente y desea de forma clara y sincera; haciendo valer los propios derechos y los de los demás (Gaeta y Galvanovskis, 2009).

Partiendo de lo anterior, la asertividad es conceptualiza como la aptitud personal que posibilita manifestar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el instante adecuado, de modo oportuno y sin desmentir ni desdeñar los derechos de los otros, paralelamente estimando sus opiniones. Se expresa idóneamente para interactuar oportunamente en todo hecho que posibilita al individuo ser directo, honesto y expresivo. Se trata de conservar el balance emocional; saber decir y saber escuchar; ser muy positivo y emplear eficientemente el lenguaje no verbal (Aguirre et al., 2008).

En otras palabras, la asertividad resulta de una suma de comportamientos tanto aprendidos como adquiridos por cada sujeto, aceptando que es un modo de comunicación que es posible adquirir con un entrenamiento consciente. Se establece que la comunicación asertiva es un modo inteligente de solventar nuestras necesidades dado que contempla tanto nuestros pensamientos, ideas y sentimientos como de los demás, de tal manera que beneficie a ambas partes. La comunicación asertiva se opera por medio de las palabras utilizadas y el modo en cómo son usadas, asimismo el lenguaje corporal manifiesto en el diálogo (Aguirre et al., 2008).

Ahora bien, una vez establecido los conceptos anteriores, la comunicación asertiva institucional es conceptualizada por Aguirre et al. (2008) como el conjunto de habilidades que permiten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, respetando los derechos propios y los de los demás. Haciendo uso de habilidades comunicativas como la palabra y el

lenguaje corporal. Asimismo, la comunicación asertiva institucional, está ligada a la aptitud verbal y no verbal de cada sociedad, respecto de su cultura y las circunstancias en la que se halle (Corrales, Quijano y Góngora, 2017).

Por su parte Experticia (2006) menciona que la comunicación asertiva es un proceso constante, positivo, constructivo y estimulante; por tanto, se puede expresar de los siguientes modos: consideración de los otros, cuando se manifiestan ideas o sentimientos; respeto por los semejantes; recepción de las opiniones de los demás, proporcionándoles la misma valoración que a las ideas de uno mismo; expresar ideas de modo transparente frente al prójimo y aceptar que no todas las ideas convergen y respetarlas. La comunicación asertiva está constituida por dos dimensiones, la primera se refiere a las habilidades comunicativas, vale decir, habilidades de comunicación que usadas de forma adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018). Entre estas se encuentran la escucha activa, la comunicación verbal y no verbal.

De lo anterior cabe señalar que más que la materia del discurso, es más trascendental el modo de comunicar y expresar tanto de forma verbal como no verbal. Bajo la misma idea, la acción es un elemento fundamental para la oratoria. Ridao (2017) evidencia que los factores verbales de la comunicación son el asunto de lo que se dice, las preguntas y respuestas y los factores no verbales, están conectados a la gestualidad, la postura, el contacto físico, la mirada, entre otros; los cuales poseían de 70% al 90% de relevancia en el acto comunicacional (Fernández, 2016). Ciertos estudios exponen el vínculo existente entre la comunicación no verbal y el proceso de enseñanza y aprendizaje (Álvarez, 2002). Consecuentemente, otro autor afirma que, para la expresión de sentimientos, desacuerdos u otros es necesario el lenguaje no verbal, puesto que sumando al componente verbal son aspectos básicos para una comunicación eficaz (Triana y Velásquez, 2014), al respecto, Bambaeroo y Shokrpour (2017) mencionan que la comunicación no verbal es más sutil y puede transmitir significados mejor que las palabras. Asimismo, estas habilidades comunicativas proporcionan al sujeto una mirada diferente respecto de su ambiente, adicionalmente permite expresarse adecuadamente para transmitir la información de modo pertinente. Conjuntamente,

le permite ser eficiente, cálido y ético; por ello, optimiza sus aptitudes empáticas y de comunicación asertiva (Flores, García, Calsina y Yapuchura, 2016).

Por otro parte, la siguiente dimensión hace referencia a la expresión comunicativa, como la capacidad para transmitir necesidades, intereses e ideas respetando las de los otros (Chaux, Lleras y Velásquez, 2004, citado en Cañas y Hernández, 2019). Algunas de las acciones que manifiestan que nos expresemos idóneamente es demostrar disconformidad, la manifestación y defensa de opiniones, comprensión de emociones, defender y hablar por uno mismo sin afectar o infringir los derechos del prójimo, autoafirmar los derechos intrínsecos, no permitir ser manipulado ni manipular a los semejantes, elegir cómo reaccionar, mostrar acuerdo o desacuerdo frente a algo que se considera esencial, pedir a otros un cambio cuando se halla su comportamiento ofensivo (Monje et al., 2009), por otra parte existen otras conducta que pueden dificultar la expresión tal como evitar las situaciones de interacción.

Como es observable, en todas las instituciones u organizaciones, es esencial la comunicación dado que posibilitará guiar y aportar en gran medida a la organización permitiéndole cumplir con sus metas y conseguir un mejor rendimiento (Lesmes, Barrientos y Cordero, 2020). Asimismo, favorece que el flujo de información se desplace con normalidad, dado que impulsa el trabajo grupal estimulando un espacio de sinceridad, cooperación y circulación fluida. Bajo la sombra de esta idea, la comunicación asertiva institucional constituye un útil artefacto de gestión pues incide en la conducta de los sujetos, la integración y optimización del trabajo (Rivera, Rojas, Ramírez, Álvarez, 2005; Zárate, López y Núñez, 2014).

La segunda variable de estudio la constituye el trabajo en equipo. Según Torrelles et al. (2011) el trabajo en equipo es trascendental para la competitividad institucional; pues se encuentra ligado al compromiso (Park, Henkin y Egley, 2005). La inclinación por esta habilidad se elevó significativamente desde la década del 80 hasta la actualidad, y es en los 90 cuando adopta amplia valoración. Desde la perspectiva de la cultura institucional, para el estudio de una institución es necesario tomar en consideración las dinámicas funcionales respecto a aspectos administrativos y relacionales en el trabajo en equipo (Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez, 2015). Esta investigación estima la siguiente descripción de trabajo en

equipo: Participación colaborativa de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan actitudes de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011). Asimismo, el conjunto se relaciona de modo dinámico y adaptativo (Rojas, Jaimes y Valencia, 2017).

Como se deduce del concepto previo, la participación colaborativa sería un componente trascendental del trabajo en equipo. En concreto, ésta conforma la primera dimensión y es descrita como la capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011), puesto que la colaboración de cada uno de los elementos debe darse persiguiendo optimizaciones en la institución. Los componentes de esta dimensión son la coordinación grupal, el compromiso con la institución y la resolución de conflictos. La falta de cooperación ha sido reconocida como un obstáculo para el trabajo en equipo (Karakus y Toremén, 2008).

La siguiente dimensión es la comunicación en equipo, sobre ello MBA & Educación Ejecutiva (2009) manifiesta que la comunicación eficaz en un equipo se fundamenta principalmente en la transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a través del traspaso de experiencias e ideas y escuchando puntos de vista diversos. Así mismo, al respecto, Ayoví (2019) plantea que en el trabajo en conjunto son capitales la colaboración de la comunicación y la información entre sus componentes, puesto que esta novedosa dinámica de labor grupal necesita de la colaboración, la transmisión de ideas, la escucha activa, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo; también conlleva, la organización de los papeles de tal equipo, imprimir unas dinámicas de grupo que garanticen la autoestima del trabajador y la estabilidad laboral.

La tercera dimensión es denominada actitudes de mejora del equipo, definida como la orientación o disposición, que proporciona la tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el trabajo en equipo (Huamani, 2018). Las actitudes de mejora del equipo manifiestan el dominio para dialogar con otros, escuchar e intercambiar ideas, para provocar mejoras en el equipo (Chica, 2011). Dentro de sus componentes se encuentra la actitud empática que permite discernir el ánimo del semejante, conservando su atención en ella. Por intermedio de la empatía, es posible intuir y sentir las emociones de la otra persona,

dado que involucra tanto los aspectos cognitivos, afectivos y componentes de comunicación (Huamani, 2018). Por ello, contemplada la trascendencia de los procesos de comunicación en las organizaciones, la empatía sería elemento de la labor en conjunto. Ya que, de ahí, la importancia de oír lo que los demás sujetos tengan que manifestar, tanto si parece una buena o mala idea (Ayoví, 2019): Si hay algo inentendible, despejar la duda; escuchar las opiniones de los semejantes; buscar las dimensiones positivas de las ideas y acciones de los demás; concentrar las opiniones hacia las ideas y no los individuos cuando se comunica que algo no funciona; enriquecer la labor y las ideas de los demás y luchar por las ideas de uno mismo si son acertadas y si la oposición es sólida aprender a ceder.

Por otro parte, la actitud proactiva refiere a la actitud de asimilar iniciativas para optimizar situaciones actuales. Asimismo, la proactividad se conecta con la toma de iniciativas para la optimización de la coyuntura o planear otras nuevas ideas implica discutir el panorama actual en lugar de adaptarse al estado que se vive (Huamani, 2018). La actitud proactiva en los grupos es notable, puesto que posibilita fomentar la adopción de decisiones, aceptar responsabilidades y transformar adversidades en oportunidades. Por lo que, componentes fundamentales para promover la proactividad en el equipo son: la creatividad, procurar incentivar, ser optimista frente a los problemas, alentar la adopción de decisiones, etc. En los equipos, puede impulsarse la proactividad de la siguiente manera (Huamani, 2018): Implicar a los trabajadores con las metas de la empresa; asignarles retos o desafíos sean individuales o grupales; ser receptivos a los rasgos de cada miembro del conjunto y considerarlos como oportunidades para identificar diversos enfoques, estimulando la creatividad y la comunicación asertiva; incentivar a la adopción de decisiones, proveyendo licencias para cometer errores y encarar los problemas desde una mirada optimista.

Finalmente, la actitud sinérgica es la suma de acciones y creaciones comunes; unión, cooperación para obtener resultados y beneficios colectivos. Por ello, la actitud sinérgica es la integración de propósitos para materializar metas comunes. Para concretar estos objetivos comunes, es imperativo promover una cultura organizacional que impulse la unión y participación de sus componentes (Huamani, 2018). Para optimizar el rendimiento de los componentes de conjunto de trabajo en una institución, es imprescindible establecer una cultura

organizacional que aliente la unidad y la cooperación de los miembros; los líderes deben transmitirlo a los colaboradores para que se impliquen en la vivencia y en la planificación diaria, así los resultados se reflejarán en las producciones o productividades de la empresa. Durante la promoción de la cultura en las instituciones los trabajadores deben comprometerse en la vivencia diaria de la institución, por lo que los resultados se manifestarán en la producción y productividad. Para instituir una metodología de trabajo sinérgico urge trabajar en ciertas dimensiones organizacionales como son: metas colectivas, participación, información transparente, estrategia, admitir las diferencias individuales, metodología de ejecución, consultoría externa (Huamani, 2018)

El trabajo en equipo ha mostrado su relevancia en el incremento de la productividad, innovación y satisfacción en el trabajo (Rousseau, Aube y Savoie, 2006). Para ejecutar las diversas tareas del trabajo en equipo, se precisa colaboración y cooperación de los componentes de dicho equipo, además su participación y comunicación (Ellis, Bell, Ployhart, Hollenbeck y Ilgen, 2005); y también integrar las colaboraciones particulares dirigen a una consecución final que satisface las metas de la institución (Tamayo, Besoain, Aguirre y Leiva, 2017). Son copiosos los factores asociados al desempeño de un equipo, algunos de ellos son la solución de problemas (Welch y Tulbert, 2000), la delegación de tareas (Meyers, Meyers y Gelzheiser, 2001), comunicación eficaz (Miles y Mangold, 2002) y la cohesión grupal. Anexado al escenario educativo, los profesionales que integran grupos de trabajo en centros educativos, identifican desafíos y beneficios en su empleo. Ciertos estudios expusieron una conexión beneficiosa del trabajo en equipo y la promoción de la colegialidad (Malone, Gallagher, & Long, 2001) y el intercambio de ideas e información, puesto que los elementos de equipo se favorecen con el intercambio de información y optimizan sus ideas (Harris y Klein, 2002). Asimismo, favorece la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, fomenta la participación de los padres, los resultados de los alumnos (Malone y Gallagher, 2010) y tiene repercusiones positivas en el desempeño general de los educandos (Pfaff y Huddleston, 2003)

Chica (2011) arguye que, aunque mencionamos la aptitud para el trabajo en equipo, en ésta hay otras que guían al grupo a conseguir las metas proyectadas. En numerosos casos encontramos productos finales de equipos de trabajo, mas no

hubo equipo o trabajo en equipo. El equipo se construye por intermedio de la adquisición de unas habilidades imprescindibles para saber laborar en comunidad. En relación con esto último, hay autores que identifican el trabajo en equipo partiendo de la consecución de otras habilidades o saberes: Saber laborar ejecutando una metodología, lo que implica: identificar un problema e idear la solución adecuada, realizar lo planeado, corroborar los resultados y optimizar la planificación desde los resultados obtenidos. Saber expresarse con libertad y respeto frente a las diferencias en ideas, y aunarlas. Y por ello precisa ser capaz de comunicar con palabras las ideas personales respecto del problema o motivos del mismo y resolución, así también posibilitar a los otros sujetos que manifiesten sus ideas e integrarlas, para acto seguido proponer una resolución conjunta. Saber valorar la contribución y el desempeño de los demás componentes del equipo, estimando la performance de los demás y comunicando que su cooperación fue relevante.

III.METODOLOGÍA

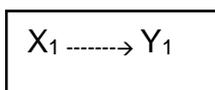
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica, se caracteriza porque se origina en un marco teórico y busca incrementar conocimientos (CONCYTEC, 2018).

Diseño de investigación: Además, se enmarcó como correlacional causal, ya que evaluó vinculaciones causales. Este tipo de diseño identifica los nexos entre dos o más categorías, en un tiempo específico, sea en función de correlaciones o de vínculo causa – efecto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). De este modo, en este estudio, se indagó la influencia que tiene la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba.

Esquema:

Dónde:



X_1 = Comunicación asertiva institucional

Y_1 = Trabajo en equipo

-----> = Influencia de la variable comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Comunicación asertiva institucional (variable independiente):

Definición conceptual: Conjunto de habilidades que permiten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada respetando los derechos propios y los de los demás. Haciendo uso de habilidades comunicativas como la palabra y el lenguaje corporal (Aguirre et al., 2008).

Definición operacional: Puntuaciones obtenidas luego de la aplicación de un cuestionario sobre comunicación asertiva institucional.

Dimensiones:

Habilidades comunicativas: Habilidades de comunicación que usadas de forma

adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018).

Indicadores: Escucha activa, comunicación verbal, comunicación no verbal

Expresión comunicativa: Capacidad para transmitir necesidades, intereses e ideas respetando los de los otros (Chaux, Lleras y Velásquez, 2004, citado en Cañas y Hernández, 2019).

Indicadores: Demostrar disconformidad, manifestación y defensa de opiniones, comprensión de emociones, evitación de situaciones de interacción.

Escala de medición: Ordinal.

V2: Trabajo en equipo (variable dependiente):

Definición conceptual: Participación colaborativa de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan actitudes de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).

Definición operacional: Puntuaciones obtenidas luego de la aplicación de un cuestionario de trabajo en equipo.

Dimensiones:

Participación colaborativa: Capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011).

Indicadores: Coordinación grupal, compromiso con la institución, resolución de conflictos.

Comunicación en equipo: La comunicación eficaz en un grupo se fundamenta principalmente en la transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a través del traspaso de experiencias e ideas y escuchando puntos de vista diversos (MBA & Educación Ejecutiva, 2009).

Indicadores: Transmisión de ideas, escucha activa.

Actitudes de mejora del equipo: Orientación o disposición, que proporciona la tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el trabajo en equipo (Huamani, 2018).

Indicadores: Actitud empática, actitud proactiva, actitud sinérgica.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Lepkowski, 2008, citado en Hernández et al., 2014), la cual debe estar definida claramente en tiempo y espacio (Hernández et al., 2014). En este estudio la población estuvo constituida por los 43 docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Al tener acceso a toda la población, se tomó una muestra universal o población censal. Consecuentemente, la muestra estuvo conformada por los 43 docentes, sin necesidad de un muestreo.

Criterios de inclusión: Docentes que pertenecían a la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba y que contaron con un correo electrónico que les permitió ingresar a las encuestas virtuales para la evaluación.

Criterios de exclusión: No aplica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de la encuesta para recoger los datos de las variables de estudio en los docentes participantes. Sobre el uso de la encuesta, algunos autores manifiestan que es una de las más conocidas en investigación, pues cumple con el criterio de practicidad y permite la evaluación masiva minimizando gastos y recursos (Casas, Repullo y Donado, 2003; Córdoba, 2004).

De igual forma, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios. A propósito del cuestionario, Monjes (2011) señala que un cuestionario representa un formato que es resuelto por el mismo participante de la investigación, éste facilita el análisis de los datos y minimiza los costos de aplicación.

La variable comunicación asertiva institucional fue medida a través de un cuestionario diseñado por la autora, el cual se sometió al rigor de expertos que comprobaron su validez. El cuestionario consta de 21 afirmaciones que miden la

comunicación asertiva en base a dos dimensiones: habilidades comunicativas y expresión comunicativa. Su escala de respuesta es de tipo Likert con 5 puntos que van desde nunca hasta siempre.

El trabajo en equipo también fue medido por un cuestionario diseñado por la autora que de igual forma probó su validez y confiabilidad. Cuenta con tres dimensiones: participación colaborativa, comunicación en equipo y actitudes de mejora del equipo, 24 ítems y una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos.

Confiabilidad

Se obtuvo la confiabilidad de los cuestionarios mediante una prueba piloto aplicada a 12 docentes. El cuestionario de Comunicación asertiva institucional obtuvo una confiabilidad mediante Alfa de Cronbach de .913 y el cuestionario de Trabajo en equipo un coeficiente de .963. Según los criterios expuestos por Hernández et al. (2014) ambos se ubicarían en una confiabilidad muy alta.

Validez

El contenido del cuestionario fue validado por tres expertos, a quienes se les brindó las fichas de validación para que pudieran dar su apreciación según la correspondencia de las dimensiones, indicadores e ítems del instrumento. Consecuentemente brindaron una valoración en una escala de 5 puntos que iba desde muy bueno hasta muy malo. Luego de ello, se obtuvo como valoraciones: Muy bueno, bueno y bueno; por lo que el contenido del instrumento se considera adecuado para medir el constructo para el que ha sido diseñado

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso institucional, una vez aprobado el proyecto se procedió a pactar las fechas de evaluación. Paralelamente, el cuestionario fue diseñado usando la herramienta Google Formularios. El link de los cuestionarios se envió a los docentes mediante un mensaje en sus correos electrónicos o redes sociales. Una vez obtuvieron el link, ingresaron para completar los cuestionarios: la primera parte consistió en brindar su consentimiento informado. Una vez culminaron los cuestionarios, los resultados fueron recepcionados por la evaluadora.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez aplicado los instrumentos se realizó la limpieza de datos, descartándose aquellos instrumentos incompletos o mal llenados. Cada uno de los instrumentos fue codificado e incluido en una base de datos de Microsoft Excel, donde se realizaron las tablas cruzadas. Luego, los datos se exportaron al programa estadístico SPSS v23, donde se analizó la distribución de los datos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Al encontrarse distribuciones tanto normales como asimétricas, se optó por el uso del coeficiente de correlación de Spearman, los niveles de coeficiente de correlación se interpretaron en función de: $r < .3$ correlación débil; $r > .3$ correlación moderada y $r > .5$ correlación fuerte. Además, se reportó el Coeficiente R-Cuadrado (R^2) para determinar la influencia de una variable sobre otra. Todos los datos fueron presentados mediante tablas respetando el estilo de las Normas APA.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio respetó el derecho a la libre participación, por lo tanto, se recolectaron datos de quienes brindaron su consentimiento informado. Por otra parte, los participantes fueron informados sobre el objetivo, tema y confidencialidad de los datos obtenidos (American Psychological Association, 2017).

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO:

Objetivo general: Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Tabla 1

Comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

		Trabajo en equipo							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación asertiva institucional	Alto	2	4.65	6	13.95	4	9.30	12	27.91
	Medio	6	13.95	11	25.58	4	9.30	21	48.84
	Bajo	3	6.98	4	9.30	3	6.98	10	23.26
	Total	11	25.58	21	48.84	11	25.58	43	100.00

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

En la tabla 1 se visualiza que la comunicación asertiva institucional fue valorada como alta por el 27.91% de docentes, media por el 48.84% y baja por el 23.26%. Mientras que, en el caso del trabajo en equipo, el 25.84% de docentes lo valoraron como alto, el 48.84% medio y 25.58% bajo. Al analizar el cruce de datos, se observa que el nivel donde el mayor porcentaje de docentes coinciden es el medio, es decir que un 25.58% de docentes consideran tanto la comunicación asertiva institucional como el trabajo en equipo este nivel. Esto quiere decir que, ambas variables tienen un estrecho vínculo de asociación, pues no hay mucha dispersión en sus datos.

Objetivo específico N° 1

Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Tabla 2

Comunicación asertiva institucional y participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

		Participación colaborativa							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación asertiva institucional	Alto	2	4.65	6	13.95	3	6.98	11	25.58
	Medio	3	6.98	15	34.88	4	9.30	22	51.16
	Bajo	2	4.65	5	11.63	3	6.98	10	23.26
	Total	7	16.28	26	60.47	10	23.26	43	100.00

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

En la tabla 2 se visualiza que la comunicación asertiva institucional fue valorada como alta por el 25.58% de docentes, media por el 51.16% y baja por el 23.26%. Mientras que, en el caso de la participación colaborativa, el 16.28% de docentes lo valoraron como alto, el 60.47% medio y 23.26% bajo. En el análisis del cruce de datos, se observa que el nivel donde el mayor porcentaje de docentes coinciden es el medio, es decir que un 34.88% de docentes consideran tanto la comunicación asertiva institucional como la participación colaborativa en este nivel. Esto revela que existe un estrecho vínculo de relación entre ambas variables debido a que no se evidencia mucha dispersión entre sus datos.

Objetivo específico N° 2

Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Tabla 3

Comunicación asertiva institucional y comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

		Comunicación en equipo							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación asertiva institucional	Alto	1	2.33	7	16.28	3	6.98	11	25.58
	Medio	3	6.98	15	34.88	4	9.30	22	51.16
	Bajo	2	4.65	6	13.95	2	4.65	10	23.26
	Total	6	13.95	28	65.12	9	20.93	43	100.00

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

En la tabla 3 se observa que la comunicación asertiva institucional fue valorada como alta por el 25.58% de docentes, media por el 51.16% y baja por el 23.26%. Mientras que, en el caso de la comunicación en equipo, el 13.95% de docentes lo valoraron como alto, el 65.12% medio y 20.93% bajo. Al analizar el cruce de datos, se visualiza que el nivel donde el mayor porcentaje de docentes coinciden es el medio, es decir que un 34.88% de docentes consideran tanto la comunicación asertiva institucional como la comunicación en equipo en un nivel medio. Esto muestra que existe un estrecho vínculo de asociación entre ambas variables, puesto que no se observa mucha dispersión en sus datos.

Objetivo específico N° 3

Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Tabla 4

Comunicación asertiva institucional y actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

		Actitudes de mejora del equipo							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación asertiva institucional	Alto	2	4.65	6	13.95	3	6.98	11	25.58
	Medio	5	11.63	15	34.88	2	4.65	22	51.16
	Bajo	4	9.30	3	6.98	3	6.98	10	23.26
	Total	11	25.58	24	55.81	8	18.60	43	100.00

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

En la tabla 4 se aprecia que la comunicación asertiva institucional fue valorada como alta por el 25.58% de docentes, media por el 51.16% y baja por el 23.26%. Mientras que, en el caso del trabajo en equipo, el 25.58% de docentes lo valoraron como alto, el 55.81% medio y 18.60% bajo. Al analizar el cruce de datos, se visualiza que el nivel donde el mayor porcentaje de docentes coinciden es el medio, es decir que un 34.88% de docentes consideran tanto la comunicación asertiva institucional como las actitudes de mejora del equipo en un nivel medio. Esto indica que, ambas variables, tienen un estrecho vínculo de asociación, debido a que no hay mucha dispersión en sus datos.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

Para determinar el tipo de estadística a utilizar para contrastar las hipótesis, se optó por el uso de la prueba de Kolmogorov y Smirnov, al obtener tanto distribuciones normales como asimétricas se usaron los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman.

Criterio para determinar la normalidad o asimetría de la distribución de las puntuaciones, si $p > 0.05$ la distribución es normal y si $p \leq 0.05$ es asimétrica

Tabla 5

Distribución de normalidad de los cuestionarios de comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa "Inca Pachacútec" Huancabamba – 2020

	N	Media	Ds	Ks	p
Comunicación asertiva	43	79.65	8.861	.095	.200
Trabajo en equipo	43	97.16	11.545	.136	.044

N= Muestra, M= Media, Ds= Desviación estándar, Ks =Kolmogorov y Smirnov, p= significancia.

En la distribución de los datos recogidos se observa que la escala general de comunicación asertiva posee una distribución normal ($p > 0.05$) Por su parte, la escala general de trabajo en equipo tiene una distribución asimétrica ($p < 0.05$), por lo tanto, se asume trabajar con el estadístico de Spearman.

Hipótesis general:

H_i: La comunicación asertiva institucional influye significativamente en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

H₀: La comunicación asertiva institucional no influye significativamente en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

	Trabajo en equipo	
Comunicación asertiva institucional	Correlación de Rho Spearman	.689**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	43
	R ²	0.4747 (47.47%)

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 6 se presentan los resultados que corresponden a la hipótesis general, para la cual se usó el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo un $r = .689$, lo que indica alta correlación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo, y un R^2 de 0.4747 lo cual significa que, la variable Comunicación asertiva institucional influye en un 47.47% en la modificación del comportamiento de la variable trabajo en equipo, en la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis específica N° 1:

H₁₁: La comunicación asertiva institucional influye significativamente en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

H₀₁: La comunicación asertiva institucional no influye significativamente en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación asertiva institucional y participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

	Participación colaborativa	
Comunicación asertiva institucional	Correlación de Rho Spearman	.601**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	43
	R ²	0.3612 (36.12%)

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 7 se presentan los resultados correspondientes a la hipótesis específica N° 1, para la cual se usó el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo un $r = .601$, esto indica una alta correlación entre la comunicación asertiva institucional y la dimensión participación colaborativa, y un R^2 de 0.3612 lo que significa que la variable comunicación asertiva institucional influye en un 36.12% en la modificación del comportamiento de la dimensión participación colaborativa. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis específica N° 2:

H_{i2}: La comunicación asertiva institucional influye significativamente en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

H₀₂: La comunicación asertiva institucional no influye significativamente en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación asertiva institucional y comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

	Comunicación en equipo	
Comunicación asertiva institucional	Correlación de Rho Spearman	.603**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	43
	R ²	0.3636 (36.36%)

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 8 se presentan los resultados correspondientes a la hipótesis específica N° 2, para la cual se usó el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo un $r = .603$, esto indica una alta correlación entre la comunicación asertiva institucional y la dimensión comunicación en equipo, y un R^2 de 0.3636 lo que significa que la variable comunicación asertiva institucional influye un 36.36% en la modificación del comportamiento de la dimensión comunicación en equipo. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis específica N° 3:

H₁₃: La comunicación asertiva institucional influye significativamente en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

H₀₃: La comunicación asertiva institucional no influye significativamente en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación asertiva institucional y actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

	Actitudes de mejora del equipo	
Comunicación asertiva institucional	Correlación de Rho Spearman	.716**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	43
	R ²	0.5127 (51.27%)

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 9 se presentan los resultados correspondientes a la hipótesis específica N° 3, para la cual se usó el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo un $r = .716$, esto señala una alta correlación entre la comunicación asertiva institucional y la dimensión actitudes de mejora del equipo, y un R^2 de 0.5127 lo que significa que la variable comunicación asertiva institucional influye un 51.27% en la modificación del comportamiento en la dimensión actitudes de mejora del equipo. En la que, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

V. DISCUSIÓN

El rol docente se considera un pilar fundamental en la sociedad, puesto que son quienes contribuyen al desarrollo de un país; entonces recae en ellos la responsabilidad de forjar alumnos con las capacidades, competencias y valores que les lleven a actuar con responsabilidad (Arias, Arias, Arias, Ortiz y Garza, 2018); por tanto, los docentes deben contar con las competencias necesarias en el ejercicio de su profesión. Este estudio ha considerado la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo como competencias muy importantes en esta labor (Polega, Amorim-Neto, Brilowski y Baker, 2019). Principalmente, la comunicación asertiva institucional favorece el flujo de ideas, impulsando en trabajo de la institución a través de un espacio de cooperación y sinceridad; por lo tanto, constituye una herramienta útil para optimizar el trabajo (Rivera et al., 2005; Zárate et al., 2014).

En este sentido, el objetivo general del estudio, fue determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020, encontrándose como resultados descriptivos que tanto la comunicación asertiva institucional como el trabajo en equipo fueron valoradas por los docentes en un nivel promedio (Tabla N° 1) con puntuaciones muy cercanas. Es decir que, ambas variables tienen un estrecho vínculo de asociación, pues no hay mucha dispersión en sus datos, lo cual se demuestra estadísticamente en la tabla N° 6 donde se encontró un alto nivel de correlación 0.689%, evidenciando que la variable comunicación asertiva institucional influye en un 47.47% en el trabajo en equipo.

En consecuencia, este resultado expresa que los docentes cuenten con habilidades que faciliten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos en momentos adecuados, respetando sus derechos y los de los demás (Aguirre et al., 2008) podrán trabajar de forma adecuada en un equipo, haciendo uso de la colaboración, la comunicación y actitudes que ayuden a mejorar el equipo incrementando la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).

Los resultados concuerdan con la definición teórica de Garza (s. f.) quien señala que la asertividad como competencia comunicativa se entiende como una competencia que ayuda a expresar necesidades, intereses, opiniones y derechos; de esta forma, nos ayudaría a relacionarnos mejor con los demás e influenciar en el mejoramiento del trabajo en equipo. Del mismo modo, coincide con Cañas y Hernández (2019) quienes señalan la asertividad como un recurso necesario en el contexto educativo, puesto que fortalece las capacidades individuales y de interacción en un grupo. Por lo tanto, la comunicación asertiva representa una oportunidad para ser más eficientes en el trato con quienes nos rodean (Mirela, 2020).

De igual forma, Race (2014, citado en Ruiz- Esparza, Medrano y Zepeda, 2016) menciona que el trabajo en equipo, en grupos pequeños, desarrolla las habilidades de comunicación y resolución de conflictos; puesto que el trabajo con otros fomenta la capacidad de escuchar las ideas de los demás de forma reflexiva y crítica aprovechando todo ello para mejorar el trabajo.

Por último, estos resultados se respaldan con la afirmación, que para trabajar en equipo es necesario contar con competencias de comunicación, puesto que el intercambio de ideas y diversos puntos de vista contribuyen a comprender y contribuir con las tareas de grupo (Lillo, 2013, citado en Ruiz- Esparza, Medrano y Zepeda, 2016).

Otros estudios han hallado también relación entre ambas variables, por ejemplo, Vásquez (2019) en su investigación correlacional determinó la relación entre comunicación asertiva y trabajo en equipo en educandos de Zaña como resultados obtuvo una asociación positiva y fuerte, significativa estadísticamente entre ambas variables de investigación. Un estudio con resultados similares puede considerarse el de Dávila (2019), el cual contó con una metodología básica – correlacional y tuvo como objetivo determinar la relación entre la asertividad y el trabajo en docentes de San Juan de Miraflores, al igual que en este estudio se halló un correlato positivo, débil pero significativo estadísticamente entre ambas variables.

El objetivo específico N° 1, fue determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Como resultados

descriptivos se pudo observar que tanto en la comunicación asertiva institucional (51.16%) como en la dimensión participación colaborativa (60.47%) un gran porcentaje de docente se ubicaron en el nivel medio, coincidiendo en un 34.88%. Es decir que ambas variables guardan un estrecho vínculo de asociación debido a que no se identificó mucha dispersión en sus datos, lo cual se demostró estadísticamente en la tabla N° 7 donde se halló un nivel de correlación alto, evidenciando que la variable comunicación asertiva institucional influye en un 36.12% en la participación colaborativa.

Según la definición teórica de Chica (2011), consideremos que la participación colaborativa es la capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de lograr los objetivos de la institución y está arraigada al desarrollo profesional convirtiéndose en un enfoque efectivo para la mejora y el crecimiento (Lipscombe, Buckley-Walker y McNarmara, 2019). Sus indicadores están relacionados a la coordinación, el compromiso y la resolución de problemas; por lo tanto, se puede decir que, según los resultados encontrados, una comunicación asertiva institucional adecuada puede llevar a los docentes a participar colaborativamente en su equipo, tal como lo señala Experticia (2006) quien menciona que la comunicación asertiva es un proceso estimulante y constructivo y que puede facilitar la consideración de los otros, la expresión de ideas y sentimientos, la recepción de las opiniones de los demás; valorando a todos los miembros de un conjunto por igual, lo que puede estimular una mayor participación colaborativa. También pueden citarse a Fitzgerald y Theilheimer (2013), quienes mencionan que un clima donde impere una comunicación abierta es importante para que los docentes aprendan juntos.

En cuanto al objetivo específico N° 2, se planteó determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Se identificó que, tanto para la comunicación asertiva institucional (51.16%) como para la dimensión comunicación en equipo (65.12%) los docentes se ubicaron en su mayoría en el nivel medio, coincidiendo en un 34.88%. Se puede interpretar en función a que ambas variables guardan un estrecho vínculo de asociación debido a que no se identificó mucha dispersión en sus datos, lo cual se demostró estadísticamente en la tabla N° 8 donde se halló un alto nivel de correlación,

evidenciando que la variable comunicación asertiva institucional influye en un 36.36% en la comunicación en equipo.

La comunicación en equipo se asocia a la comunicación eficaz de un grupo, es decir la adecuada transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a través de la transmisión de ideas, la escucha activa y la recepción de diferentes puntos de vista (MBA & Educación Ejecutiva, 2009). Por lo tanto, que los docentes sepan comunicarse asertivamente influirá positivamente en la comunicación dentro de su equipo de trabajo.

Al respecto, Ayoví (2019), menciona que en el trabajo en equipo es fundamental la comunicación, sin embargo, esto requiere ser la adecuada para facilitar la transmisión de ideas y la escucha activa; características propias de la asertividad como lo expresa Garza (s. f) la asertividad como competencia comunicativa se entiende como una competencia que ayuda a expresar necesidades, intereses, opiniones y derechos.

Una conclusión similar la obtuvo Rita (2015) en su investigación de carácter exploratorio en una muestra de 545 empleados de instituciones grandes y medianas de Estados Unidos, que tuvo como objetivo analizar la tarea de la comunicación de los directores ejecutivos. Como resultado obtuvo que la asertividad en el proceso de comunicación tuvo un impacto positivo en la calidad de las relaciones del equipo de trabajadores, mejorando a su vez el desempeño en el trabajo.

El objetivo específico N° 3, buscó determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020. Se identificó que, tanto para la comunicación asertiva institucional como para la dimensión actitudes de mejora del equipo, los docentes se ubicaron en su mayoría en el nivel medio (51.16% vs. 55.81%), coincidiendo en un 34.88%. Esto evidencia que ambas variables guardan un estrecho vínculo de asociación debido a que no se identificó mucha dispersión en sus datos, lo cual se demostró estadísticamente en la tabla N° 9 donde se halló un alto nivel de correlación, evidenciando que la variable comunicación asertiva institucional influye en un 51.27% en las actitudes de mejora del equipo.

Este resultado indica que la comunicación asertiva institucional influye en las actitudes de mejora del equipo, es decir en la orientación o disposición que proporciona la tendencia a responder de forma positiva o negativa hacia el trabajo en equipo (Huamani, 2018), y que pueden ser: actitud empática, proactiva y sinérgica.

Bajo el sustento teórico de este estudio, la comunicación asertiva cuenta con dos dimensiones. La primera está constituida por las habilidades comunicativas, la que se compone de la escucha activa, el lenguaje verbal y no verbal. Por los resultados hallados, se puede mencionar que los docentes se comuniquen asertivamente, es decir sepan escuchar, comunicar de forma verbal y no verbal entendiendo también el lenguaje de sus compañeros optarán por actitudes más positivas referentes a la unión del grupo, la cohesión y la comprensión de los demás.

Como señala Flores et al. (2016) la comunicación verbal y no verbal influyen en el sujeto al momento de expresarse en su ambiente, ser eficiente, cálido y mostrar empatía, igualmente, la asertividad requiere de tener una actitud empática y respetuosa con los otros (Elías, Díaz y Fernández, 2020). Un estudio cuantitativo realizado por Malone, Gallagher y Long (2010) buscó determinar las actitudes de la labor grupal en profesorado de educación especial y concluyeron que la labor grupal fundamentada en las actitudes y percepciones de los actores implicados pueden posibilitar la cooperación en el proceso de enseñanza.

La fortaleza de este estudio radica en que hasta la actualidad no se ha realizado una investigación de estas variables en la institución educativa, a pesar de que se han identificado dificultades en este tipo de competencias en la institución en general.

En cuanto a las limitaciones, el tipo de muestreo usado no permite la generalización de los resultados obtenidos, sólo a la institución participante por lo que la validez externa del estudio se vio afectada. Además, también se muestran como limitantes el reducido tamaño muestral y el reporte de la significancia estadística como único medio para valorar los resultados. Por lo expuesto se recomienda, a estudios de mayor complejidad, tomar como base el presente estudio considerando ampliar el tamaño de muestra y atender al tamaño de efecto

(TE) de los correlatos como medida de significancia práctica de los resultados hallados.

Pese a las limitaciones presentadas, este estudio contribuye un valioso aporte al ámbito educativo, pues el rol docente es un eje central en la sociedad y por lo tanto el estudio de variables afines contribuye al diseño de intervenciones basadas en la evidencia que fomenten y promuevan habilidades necesarias para la docencia.

VI. CONCLUSIONES

1. La comunicación asertiva institucional tiene una correlación alta y significativa estadísticamente con el trabajo en equipo, al haber obtenido un valor $r = .689$ y $p = .000$, además influye en un 47.47% en la modificación del comportamiento de la variable trabajo en equipo, como se puede apreciar en la tabla N° 6.
2. La comunicación asertiva institucional tiene una correlación alta y significativa estadísticamente con la participación colaborativa, al haber obtenido un valor $r = .601$ y $p = .000$, llegando a incidir en un 36.12% en la modificación del comportamiento de la dimensión participación colaborativa, como se puede apreciar en la tabla N° 7.
3. La comunicación asertiva institucional tiene una correlación alta y significativa estadísticamente con la comunicación en equipo, al haber obtenido un valor $r = .603$ y $p = .000$, llegando a incidir en un 36.36% en la modificación del comportamiento de la dimensión comunicación en equipo, como se puede apreciar en la tabla N° 8.
4. La comunicación asertiva institucional tiene una correlación alta y significativa estadísticamente con las actitudes de mejora del equipo, al haber obtenido un valor $r = .716$ y $p = .000$, llegando a incidir en un 51.27% en la modificación de la dimensión actitudes de mejora del equipo, como se puede apreciar en la tabla N° 9.

VII. RECOMENDACIONES

1. En vista de los resultados sobre comunicación asertiva y trabajo en equipo, se recomienda a las autoridades de la institución educativa, plantear intervenciones psicopedagógicas dirigidas a que los docentes incrementen su comunicación asertiva institucional, de tal manera que mejore su participación en los trabajos en equipo, al haberse encontrado evidencias de su influencia en esta habilidad.
2. En vista de los resultados sobre comunicación asertiva y participación colaborativa, se recomienda a los docentes, asistir a talleres grupales de formación en comunicación asertiva institucional con el fin de mejorar su participación colaborativa, al haberse encontrado evidencias de su influencia en esta dimensión.
3. En vista de los resultados sobre comunicación asertiva y comunicación en equipo, se recomienda a los directivos, fomentar espacios de reuniones o actividades integradoras que les permitan compartir en situaciones distintas de las académicas; con el fin de afianzar sus relaciones y el intercambio de ideas y pensamientos haciendo uso de la comunicación asertiva para incrementar su comunicación en equipo.
4. En vista de los resultados sobre comunicación asertiva y actitudes de mejora del trabajo en equipo, se recomienda a los docentes, capacitaciones continuas en comunicación asertiva institucional con el fin de incrementar sus actitudes positivas de mejora del trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2002). Influencias de la comunicación no verbal en los estilos de enseñanza y en los estilos de aprendizaje. *Revista de Educación*, (334), 21 – 32. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mepsyd.es/re334/re334_03.pdf
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Recuperado de <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arias, M., Arias, E., Arias, J., Ortiz, M. y Garza, M. (2018). Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE. *Revista Atlante*. Recuperado de eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica. Ciencias económicas y empresariales*, 10(4), 58 - 76. Doi 10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Bambaeeroo, F. y Shokrpour, N. (2017). The impact of the teachers' non-verbal communication on success in teaching. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 5(2), 51 – 59. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5346168/>
- Barraza, A. (2007). *Confiabilidad*. Apuntes sobre metodología de la investigación. Universidad Pedagógica de Durango.
- Cañas, D. y Hernández, J. (2019). Assertive communication in teachers: diagnosis and educational proposal. *Praxis & Saber*, 10(24), 143-165.
- Garza, N. (s.f.). Técnicas y estrategias de comunicación asertiva en el aprendizaje. Cuadernillo de trabajo para el maestro.
- Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. Doi [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. Recuperado de

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Córdoba, F. (2004). *El Cuestionario. Recomendaciones Metodológicas para la construcción de cuestionarios*. México: Limusa.
- Corrales, A., Quijano, N. y Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 22(1), 58 - 65. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Chica, E. (2011). Una propuesta de evaluación para el trabajo en grupo mediante rúbrica. *Escuela Abierta*, 11, 67-81.
- Dávila, S. (2019). *Asertividad y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N°7087 San Juan de Miraflores, 2019* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Duarte J., (2005). Comunicación y convivencia escolar en la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista Iberoamericana de Educación*, (37), 135-154. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie37a07.pdf>
- El Comercio. (13/05/2014). *Comunicar para liderar*. Lima, Perú. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/opinion/comunicar-liderar-ines-temple-378092-noticia/?ref=ecr>
- El Comercio. (06/05/2015). *Trabajo en equipo: cualidad cada vez más apreciada por empresas*. Lima, Perú. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/equipo-cualidad-vez-apreciada-empresas-359819-noticia/>
- El Peruano. (27/04/2019). *Comunicación interpersonal en entornos profesionales*. Lima, Perú. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-comunicacion-interpersonal-entornos-profesionales-77973.aspx>
- Elías, M., Díaz, E. y Fernández, E. (2020). La comunicación asertiva en el contexto universitario. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2020/10/comunicacion-asertiva.html>
- Ellis, A., Bell, B., Ployhart, R., Hollenbeck, J. y Ilgen, D. (2005). *An Evaluation of Generic T aluation of Generic Teamwork Skills T eamwork Skills Training with Action aining with Action Teams: Effects on Cognitive and Skill-Based Outcomes*. Cornell University ILR School. Recuperado de

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1045&context=articles>

- Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Editorial Tutor Formación.
- Fitzgerald, M. y Theilheimer, R. (2013). Moving Toward Teamwork Through Professional Development Activities. *Early Childhood Education Journal*, 41, 103–113. Doi <https://doi.org/10.1007/s10643-012-0515-z>
- Flores, E., García, M., Calsina, W. y Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional del Altiplano – Puno. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 7(2), 5 - 14. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4498/449849320001>
- García, M., Monroy, A. y Verde, E. (2005). La asertividad, habilidad de la enfermera dinámica. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 13(1-2), 67 – 70.
- Gaeta, L. y Galvanovskis, A. (2009). ASERTIVIDAD: UN ANÁLISIS TEÓRICO-EMPÍRICO. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(2), 403-425. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29211992013>
- Güell, M. (2011). La comunicación asertiva de los docentes. *Revista Aula de Innovación Educativa*, (199), 89.
- Harris, K. y Klein, M. (2002). Itinerant consultation in early childhood special education: Issues and challenges. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 13(3), 237–247. Doi [10.1207/S1532768XJEPC1303_06](https://doi.org/10.1207/S1532768XJEPC1303_06)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGRawHill
- Hoon, T., Nasaruddin, N. y Singh, P. (2017). Communication Skills among Different Classroom Management Styles Teachers. *Asian Journal of University Education*, 13(1), 67-78.
- Huamani, E. (2018). *El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo* (Tesis de maestría). UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Instituto Universitario de Tecnología Caripito.
- Karakuş, M. y Töremen, F. (2008). How our schools can be more synergic: determining the obstacles of teamwork. *Team Performance Management*, 14(5/6), 233-247. Doi <https://doi.org/10.1108/13527590810898509>
- Lesmes, A., Barrientos, E. y Cordero, M. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista de Investigación, administración e Ingeniería*, 8(1), 147 – 153. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/327164011.pdf>
- Lipscombe, K., Buckley-Walker, K. y McNarmara, P. (2019). Understanding collaborative teacher teams as open systems for professional development. *Professional Development in Education*, 46(3). Doi <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1613256>
- Malone, D. y Gallagher, P. A. (2009). Special Education Teachers' Attitudes and Perceptions of Teamwork. *Remedial and Special Education*, 31(5), 330–342. doi:10.1177/0741932509338362
- Malone, D., Gallagher, P. y Long, S. (2001). General education teachers' attitudes and perceptions of teamwork supporting children with developmental concerns. *Early Education and Development*, 12, 577–592. Doi https://doi.org/10.1207/s15566935eed1204_5
- MBA & Educación Ejecutiva. (2009). *La comunicación, clave en el trabajo en equipo*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-comunicacion-clave-en-el-trabajo-en-equipo>
- Meyers, B. Meyers, J. y Gelzheiser, L. (2001). Observing leadership roles in shared decision making: A preliminary analysis of three teams. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 12(4), 277–312. Doi [10.1207/S1532768XJEPC1204_01](https://doi.org/10.1207/S1532768XJEPC1204_01)
- Miles, S. y Mangold, G. (2002). The impact of team leader performance on team member satisfaction: Subordinate's perspective. *Team Performance Management: An International Journal*, 8(5–6), 113–121. Doi <https://doi.org/10.1108/13527590210442230>

- Mirela, E. (2020). *Assertive communication skills in universities*. Central and Eastern European Online Library. 361 – 373.
- Monje, V., Camacho, M., Rodríguez, E. y Carbajal, L. (2009). Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar. *Psicogente*, 12(21), 78-95.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombia, Neiva. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Park, S., Henkin, A. y Egley, R. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 462-479. Doi <https://doi.org/10.1108/09578230510615233>
- Pedraza, A., Obispo, S., Vásquez, G. y Gómez, G. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17 – 25.
- Pfaff, E. y Huddleston, P. (2003). Does It Matter if I Hate Teamwork? What Impacts Student Attitudes toward Teamwork. *Journal of Marketing Education*, 25(1), 37–45. Doi:10.1177/0273475302250571
- Polega, M., Amorim-Neto, R., Brilowski, R., y Baker, K. (2019). Principals and teamwork among teachers: an exploratory study. *Revista @mbienteeducação*, 12(2), 12-32. doi: <https://doi.org/10.26843/ae19828632v12n22019p12a32>
- Ridao, S. (2017). «Es un lector, no un orador»: sobre la tricotomía comunicación verbal, paraverbal y no verbal. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1). Doi <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.499>
- Rivera, A., Rojas, L., Ramírez, F. y Álvarez, T. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32 - 48. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=782/78212103>

- Rita, L. (2015). The internal communication role of the chief executive officer: Communication channels, style, and effectiveness. *Public Relations Review*, 41(4), 461 - 471. Doi <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2015.06.021>
- Rojas, L., Jaimes, M. y Valencia, L. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en trabajo de equipo. *Revista Espacios*, 39(6), 11. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Rousseau, V., Aube, C. y Savoie, A. (2006). Teamwork Behaviors A Review and an Integration of Frameworks. *Small Group Research* 37(5), 540-570. Doi [10.1177/1046496406293125](https://doi.org/10.1177/1046496406293125)
- Ruiz- Esparza, E., Medrano, C. y Zepeda, J. (2016). Exploring University Teacher Perceptions About Out-of-Class Teamwork. *Profile Issues in Teachers' Professional Development*, 18(2). Doi <http://dx.doi.org/10.15446/profile.v18n2.53364>
- Tamayo, M., Besoain, A., Aguirre, M. y Leiva, J. (2017). Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista Saúde Pública*, 51. Doi <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2017051006816>
- Tijeras, A. y Monsalve, L. (2018). Desarrollo de la competencia comunicativa en la formación inicial del profesorado. *Atenas*, 3(43). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4780/478055153006/html/index.html>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G. y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 330, 344. Recuperado de <https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46434/017556.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Triana, A. y Velásquez, A. (2014). Comunicación asertiva de los docentes y clima emocional del aula en preescolar. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 5(1), 23 - 41. Recuperado de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys5.1.2014.02>
- Welch, M. y Tulbert, B. (2000). Practitioners' perspectives of collaboration: A social validation and factor analysis. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 11(3-4), 357-378. Doi [10.1207/S1532768XJEPC113&4_05](https://doi.org/10.1207/S1532768XJEPC113&4_05)

Zárate, H., López, A. y Núñez, J. (2014). Metodología para el diseño de redes de comunicaciones de emergencia. *Revista Colombiana de Tecnología de Avanzada*, 2(24). Doi <https://doi.org/10.24054/16927257.v24.n24.2014.2350>

ANEXO N° 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
V1: Comunicación asertiva institucional	<p>Conjunto de habilidades que permiten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada respetando los derechos propios y los de los demás. Haciendo uso de habilidades comunicativas como la palabra y el lenguaje corporal (Aguirre et al., 2008).</p>	<p>Puntuaciones obtenidas luego de la aplicación de un cuestionario de comunicación asertiva institucional.</p>	Habilidades comunicativas	Escucha activa	Presto atención a los demás cuando quieren decirme algo.	Ordinal 1 = Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5 = Siempre
			Permiso que el dialogo sea fluido dando turno a la otra persona.			
			Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.			
			Habilidades de comunicación que usadas de forma adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018).	Comunicación verbal	Trasmito mis ideas de forma clara.	
			Puedo manifestar una idea de forma clara mediante un mensaje escrito.			
			El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.			
			Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.			
			Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.			
			Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.			
			Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad.			
Expresión comunicativa	Comunicación no verbal	Demostrar disconformidad				

Capacidad para transmitir necesidades, intereses e ideas respetando los de los otros (Chaux, Lleras y Velásquez, 2004, citado en Cañas y Hernández, 2019).

Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.

Expreso mi desacuerdo sin hacer sentir mal al resto.

Manifestación y defensa de opiniones

En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.

En una reunión de trabajo, puede defender mi postura frente a los demás.

Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.

Comprensión de emociones

Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.

Puedo controlar mi enfado ante una discusión.

Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.

Evitación de situaciones de interacción

En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.

Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.

Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.

V2: Trabajo en equipo	Participación colaborativa de los	Puntuaciones obtenidas luego	Participación colaborativa	Coordinación grupal	Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo.	Ordinal 1 = Nunca
------------------------------	-----------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	---------------------	---	----------------------

<p>miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan actitudes de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).</p>	<p>de la aplicación de un cuestionario de trabajo en equipo.</p>	<p>Capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011).</p>	Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función.	2=Casi nunca		
			En su institución educativa planifican las reuniones.	3= A veces		
			Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo.	4=Casi siempre		
			Compromiso con la institución	Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas.	5 = Siempre	
				En su labor diaria, persigue los objetivos de su institución educativa.		
			Resolución de conflictos	En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos.		
				Cuando se presentan problemas en el equipo, suele actuar como mediador.		
				Le es fácil llegar a un consenso o solución.		
			Comunicación en equipo	<p>La comunicación eficaz en un grupo se fundamenta principalmente en la transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a</p>	<p>Transmisión de ideas</p>	Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo.
						Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde laboro.
Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones.						
Escucha activa	Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo.					
	Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos.					

través del traspaso de experiencias e ideas y escuchando puntos de vista diversos (MBA & Educación Ejecutiva, 2009).

Discute de manera asertiva cuando no estoy de acuerdo con algo.

Actitudes de mejora del equipo

Orientación o disposición, que proporciona la tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el trabajo en equipo (Huamani, 2018).

Actitud empática

Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo.

Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.

Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema.

Actitud proactiva

Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades.

Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.

Actitud sinérgica

Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden.

En su lugar de trabajo existe un clima motivador.

Las relaciones con sus compañeros de
trabajo se fundamentan en el respeto.

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS,

FICHA TÉCNICA, VALIDEZ, CONFIABILIDAD



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL

ESTIMADOS COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado a la comunicación asertiva institucional de los docentes de su institución educativa. Por esto agradezco su participación de manera anónima a las propuestas que se le presentan. A continuación, se le presentan una serie de enunciados, marque con una (x) el nivel de la frecuencia con que se cumplen. No existen respuestas correctas o incorrectas, todas sus opiniones son válidas. Debe tener en cuenta la siguiente escala:

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

Ítems	Respuesta				
DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas					
1. Presto atención a los demás cuando quieren decirme algo.	1	2	3	4	5
2. Permito que el dialogo sea fluido dando turno a la otra persona.	1	2	3	4	5
3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.	1	2	3	4	5
4. Trasmito mis ideas de forma clara.	1	2	3	4	5
5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación.	1	2	3	4	5
6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.	1	2	3	4	5
7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.	1	2	3	4	5
8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.	1	2	3	4	5

9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Expresión comunicativa					
10. Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad.	1	2	3	4	5
11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.	1	2	3	4	5
12. Expreso mi desacuerdo sin hacer sentir mal al resto.	1	2	3	4	5
13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.	1	2	3	4	5
14. En una reunión de trabajo, puede defender mi postura frente a los demás.	1	2	3	4	5
15. Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.	1	2	3	4	5
16. Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.	1	2	3	4	5
17. Puedo controlar mi enfado ante una discusión.	1	2	3	4	5
18. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.	1	2	3	4	5
19. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.	1	2	3	4	5
20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.	1	2	3	4	5
21. Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.	1	2	3	4	5

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba.
4. **Forma de aplicación:** Virtual.
5. **Fecha de aplicación:** Noviembre, 2020.
6. **Autora:** Br. Aurora Santos Chinguel.
7. **Medición:** Nivel de comunicación asertiva institucional.
8. **Administración:** Individual.
9. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de comunicación asertiva institucional de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Habilidades comunicativas:

- Escucha activa.
- Comunicación verbal.
- Comunicación no verbal.

Expresión comunicativa:

- Demostrar disconformidad.
- Manifestación y defensa de opiniones.
- Comprensión de emociones.
- Evitación de situaciones de interacción.

IV.-DESCRIPCIÓN:

1. El cuestionario de Comunicación asertiva institucional consta de 21 ítems, de los cuales 9 corresponde a la dimensión **habilidades comunicativas** y 12 a la dimensión **expresión comunicativa**.

2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo que los ítems se presentan como afirmaciones, las que pueden ser contestadas usando la siguiente escala de tipo Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.
3. La calificación se realiza mediante la sumatoria de las opciones marcadas en los ítems: todos los ítems en el caso de la escala general o de los ítems pertenecientes a cada dimensión. Obteniendo como puntaje máximo 105.
4. Los grados para describir la comunicación asertiva institucional son:
 - Alto.
 - Medio.
 - Bajo.
5. El nivel de confiabilidad alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de .913, considerado dentro de la categoría muy buena.

V.-MATERIALES:

5. Modalidad presencial: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.
6. Modalidad virtual: Dispositivos electrónico – tecnológicos (computadora, laptop, Tablet, celular, etc.), correo electrónico, conexión a internet.

VI.-INTERPRETACIÓN:

NIVEL DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL -GENERAL:

NIVEL DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL	RANGO DE PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Alto	86 a más	Las habilidades de comunicación asertiva institucional se reflejan de forma superior a lo esperado.
Medio	75 a 85	Las habilidades de comunicación asertiva institucional se reflejan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos.
Bajo	74 a menos	Las habilidades de comunicación asertiva institucional se reflejan se evidencia muy poco lo esperado.

NIVEL DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL POR DIMENSIONES:

NIVELES	PUNTAJE	
	Habilidades comunicativas	Expresión comunicativa
Alto	40 a más	47 a mas
Medio	34 a 39	40 a 46
Bajo	33 a menos	39 a menos

Confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	12	100.0

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

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.913	21

Se puede apreciar que, al haber aplicado la prueba piloto en 12 casos, se obtuvo un Alfa de .913 con 21 ítems, el cual de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) se ubica en un nivel muy alto de confiabilidad, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.

Estadístico total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Presto atención a los demás cuando quieren decirme algo.	74.00	98.909	.675	.906
2. Permito que el dialogo sea fluido dando turno a la otra persona.	73.92	95.356	.928	.899
3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.	74.08	99.538	.748	.904
4. Trasmito mis ideas de forma clara.	74.33	106.061	.488	.910
5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación.	74.08	104.083	.561	.909
6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.	74.00	104.182	.787	.906
7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.	74.33	97.879	.810	.902
8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.	74.75	109.114	.303	.914
9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.	74.58	105.174	.491	.910
10. Cuando no estoy de acuerdo con algo, ¿suelo expresar mi disconformidad.	74.25	106.750	.391	.912
11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.	74.92	98.265	.762	.903
12. Expreso mi desacuerdo sin hacer sentir mal al resto.	74.75	105.477	.573	.909
13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.	74.50	98.091	.848	.902
14. En una reunión de trabajo, puede defender mi postura frente a los demás.	74.25	99.659	.660	.906
15. Respeto las opiniones de los demás aunque no esté de acuerdo.	73.92	100.265	.736	.904
16. ¿Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.	74.08	102.811	.644	.907
17. Puedo controlar mi enfado ante una discusión?	74.67	105.515	.466	.911
18. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás	74.25	107.841	.323	.914
19. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.	75.08	107.902	.392	.912
20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas?	74.67	105.879	.381	.913
21. Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.	75.92	118.083	-.249	.928

Baremos

Nivel	PC	Comunicación asertiva	Habilidades comunicativas	Expresión comunicativa
Alto	75 a más	86 a más	40 a más	47 a más
Medio	25 a 74	75 a 85	34 a 39	40 a 46
Bajo	24 a menos	74 a menos	33 a menos	39 a menos



Ficha de Validación

Título de la tesis: “La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
Comunicación asertiva institucional Conjunto de habilidades que permiten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada respetando los derechos propios y los de los demás. Haciendo uso de habilidades comunicativas como la palabra y el lenguaje corporal (Aguirre et al., 2008, p.124).	Habilidades comunicativas Habilidades de comunicación que usadas de forma adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018).	Escucha activa	1. Presto atención oportuna a los demás, cuando quieren decirme algo.										X		X				
			2. Permito que el diálogo sea fluido dando turno a la otra persona.								X				X		X		
			3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.												X		X		
		Comunicación verbal	4. Transmito mis ideas de forma clara.						X						X		X		
			5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación.												X		X		
			6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.												X		X		
		Comunicación no verbal	7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.												X		X		
			8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.												X		X		
			9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.												X		X		
	Expresión comunicativa Capacidad para transmitir necesidades, intereses e ideas respetando los de los otros (Chaux, Lleras y Velásquez, 2004, citado en Cañas y Hernández, 2019).	Demostrar disconformidad	10. Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad.												X		X		
			11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.												X		X		
			12. Expreso mi desacuerdo, sin hacer sentir mal a los demás.												X		X		
		Manifestación y defensa de opiniones	13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.							X					X		X		
			14. En una reunión de trabajo, puedo defender mi postura frente a los demás.												X		X		
			15. Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.												X		X		

		Comprensión de emociones	16. Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.								X	X		X		
			17. Puedo controlar mi enfado ante una discusión							X			X			
			18. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.							X			X			
		Evitación de situaciones de interacción	19. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.							X	X		X			
			20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.								X		X			
			21. Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.								X		X			



Henry Santa Cruz Espinoza
C.Ps.P.:7628

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de comunicación asertiva institucional”

OBJETIVO: Medir el nivel de comunicación asertiva institucional de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec”
Huancabamba – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Santa Cruz Espinoza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



Henry Santa Cruz Espinoza
C.Ps.P.:7628

Ficha de Validación

Título de la tesis: “La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación asertiva institucional Conjunto de habilidades que permiten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada respetando los derechos propios y los de los demás. Haciendo uso de habilidades comunicativas como la palabra y el lenguaje corporal (Aguirre et al., 2008, p.124).	Habilidades comunicativas Habilidades de comunicación que usadas de forma adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018).	Escucha activa	1. Presto atención oportuna a los demás, cuando quieren decirme algo.					X		X		X		X		
			2. Permiso que el diálogo sea fluido dando turno a la otra persona.							X		X		X		
			3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.						X		X		X			
		Comunicación verbal	4. Transmito mis ideas de forma clara.						X		X		X			
			5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación.						X		X		X			
			6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.						X		X		X			
		Comunicación no verbal	7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.						X		X		X			
			8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.						X		X		X			
			9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.						X		X		X			
	Expresión comunicativa Capacidad para transmitir necesidades, intereses e ideas respetando los de los otros (Chaux, Lleras y Velásquez, 2004, citado en Cañas y Hernández, 2019).	Demostrar disconformidad	10. Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad.					X		X		X		X		
			11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.							X		X		X		
			12. Expreso mi desacuerdo, sin hacer sentir mal a los demás.						X		X		X			
		Manifestación y defensa de opiniones	13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.						X		X		X			
			14. En una reunión de trabajo, puedo defender mi postura frente a los demás.						X		X		X			
			15. Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.						X		X		X			
		Comprensión de emociones	16. Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.						X		X		X			
			17. Puedo controlar mi enfado ante una discusión						X		X		X			
			18. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.						X		X		X			
		Evitación de	19. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.						X		X		X			

		situaciones de interacción	20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.										X		X		X		
			21. Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.											X		X		X	



 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA

 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de comunicación asertiva institucional”

OBJETIVO: Conocer el nivel de comunicación asertiva institucional de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	X			



Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA
FIRMA DEL EVALUADOR

	Comprensión de emociones	6. Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.								X		X		X		
		7. Puedo controlar mi enfado ante una discusión								X		X		X		
		8. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.								X		X		X		
	Evitación de situaciones de interacción	9. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.								X		X		X		
		20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.								X		X		X		
		21. Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.								X		X		X		

Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI N° 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de comunicación asertiva institucional”

**OBJETIVO: Medir el nivel de comunicación asertiva institucional de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec”
Huancabamba – 2020**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	X			


Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI N° 03118490

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

ESTIMADOS COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado al trabajo en equipo de los docentes de su institución educativa. Por esto agradezco su participación de manera anónima a las propuestas que se le presentan. A continuación, se le presentan una serie de enunciados, marque con una (x) el nivel de la frecuencia con que se cumplen. No existen respuestas correctas o incorrectas, todas sus opiniones son válidas. Debe tener en cuenta la siguiente escala:

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

Ítems	Respuesta				
DIMENSIÓN 1: Participación colaborativa					
1. Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
2. Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función.	1	2	3	4	5
3. En su institución educativa planifican las reuniones.	1	2	3	4	5
4. Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo.	1	2	3	4	5
5. Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas.	1	2	3	4	5
6. En su labor diaria, persigue los objetivos de su institución educativa.	1	2	3	4	5
7. En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos.	1	2	3	4	5
8. Cuándo se presentan problemas en el equipo, suele actuar como mediador.	1	2	3	4	5
9. Le es fácil llegar a un consenso o solución.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Comunicación en equipo					

10. Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo.	1	2	3	4	5
11. Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde laboro.	1	2	3	4	5
12. Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones.	1	2	3	4	5
13. Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo.	1	2	3	4	5
14. Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos.	1	2	3	4	5
15. Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Actitudes de mejora del equipo					
16. Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo.	1	2	3	4	5
17. Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	1	2	3	4	5
18. Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema.	1	2	3	4	5
19. Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades.	1	2	3	4	5
20. Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.	1	2	3	4	5
21. Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.	1	2	3	4	5
22. Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden.	1	2	3	4	5
23. En su lugar de trabajo existe un clima motivador.	1	2	3	4	5
24. Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	1	2	3	4	5

Por favor, no deje ningún ítem sin resolver.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba.
4. **Forma de aplicación:** Virtual.
5. **Fecha de aplicación:** Noviembre, 2020.
6. **Autora:** Br. Aurora Santos Chinguel.
7. **Medición:** Nivel de trabajo en equipo.
8. **Administración:** Individual.
9. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Participación colaborativa:

- Coordinación grupal
- Compromiso con la institución
- Resolución de conflictos

Comunicación en equipo:

- Transmisión de ideas
- Escucha activa

Actitudes de mejora del equipo:

- Actitud empática
- Actitud proactiva
- Actitud sinérgica

IV.-DESCRIPCIÓN:

1. El cuestionario de Trabajo en equipo consta de 24 ítems, de los cuales 9 corresponde a la dimensión **participación colaborativa**, 6 a la

dimensión **comunicación en equipo** y 9 **actitudes de mejora del equipo**.

2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo que los ítems se presentan como afirmaciones, las que pueden ser contestadas usando la siguiente escala de tipo Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.
3. La calificación se realiza mediante la sumatoria de las opciones marcadas en los ítems: todos los ítems en el caso de la escala general o de los ítems pertenecientes a cada dimensión. Obteniendo como puntaje máximo 120.
4. Los grados para describir el trabajo en equipo son:
Alto.
Medio.
Bajo.
5. El nivel de confiabilidad alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach, considerado dentro de la categoría muy buena.

V.-MATERIALES:

7. Modalidad presencial: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.
8. Modalidad virtual: Dispositivos electrónico – tecnológicos (computadora, laptop, Tablet, celular, etc.), correo electrónico, conexión a internet.

VI.-INTERPRETACIÓN:

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO -GENERAL:

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO	RANGO DE PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Alto	105 a más	Las habilidades de trabajo en equipo se reflejan de forma superior a lo esperado.
Medio	93 a 104	Las habilidades de trabajo en equipo se reflejan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos.
Bajo	92 a menos	Las habilidades de trabajo en equipo se reflejan se evidencia muy poco lo esperado.

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO POR DIMENSIONES:

NIVELES	PUNTAJE		
	Participación colaborativa	Comunicación en equipo	Actitudes de mejora del equipo
Alto	41 a más	28 a más	32 a más
Medio	35 a 40	22 a 27	33 a38
Bajo	34 a menos	21 a menos	30 a menos

Confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	12	100.0

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

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	24

Se puede apreciar que, al haber aplicado la prueba piloto en 12 casos, se obtuvo un Alfa de .963 con 24 ítems, el cual de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) se ubica en un nivel muy alto de confiabilidad, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable para recoger la información para lo cual ha sido elaborado

Estadístico 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
1. Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo.	92,0000	176,727	,777	,961
2. Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función.	91,5833	172,265	,938	,960
3. En su institución educativa planifican las reuniones.	91,5000	173,182	,717	,962
4. Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo.	91,1667	182,697	,577	,963
5. Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas.	91,3333	176,061	,718	,962
6. En su labor diaria, persigue los objetivos de su institución educativa.	91,3333	175,879	,728	,961
7. En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos.	91,3333	169,879	,902	,960
8. Cuándo se presentan problemas en el equipo, suele actuar como mediador.	91,5833	172,265	,804	,961
9. Le es fácil llegar a un consenso o solución.	91,9167	176,083	,692	,962
10. Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo.	91,6667	173,152	,825	,960
11. Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde laboro.	91,7500	174,932	,819	,961
12. Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones.	91,7500	173,114	,782	,961
13. Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo.	91,4167	173,538	,896	,960
14. Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos.	91,7500	176,023	,759	,961
15. Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo.	91,5833	177,174	,675	,962
16. Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo.	91,8333	179,970	,442	,964
17. Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	91,2500	179,114	,541	,963
18. Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema.	91,7500	177,295	,690	,962
19. Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades.	92,0000	181,091	,525	,963
20. Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.	91,7500	170,205	,814	,961
21. Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.	91,8333	171,424	,737	,961
22. Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden.	91,3333	176,061	,718	,962
23. En su lugar de trabajo existe un clima motivador.	91,7500	179,295	,492	,964
24. Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	91,2500	179,114	,541	,963

Baremos

Nivel	PC	Trabajo en equipo	Participación colaborativa	Comunicación en equipo	Actitudes de mejora
Alto	75 a más	105 a más	41 a más	28 a más	32 a más
Medio	25 a 74	93 a 104	35 a 40	22 a 27	33 a 38
Bajo	24 a menos	92 a menos	34 a menos	21 a menos	30 a menos



Ficha de Validación

Título de la tesis: “La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
TRABAJO EN EQUIPO Participación o colaboración de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan una actitud de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).	Participación colaborativa Capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011).	Coordinación grupal	1. ¿Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo?						X	X			X		X		
			2. ¿Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función?										X		X		
			3. En su institución educativa ¿planifican las reuniones?										X		X		
		Compromiso con la institución	4. ¿Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo?						X	X			X		X		
			5. ¿Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas?										X		X		
			6. En su labor diaria, ¿persigue los objetivos de su institución educativa?										X		X		
		Resolución de conflictos	7. ¿En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos?						X	X			X		X		
			8. Cuando se presentan problemas en el equipo, ¿suele actuar como mediador?										X		X		
			9. ¿Le es fácil llegar a un consenso o solución?										X		X		
	La comunicación eficaz en un grupo se fundamenta principalmente en la transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a través del traspaso de experiencias e ideas y escuchando puntos de vista diversos (MBA &	Transmisión de ideas	10. ¿Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo?						X	X			X		X		
			11. ¿Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde labora?										X		X		
			12. ¿Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones?										X		X		
		Escucha activa	13. ¿Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo?						X	X			X		X		
			14. Cuando discuten un asunto en particular, ¿todos escuchan las opiniones de todos?										X		X		
			15. ¿Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo?										X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de trabajo en equipo”

OBJETIVO: MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “INCA PACHACÚTEC” HUANCABAMBA – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Santa Cruz Espinoza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
x				



Henry Santa Cruz Espinoza

C.Ps.P.:7628

Ficha de Validación

Título de la tesis: “La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
TRABAJO EN EQUIPO Participación o colaboración de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan una actitud de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).	Participación colaborativa Capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011).	Coordinación grupal	1. ¿Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo?						X			X				X	
			2. ¿Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función?									X				X	
			3. En su institución educativa ¿planifican las reuniones?									X				X	
		Compromiso con la institución	4. ¿Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo?									X				X	
			5. ¿Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas?									X				X	
			6. En su labor diaria, ¿persigue el logro de los objetivos de su institución educativa?									X				X	
		Resolución de conflictos	7. ¿En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos?									X				X	
			8. Cuando se presentan problemas en el equipo, ¿suele actuar como mediador?									X				X	
			9. ¿Le es fácil llegar a un consenso o solución?									X				X	
	Comunicación en equipo La comunicación eficaz en un grupo se fundamenta principalmente en la transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a través del traspaso de experiencias e ideas y escuchando puntos de vista diversos (MBA &	Transmisión de ideas	10. ¿Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo?						X			X				X	
			11. ¿Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde labora?									X				X	
			12. ¿Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones?									X				X	
		Escucha activa	13. ¿Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo?									X				X	
			14. Cuando discuten un asunto en particular, ¿todos escuchan las opiniones de todos?									X				X	
			15. ¿Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo?									X				X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de trabajo en equipo”

OBJETIVO: MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “INCA PACHACÚTEC” HUANCABAMBA – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	X			



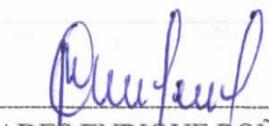
Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA
FIRMA DEL EVALUADOR

Ficha de Validación

Título de la tesis: “La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” Huancabamba – 2020”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
TRABAJO EN EQUIPO Participación o colaboración de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan una actitud de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).	Participación colaborativa Capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011).	Coordinación grupal	1. ¿Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo?									X		X		X		
			2. ¿Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función?									X		X		X		
			3. En su institución educativa ¿planifican las reuniones?									X		X		X		
		Compromiso con la institución	4. ¿Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo?									X		X		X		
			5. ¿Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas?					X				X		X		X		
			6. En su labor diaria, ¿persigue los objetivos de su institución educativa?									X		X		X		
		Resolución de conflictos	7. ¿En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos?									X		X		X		
			8. Cuando se presentan problemas en el equipo, ¿suele actuar como mediador?									X		X		X		
			9. ¿Le es fácil llegar a un consenso o solución?									X		X		X		
	La comunicación eficaz en un grupo se fundamenta principalmente en la transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a través del traspaso de experiencias e ideas y escuchando puntos de vista diversos (MBA &	Transmisión de ideas	10. ¿Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo?									X		X		X		
			11. ¿Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde labora?									X		X		X		
			12. ¿Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones?					X				X		X		X		
		Escucha activa	13. ¿Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo?									X		X		X		
			14. Cuando discuten un asunto en particular, ¿todos escuchan las opiniones de todos?									X		X		X		
			15. ¿Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo?									X		X		X		

	Educación Ejecutiva, 2009).																		
			16. ¿Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo?									X		X		X			
		Actitud empática	17. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto?									X		X		X			
	Actitudes de mejora del equipo		18. ¿Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema?									X		X		X			
	Orientación o disposición, que proporciona la tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el trabajo en equipo (Huamani, 2018).		19. ¿Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades?									X		X		X			
		Actitud proactiva	20. ¿Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan?							X		X		X		X			
			21. ¿Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo?							X		X		X		X			
			22. ¿Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden?							X		X		X		X			
		Actitud sinérgica	23. ¿En su lugar de trabajo existe un clima motivador?							X		X		X		X			
			24. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto?							X		X		X		X			


 Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
 DNI N° 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de trabajo en equipo”

OBJETIVO: MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “INCA PACHACÚTEC” HUANCABAMBA – 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	X			



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI N° 03118490

ANEXO N° 03: Autorización de aplicación del instrumento

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Huancabamba, 19 de octubre del 2020.

OFICIO N° 135-2020-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-I.E.P.H.D.

HERMANA: AURORA SANTOS CHINGUEL

HUANCABAMBA.-

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION CON DOCENTES. I.E INCA PACHACUTEC HBBA.

REF. OF. 02-2020-HBBA.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted; para presentarle mi saludo cordial, así mismo para darle a conocer que de acuerdo al documento de Referencia esta Dirección le concede el respectivo Permiso para que realice su Proyecto de Investigación con Docentes de la Institución Educativa "Inca Pachacútec" de Huancabamba

Propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



C.C.

HELI/D

Rmg/sec.

ANEXO N° 04: Consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en una investigación

Se le invita a participar de un estudio que permite conocer la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa "Inca Pachacútec". Si usted decide participar de este estudio, deberá llenar dos cuestionarios sobre los temas de estudio, así como brindar algunos datos personales, lo cual puede tomarle 40 minutos aproximados de su tiempo. La información que usted brinde será codificada y no revelada, sólo será usada con fines investigativos, guardando la confidencialidad de sus datos. Su participación es voluntaria, por lo que puede rehusarse a participar; incluso habiendo aceptado, puede retirarse en cualquier momento si así lo desea. Si luego de haber leído y comprendido la información que se le ha brindado, desea participar, marque "Acepto formar parte de este estudio", si por el contrario no lo desea marque "No acepto formar parte de este estudio".

¿Estoy dispuesto(a) a participar voluntariamente de este estudio?

Acepto formar parte de este estudio.

No acepto formar parte de este estudio.