



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de
instituciones educativas públicas – Rímac, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Villa Manta, Teresa (orcid.org/0009-0009-9680-2991)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios por acompañarme siempre, asimismo valoro el apoyo y la motivación de mi familia para el logro de los objetivos y metas.

Agradecimiento

Presento mi trabajo de investigación, no sin antes expresar mi gratitud a la universidad César Vallejo y a los maestros, en especial a la Dra. Noemi Teresa Julca Vera, por sus enseñanzas y paciencia, que me ayudaron en la elaboración de la tesis; lo que me permitirá aplicar y optimizar el ejercicio profesional en el campo educativo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023", cuyo autor es VILLA MANTA TERESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 21- 12-2023 09:31:12

Código documento Trilce: TRI - 0704074



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLA MANTA TERESA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rimac, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VILLA MANTA TERESA DNI: 00492210 ORCID: 0009-0009-9680-2991	Firmado electrónicamente por: TVILLAM el 20-01-2024 21:40:29

Código documento Trilce: INV - 1445512

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Original del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV RESULTADOS	24
V DISCUSIÓN	35
VI CONCLUSIONES	41
VII RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre las variables Comunicación asertiva y gestión del talento humano.	28
Tabla 2. Tabla de contingencia específica de Comunicación interpersonal y gestión del talento humano.	29
Tabla 3. Tabla de contingencia específica de Comunicación organizacional y gestión del talento humano.	30
Tabla 4. Prueba de la normalidad de comunicación asertiva y gestión del talento humano.	31
Tabla 5. Prueba de correlación entre las variables comunicación asertiva y gestión del talento humano.	32
Tabla 6. Prueba de la correlación de comunicación interpersonal y gestión del talento humano.	33
Tabla 7. Prueba de la correlación de comunicación organizacional y gestión del talento humano.	34

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de la variable 1	24
Figura 2. Distribución de la variable 2	25
Figura 3. Distribución de la dimensión Comunicación interpersonal	26
Figura 4. Distribución de la dimensión Comunicación organizacional	27

RESUMEN

La investigación que presento tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023. Asimismo, se optó por un trabajo de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. En lo que refiere a población fue de 100 docentes, de dos colegios, cuya muestra se obtuvo por medio probabilístico estratificado. Por ende, se determinó la muestra integrada por 80 docentes. Lo concerniente a la técnica para recabar información, se ha seleccionado los instrumentos, los mismos que corresponden a dos cuestionarios y fueron validados por especialistas de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se estableció la confiabilidad con el alfa de Cronbach y afirmando el coeficiente de confiabilidad para el cuestionario de comunicación asertiva, el cual es de 0,875 y para gestión del talento humano fue de 0,876; arrojando como resultado con la prueba de Spearman y se evidenció la correlacional fue de 0.351, y la significancia de 0.001; que permite demostrar la relación baja entre ambas variables. Por lo que se concluyó que, a mayor nivel de comunicación asertiva, mejora la gestión del talento humano.

Palabras clave: Comunicación, asertiva, gestión, talento, humano.

ABSTRACT

The research presented aimed to establish the relationship that exists between assertive communication and human talent management in teachers of public educational institutions - Rímac, 2023. Likewise, a basic type of work was chosen, with a quantitative approach, at a correlational level. and non-experimental design. Regarding a population, it was 100 teachers, from two schools, whose sample was obtained by stratified probabilistic means. Finally, the sample made up of 80 teachers is calculated. Concerning the technique for collecting information, the instruments have been selected, which correspond to two questionnaires and were validated by specialists from the César Vallejo University. Likewise, reliability was developed with Cronbach's alpha and affirming the reliability coefficient for the assertive communication questionnaire, which is 0.875 and for human talent management it was 0.876; The Spearman test showed that the correlation was 0.351, and the significance was 0.001; which allows demonstrating the low relationship between both variables. Therefore, it is concluded that, at a higher level of assertive communication, the management of human talent improves.

Keywords: Communication, assertive, management, talent, human.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las diversas organizaciones se han visto condicionadas a las situaciones difíciles y cambiantes. Por ello, es de suma importancia una buena gestión del talento humano, que favorezca el desarrollo de una institución. También en el contexto educativo, las actividades laborales que se realizan deben adecuarse a las exigencias y demanda de la sociedad, promoviendo el desarrollo del potencial docente. Según Ministry of Education and Culture (2023), en Finlandia los maestros poseen un alto nivel educativo y sentido de compromiso. Pues, son capacitados constantemente, llevan como mínimo una maestría, reciben estímulos y son bien considerados socialmente. Se enfatiza que los estudiantes sean felices y autónomos. El sistema educativo de ese país se basa en la confianza que se deposita en los maestros y ellos gozan de amplia libertad para realizar su trabajo; deciden qué métodos de enseñanza, materiales quiere utilizar y no existe una evaluación ni registro nacional de docentes. Es decir, no hay ese acoso laboral o monitoreo excesivo. Por el contrario, en los países latinoamericanos son poco valorados. Los gobiernos se desentienden y no priorizan la educación. Por ende, los docentes se sienten desmotivados y realizan otros trabajos para afrontar la precariedad de sus sueldos. Esto también afecta la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Tal como se observa en los sucesivos exámenes internacionales.

Sayas (2020), refiere que un 90 % de las empresas, tanto pequeñas como medianas, consideran importante la gestión del talento humano cuyo propósito es reclutar personal calificado. Asimismo, indica que es una necesidad para el desarrollo las organizaciones y empresas, especialmente para aquellas que quieran ser competitivas. Por ello, es necesario que se capacite tanto presencial como virtualmente. En el quehacer educativo, también se hace imprescindible enfatizar la gestión de las habilidades y potencialidades del docente.

Asimismo, la comunicación se hace imprescindible para una buena gestión en las actividades educativas, en sintonía con la práctica de valores, el profesionalismo, respeto a la diversidad cultural e integridad. Pues, implica la formación, movilización

de habilidades y capacitación intensiva del personal, con la apertura al cambio constante y trabajo colaborativo en pos de los objetivos.

Sin embargo, en el sistema educativo peruano falta una política educativa que realmente valore y estimule las habilidades y el talento de los docentes. Se observa un trato despectivo y poca valoración a los maestros. Según ejemplius (2023), desde hace veinte años, la corrupción se ha extendido y es una constante en el Sistema Educativo Nacional, Dirección Regional de Educación y UGEL. Los funcionarios, quienes se encargan de los aspectos importantes como reasignaciones, nombramientos, plazas orgánicas, pagos de planillas, autorizaciones para la creación de educativos e institutos superiores; hacen contratos con terceros (conocidos), convenios millonarios con empresas particulares y la sobrevaloración de libros, materiales y proyectos. Esto se evidencia en licitaciones y diversos concursos que se dan en el Ministerio, con sus normas y reglamentos incoherentes que afectan a la comunidad educativa y sociedad peruana. Según la Ley 29944, se establece un régimen único para los docentes, cuyo propósito es otorgarles beneficios y oportunidades. En ella, se dice promover la meritocracia, pero en la práctica no se reconoce y estimula realmente a los maestros. Por ejemplo, en el concurso de Acceso a Cargos Directivos, según la RVM.166-2022 MINEDU que se lleva a cabo este año, el cual se encuentra en proceso. Se dio la Prueba Única Nacional, los docentes clasificados pasaron a la etapa Entrevista personal. Pero muchos directores, antes de que termine este concurso, ya saben qué plaza ocuparán. Esto fue coordinado de funcionarios a especialistas y viceversa, mediante la comunicación paralela al concurso. Son pocos, los que ingresarán por mérito propio. Por otro lado, hay personas poco idóneas que ocupan cargos importantes en el Ministerio o se rotan entre los funcionarios. Otros, tienen ONG que contratan para asesorías innecesarias, pero no hay recursos para las instituciones educativas, cuya infraestructura no garantizan la seguridad a los estudiantes y docentes. Lo cual lleva a los maestros a sentirse poco estimulados y motivados, bajando su autoestima y acentuando el estrés.

También, se observa en la institución educativa, muchas veces, los directivos deciden lo que se debe hacer y lo que no. Se reusan escuchar a los docentes; produciéndose fricciones y afectando el clima laboral, por la forma de comunicación

que se dan en los colegios. Lo cual se evidencia en los sendos memorandos y comunicados que envían los directivos. Los mismos que deben ser cumplidos por docentes y estudiantes, sin opción a opinar o sugerir algo. Tampoco se valora el trabajo de cada uno, hecho que se acentúa en la realización de diversas actividades. Un caso, En el I Día del Logro, se elaboró un plan estratégico, donde se asignaba funciones y responsabilidades a cada docente y administrativo. Sin embargo, algunos directivos no cumplieron con el plan. Al ver que las horas transcurrían y no se ejecutaba adecuadamente. Un directivo opta por gritar y “pierde los papeles” con su trato agresivo y autoritario. Resultado, estudiantes y docentes molestos. Otro hecho, en la celebración del Día del Maestro, el director de un colegio pidió a que todos vayan con terno completo al colegio. Llegado el día, ordenó a los maestros a realizar otras actividades o no permitió la entrada de padres de familia; generando situaciones desagradables y conflictivas. Esta situación es una muestra de que hay personas que no reúnen el perfil adecuado para el cargo. Frente a esto, algunos docentes prefieren trasladarse a otra institución educativa donde se les pueda escuchar, tratar con respeto, motivar y que su trabajo sea valorado. Sucesos parecidos que se observan en algunas instituciones educativa pública del Rímac, los docentes expresan su sentir y disconformidad con el trato que reciben de parte de los directivos.

En este sentido, se plantea el problema general: ¿Qué relación existe entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023? También se propone como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre comunicación interpersonal y gestión de talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023? ¿Qué relación existe entre comunicación organizacional y gestión de talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023?

La justificación teórica de esta investigación se enfoca en la construcción de un marco referencial y el aporte que incrementará la información a las investigaciones posteriores, acerca de las variables comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes porque esta problemática se está acentuando cada vez más en las instituciones educativas. Por consiguiente, en el aspecto práctico, se determina y

explica la relación que existe entre las dos variables, cuyos hallazgos permitirá diferenciar los tipos de comunicación que pueda contribuir para una buena gestión.

Desde la perspectiva metodológica, se puso a prueba la validez de la hipótesis. Asimismo, los instrumentos se adecuaron para medir las dos variables con el fin de recoger información objetiva y veraz.

Se plantea como objetivo general, determinar la relación entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas - Rímac, 2023, cuyos objetivos específicos son: Establecer la relación entre comunicación interpersonal y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023. Determinar la relación entre comunicación organizacional y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023.

Para finalizar, se propone como hipótesis general: Existe relación directa entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes. Se plantea las hipótesis específicas: H₁ existe relación directa entre comunicación interpersonal y gestión del talento humano en docentes. H₂ existe relación directa entre comunicación organizacional y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Villagrán (2022), cuyo objetivo de su investigación es evidenciar la incidencia de la comunicación asertiva (CA) en el clima laboral de GAD Parroquial de Pasa – Ecuador. La metodología fue el uso de fuentes bibliográficas y la modalidad de campo. El enfoque cuantitativo, en los niveles exploratorio, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 21 servidores a quienes se les aplicó un cuestionario. El resultado, es que la CA fue de un nivel medianamente bueno y que puede mejorar. se determinó que esta forma de comunicación es el equilibrio entre el estilo pasivo y el estilo agresivo. Asimismo, explica que el clima laboral tiene una relación estrecha con la comunicación. Por consiguiente, el modo de comunicarse afecta el clima laboral generando conflictos entre los trabajadores o contribuye en la buena gestión del talento humano (GTH) de una organización.

Mendiburu et al. (2022), el propósito de su trabajo indagatorio fue determinar la incidencia de la CA en el desempeño docente de la Universidad Técnica de Babahoyo -Ecuador. Metodología aplicada, cuyo enfoque es mixto, descriptivo y explicativo (causal) con diseño experimental y de corte transversal. Los resultados indican que la CA influye significativamente en el desempeño docente, su formación profesional y orientación para el logro de las competencias. El 92,78 % refieren que la comunicación asertiva permite a docentes y estudiantes expresar ideas claras. En conclusión, las características de la CA como el contenido, contacto visual, tono de voz, la claridad, el momento y la postura corporal; facilitan la interacción entre docentes y estudiantes. De lo mencionado, se puede afirmar que cuando haya una buena CA, mejora el desempeño docente.

Gil-Díaz et al. (2022), tuvo el propósito de hacer el análisis bibliográfico, desde la mirada de diversos autores, acerca de los estilos de comunicación como un factor estratégico de las habilidades directivas en organizaciones y destacar su importancia en directivos para gestionar su liderazgo. Los investigadores refieren que, es necesario que los directivos posean habilidades porque les ayuda a exigirse, conocerse y

ejercitarse en el manejo del tiempo, estrés y tener soluciones oportunamente. Por ende, adquiere la potestad para negociar y animar a sus colaboradores, la sensibilidad para escuchar las diversas opiniones, saber delegar, propiciar cambios y realizar el trabajo colaborativo. Asimismo, precisan que los estilos de comunicación eficientes en las organizaciones son indispensables para alcanzar sus objetivos y metas. En conclusión, los estilos de comunicación como elemento estratégico benefician el flujo de información entre los trabajadores, aumenta la eficacia, productividad. Si se enfatiza esta forma de comunicación en las instituciones educativas, podría generar mayor productividad y elevar el nivel del servicio.

Pinargote y Pico (2023), plantea como objetivo presentar la revisión bibliográfica de los modelos de GTH explicando su importancia en el desarrollo de centros en educación superior, cuya metodología está basada en la identificación de la literatura, selección de los estudios y análisis críticos de los hallazgos; recurriendo a base de datos confiables. Resultado, la GTH promueve una cultura organizativa fuerte y comunicación eficaz entre empleados y directivos; favorece la selección de trabajadores con más cualidades y habilidades para el aumento de la productividad, satisfacción y compromiso con la institución. En conclusión, esta revisión bibliográfica evidenció la importancia del modelo de GTH en los centros de educación superior, la influencia para su desarrollo. Los modelos de gestión nos ofrecen herramientas y diversos enfoques para lograrlo. El Modelo integrado de Innovación y GTH es una opción para impulsar el desarrollo de la institución, elevar la calidad educativa hacia la excelencia. Por tanto, su implementación favorece significativamente el quehacer educativo y los directivos pueden utilizar estos hallazgos y recomendaciones para fortalecer su desempeño y promover el desarrollo del personal docente e institución educativa.

Basurto et al. (2022), tuvo como propósito evaluar la GTH y su influencia en la contratación de personal del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial Diez de Agosto – La Habana. Para esta investigación utilizó el método inductivo y deductivo, aplicando una encuesta y la entrevista para corroborar la información. El resultado permitió evidenciar la correlación que hay entre las variables en estudio, y

demuestra que hay un ineficiente desempeño laboral. Ante lo cual, es necesario proponer alternativa viable, que permita una nueva forma de atraer y seleccionar personal, priorizando el dominio de las competencias y eficiencia laboral. Es decir, que requiere evaluar rigurosamente al personal que formará parte de la organización.

En el contexto nacional, Paredes (2023) tuvo como propósito evidenciar la relación entre estilos de liderazgo directivo y comunicación asertiva en un centro educativo técnico productivo de la UGEL 03, cuya investigación es no experimental, nivel descriptivo correlacional y transversal, con una muestra de 65 entre docentes y directivos, para lo cual utilizó la encuesta. En lo que respecta a la comunicación asertiva, el 46,88% es regular, 43,75% mala y el 9,38% señala que es buena. De lo cual se infiere que la comunicación asertiva está en el nivel medio. En conclusión, hay una correlación positiva alta entre comunicación asertiva y liderazgo directivo. Entonces, para que se fortalezca el liderazgo directivo, debe elevar el nivel de comunicación asertiva.

Luisa y Salazar (2021) el objetivo fue aplicar una propuesta de CA para optimizar el clima organizacional en el departamento de recursos humanos de la red Sabogal, con un enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta y cuestionario a 31 colaboradores de la oficina de Recursos Humanos. El diseño es no experimental y transversal. Resultado de los encuestados, un 61,3 % dicen que el respeto siempre debe primar para una CA; 32,3 % casi siempre. El 54,8 % dice que, a veces se fomenta la práctica de escucha activa. En lo referente a la actitud, un 67,7 % a veces ayuda a mejorar la CA, el 22,6 % siempre. Es importante la empatía para una CA, el 43,3 % casi siempre y 28,9 % siempre. En conclusión, la CA guarda relación significativa con el clima organizacional en la Red de prestación Sabogal. Por otro lado, se observa que no se desarrolla la escucha activa, hay falta de empatía que genera un clima negativo y el personal no muestran compromiso laboral. Frente a ello, se desarrolló talleres, dinámicas y capacitaciones para mejorar la CA y el clima organizacional; cuyo propósito permitió desarrollar la comunicación efectiva, tolerancia, trabajo en equipo, escucha activa, empatía, pensamiento crítico y se logró mejorar el clima laboral. A

partir de estos datos, se puede afirmar que el respeto y la escucha activa son aspectos imprescindibles para mejorar la comunicación.

Calumani (2019), su objetivo es demostrar la correlación entre la CA y GTH de docentes de las instituciones públicas de Majes; cuya metodología, no experimental, diseño transversal y enfoque cuantitativo; obteniendo como resultado que un 58,3 % es buena la autoasertividad, 25,0 % es regular y 16,7 deficiente. Entonces, se puede afirmar que hay una buena autoafirmación. Asimismo, se observa que el 50,0 % es buena la heteroasertividad, 41,7 % es regular y 8,3 deficiente. Según la teoría de Alberti, las personas deben evidenciar su comportamiento con sinceridad y en coherencia con sus valores de modo que se desenvuelvan con eficacia en su entorno familiar o laboral. Así, el 70 % refiere que la CA es buena, 16,7 % regular y 13,3 % deficiente. Respecto a gestión del talento humano, los encuestados contestan de la siguiente manera: el 65,0 % buena, 25,0 % regular y 10,0 % deficiente. En conclusión, hay una relación moderada entre la CA y GTH de docentes. Acerca de la CA, la mayoría muestra una tendencia buena. En lo concerniente al talento humano, se observa una tendencia buena con 65,0 % de encuestados. Por consiguiente, se corrobora que, a mayor asertividad, la GTH será más alto; constituyéndose en un aspecto importante para mejorar la gestión institucional.

Rosas (2022), su estudio tiene como objetivo describir la correlación entre GTH y el proceso administrativo en la municipalidad de Surco, año 2018 - 2020, con enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y transversal. Cuyos resultados indican que el 66,7 % están de acuerdo en que se debe perfeccionar los talentos individuales del personal que trabaja en la institución promoviendo la creatividad y alcanzar el máximo potencial. El 46,7 % dice estar de acuerdo con que el departamento de GTH trate de satisfacer las necesidades para ser más productivos. El 66,7 % está de acuerdo con la idea de que el departamento de GTH trate de solucionar las necesidades emocionales de los trabajadores para que puedan sentirse aceptados, respetados e importantes; evitando la frustración y la merma de la productividad. Finalmente, Rosas demuestra que hay una correlación muy alta de 95 % entre la GTH y el proceso administrativo, hecho que contribuye en el desarrollo de

una organización, facilita el logro de metas; utilizando las herramientas técnicas y manuales de funciones para optimizar la gestión. A partir de esta investigación, se puede afirmar que la GTH se puede aplicar en el campo educativo, pues, ayudaría a mejorar u optimizar la administración y la labor docente.

Quintano (2022), su objetivo fue evidenciar la relación que pueda existir entre GTH y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Huanta, cuyo enfoque es cuantitativo, de tipo no experimental y correlacional descriptivo, con muestra de 54 trabajadores. Tuvo como resultado que para el 63 % la GTH fue regular, para el 33 % fue bueno y un 3.7 %, deficiente. Concluye que hay correlación positiva entre la GTH y el desempeño laboral. Entonces, en el campo educativo, una buena GTH en los docentes puede hacer que su desempeño laboral sea mejor y conlleve a mejores aprendizajes de los estudiantes.

Referente a las bases teóricas sobre la variable CA, se considera los fundamentos de los autores para precisar las implicancias en el campo de la investigación.

Comunicación asertiva, Da Dalt y Anglat (2002), es la habilidad de las personas para expresar sus opiniones, ideas y creencias; en interacciones con otros, de modo directo, honesto y pertinente, sin llegar a la ansiedad o agresividad. Así podemos dirigirnos al equipo de trabajo o a nuestro superior en una institución, sin generar altercados o polémica. Se considera a la persona como asertiva cuando se expresa con libertad, defiende sus ideas con respeto, se valora, afronta conflictos y éxitos con ecuanimidad; mostrando facilidad de palabra que le ayuda a comunicarse mejor. Este tipo de interactuar se convierte en un factor importante para que las personas se comuniquen con eficacia y de acuerdo con las convenciones, medio cultural y situación contextual en el que se desenvuelve; por ejemplo, en el entorno familiar, amical o laboral.

Para que se dé una buena CA, es pertinente considerar los elementos intervinientes y las situaciones o contexto. Mehrabian (1967) realizó varios experimentos para cuantificar el nivel de influencia de los elementos como las

palabras, el cuerpo y la voz en la comunicación; demostrando que el 7 % de nuestra comunicación se da con las palabras, el 38 % lo transmitimos con el tono de voz y el 55 % de nuestra comunicación es el resultado de la comunicación no verbal; es decir, con gestos, contacto visual, movimiento corporal y ritmo. El autor explica que el primer paso para comunicarse bien debe saber escuchar o comprender lo que el interlocutor nos comunica. Posteriormente, en 1981, precisa que el sentimiento subyace en la comunicación; dependiendo cómo se dice o el tono de voz y la actitud de las personas. Él refiere que la fórmula 55-38-7 se cumple porque involucra lo emocional, poniendo en juego sentimientos y actitudes. Entonces, para que una persona se comunique asertivamente debe conocer y utilizar adecuadamente la comunicación verbal, la no verbal y autorregular sus emociones.

Los aportes de Lesmes et al. (2020), explica que mediante la CA se comparte información diversa entre el emisor y receptor; catalogado como una actividad primordial que permite a los seres humanos vivir en sociedad. Entonces, la importancia del lenguaje se sustenta en las implicancias de las actitudes, crianza, nivel educativo y cultural; lo que fue aprendido en la familia, escuela, universidad, iglesia o diversos contextos y tiempo en que se desarrolla la persona. Anteriormente, Salter (2001), asevera que las personas asertivas son directas, toman decisiones constructivas, actúan de manera espontánea, son felices y libres de la ansiedad y no les importa lo que los demás piensen de ellas.

Asimismo, De la Mancorra (2022) dice, que la comunicación asertiva tiene que ver con la escucha activa, permite mejorar nuestras relaciones interpersonales. Escuchar el contenido, la intención de los mensajes, no solo literal; es preciso fijarnos en los elementos no verbales como el tono de voz y posturas corporal, monitorear la coherencia entre lo que se dice y lo que no se dice verbalmente. A veces, se contradice uno del otro, puede entenderse o interpretar que no le está diciendo la verdad. Por tanto, debemos escuchar con empatía, no juzgarlos; utilizando filtros emocionales que nos permita entender bien lo que se nos comunica. ¿Cuáles son los filtros? Las expectativas, nuestros valores, creencias y experiencias que nos ayude a discernir lo que nos dice nuestro interlocutor y responder a lo que dice o a lo que da a entender el

otro, pero sin prejuicio. Espera a que tu interlocutor termine. Por ende, la escucha activa, el respeto, la honestidad y el control de emociones son aspectos imprescindibles para comunicarse asertivamente.

Los aportes de Remor y Amorós (2013), menciona que CA implica que los individuos manifiestan sus inquietudes, planes, metas, necesidades y principios personales; que luego se evidenciarán en sus conductas que se expresa de forma asertiva. Lo cual se da de manera honesta y justa en coherencia con sus derechos, emociones o creencias; sin dañar o menospreciar a los otros. De lo explicitado, se infiere que la CA permite que los individuos interactúen de manera cordial y eficiente; siendo consciente de las implicancias que pueda generar con la expresión de sus ideas, pensamientos o sentimientos. Lo que podría producir un efecto contraproducente en los demás. Por eso, la persona tiende a decir sus inquietudes o interactúa cuidando de no enviar mensajes equívocos; autorregulando sus emociones y usando adecuadamente los recursos no verbales y paraverbales. Precisamente, para este estudio se considera la propuesta de Remor y Amorós, con las respectivas dimensiones.

Comunicación Interpersonal. Refiere a las distintas maneras en que las personas manifiestan sus pensamientos, emociones, opiniones, sueños y metas a uno o más individuos. Se caracteriza porque es personalizada, se da en una relación y recibe la influencia del género y de la cultura o idiosincrasia. Los indicadores correspondientes a esta dimensión: Se emiten mensajes claros, se dan información honesta y transparente, se dice y se hace, se recibe motivación con democracia, contempla la posibilidad de decir “no” cuando se solicita cosas o acciones poco razonables, se permite la integración de todos los estamentos de la institución educativa.

Comunicación Organizacional. Un proceso recíproco que se da en un conjunto de personas que intercambian ideas, pensamientos o mensajes con el propósito de lograr objetivos y metas en equipo. Se caracteriza por la alineación en torno a un líder, justificación a las decisiones tomadas, crean patrones de conjunto o equipo con sus líderes, su manera de pensar es uniforme, las personas son respetuosas con el que

ejerce el liderazgo y se preocupan ser reservados respecto a información del grupo. Esta dimensión contiene como indicadores: Se considera que la institución educativa es un buen lugar para ejercer sus labores, se utilizan estrategias motivadoras que estimulan o premian el desempeño de los trabajadores, se siente el respaldo de los directivos cuando haya dificultades, muestra responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño y reconocimiento, y la institución reconoce o estimula a los docentes por su labor.

A partir de la fundamentación de los teóricos, se explica que la CA es considerada como la habilidad inherente al individuo, la cual le permite manifestar sus opiniones, inquietudes, cultura, creencias y sentimientos; expresándose de manera directa, respetuosa, honesta y espontánea; en diversos entornos comunicativos, ya sea familiares, amicales y laborales. Es un factor importante que le permite mostrar sus actitudes, sentimientos y emociones. Asimismo, ayuda a la persona a tomar buenas decisiones, solucionar problemas, ser empático y hablar con libertad; interactuando con espontaneidad y evitando el estrés; que irradie felicidad a los demás. Mediante la CA se desarrolla la capacidad de escucha, así la persona va a mejorar sus relaciones interpersonales, fijarse en los recursos no verbales y paraverbales. Lo cual le permite entender o interpretar mejor los mensajes que le transmite su interlocutor; pasando por el filtro emocional para mejorar la comunicación individual o grupal.

A través de la CA, se evidencia las conductas, la coherencia de ideas, la honestidad y la cordialidad entre las personas en el entorno laboral, que podría darse entre directivos y docentes de una escuela.

Respecto a la GTH, Pardo (2018) dice que ayuda al individuo reconocerse, crear espacios y oportunidades; permitiéndole ser él mismo, a su vez generando la reflexión en el equipo para enriquecer el pensamiento y creatividad. Por ende, aprenderá de la experiencia, haciendo que goce de sus logros y retos personales; apreciando las dificultades que pueda tener. Además, Pizarro et al. (2019), considera GTH como un proceso que incorpora, desarrolla y retiene a los trabajadores; mediante la motivación laboral para mejorar su trabajo, de acuerdo con las tareas o funciones asignadas.

También, Armas et al. (2020), explica que la GTH es un recurso fundamental para el éxito de una organización. En concordancia con los aportes de los autores mencionados, se puede decir que es un factor o recurso que permite a los trabajadores desarrollar su potencial e impulsar el progreso de empresas u organizaciones.

Abril (2018), dice que GTH son políticas y prácticas que se hacen imprescindibles para gestionar los cargos en relación con la conducción de individuos, que involucra los procesos de ingreso, reconocimiento, impulso, aplicación y monitoreo. El talento humano permite cumplir con las ocupaciones cotidianas y organizar la administración con el fin de recabar información, sistematizar estructuras, previsión de algunos cambios para el desarrollo óptimo de las organizaciones. Por otra parte, ella refiere que las políticas a seguir en una organización se dan de acuerdo con normas ya estipuladas y orientadas desde instancias superiores o dirección general. Pero en la educación, se puede apelar al buen criterio de los directivos que permita la orientación y gestión más adecuada con estrategias que busquen optimizar el nivel de compromiso de los trabajadores. Esto implica estudio, dedicación exclusiva, perseverancia y sensibilidad con los otros.

Chiavenato (2018), dice que la GTH es un proceso en que una organización busca atraer a los aspirantes calificados para reclutarlos, partiendo de la comunicación o divulgación que ofrece las oportunidades de trabajo. Considerado como políticas y acciones orientadas a reclutar y agregar talentos para que la organización pueda ser exitosa; potenciando las competencias personal y profesional de cada trabajador. Así también, el aporte de Matabanchoy et al. (2018), es que la GTH comprende las experiencias y habilidades del trabajo administrativo que se encarga de reclutar, seleccionar y capacitar al trabajador en un ambiente agradable y evaluar para estimular y remunerarlo. Ambos autores coinciden en sus apreciaciones.

Según Vallejo (2016), GTH es considerado como el capital más importante de una institución, por lo cual, es preciso administrar bien para el logro de objetivos trazados. No es tan sencillo porque cada persona es un mundo, con aptitudes y comportamiento distinto. Por ende, la organización está llamado a valorar y estimular a sus trabajadores

por lo que aporta y sus méritos. La buena gestión implica reclutar, estimular de modo que la persona se sienta comprometida con la institución u organización para asumir estrategias de dirección, maximizar y empoderar a la organización mediante acciones dirigidas que moviliza los conocimientos, habilidades y capacidades del personal. Entonces, el talento humano implica realizar acciones estratégicas con la finalidad alcanzar el máximo potencial, desarrollar las capacidades y mejorar las habilidades de los trabajadores.

Por el contrario, Prieto (2013), considera a la GTH como circunstancial y temporal, ya que puede afectar los procesos internos de la empresa. Por ende, debido a su temporalidad genera inconvenientes en los cambios de personal o directivos en una organización. Entonces, perjudicaría el normal desarrollo y la consecución del propósito y metas.

Los aportes de Alvarado et al. (2018), refiere que GTH es el área encargada de realizar los procesos de gestión, con la finalidad de lograr objetivos y metas de una organización a través de la planificación y colaboración del potencial humano; de acuerdo con las siguientes dimensiones: Admisión de personal, desarrollo de personal y compensación de personal.

Admisión de personal. Implica determinar el perfil apto de un trabajador, al cual se elige según sus competencias, habilidades, conocimientos y destrezas; considerando sus expectativas personales y profesionales. (Romero, 2016).

Asimismo, Guzmán et al. (2018), refiere que este proceso determina el rumbo del vínculo laboral, haciendo posible el éxito de las organizaciones a través del reclutamiento de los más aptos para un puesto de trabajo. Para lo cual se utiliza diversas herramientas como la hoja de vida, las referencias, la entrevista y el test de conocimiento o aptitudes.

Desarrollo de personal. Consiste en el enriquecimiento de la persona mediante orientaciones esenciales para que pueda ser más eficientes en su trabajo. Por ello, la capacitación constante debe procurarle aprendizajes que modifique sus rutinas y conductas (Chiavenato, 2010).

Por otro lado, Madero (2016), explica que involucra el desarrollo de la capacidad o aptitud de los trabajadores para realizar mejor las tareas y poseen la facilidad y rapidez para enfrentar nuevos desafíos y cumplir una meta de manera oportuna. Este aporte nos indica que cuando el trabajador esté mejor capacitado cumple su labor con más eficacia.

Asimismo, Chiavenato (2019), precisa que la capacitación permite desarrollo de competencias y optimizan la productividad, creatividad e innovación de los trabajadores; de modo que aporten más para el logro de los objetivos y sean más valorados. Por ende, a mayor capacitación de los trabajadores, se obtiene mejores resultados en una organización generando satisfacción en los clientes o usuarios.

Compensación de personal. Es un proceso y elemento importante que pretende motivar e incentivar a los empleados; mediante beneficios, remuneraciones y servicios. Para Hernández (2015), se trata de una herramienta de gestión que influye sobre la perspectiva y la satisfacción del personal en la organización. Esto implica el respeto por las personas que participan activamente porque saben que recibirán recompensa o estímulo por sus aportes a la empresa u organización.

En efecto, la GTH es un proceso que ayuda al individuo u organización a desarrollarse y mejorar el trabajo individual o en equipo. Asimismo, aprenderá de la experiencia y evaluando las dificultades que se presentan, haciendo propuestas innovadoras para solucionar los problemas encaminar hacia la consecución de sus metas. También, son consideradas como políticas prácticas importantes que permiten gestionar los cargos y las responsabilidades que asumen los individuos con el fin de lograr objetivos en coherencia con las normas y reglamentos estipulados en una organización. Con la GTH se busca atraer personal calificado, ofreciéndole oportunidades para potenciar sus talentos y encaminar hacia el éxito personal y de la empresa. Pues, si se considera los alcances de los teóricos, se podría gestionar mejor una escuela; con la concurrencia y aportes de cada uno, ya sea docente, administrativo y padres de familia; entablando una comunicación franca y asertiva con el único propósito el de empoderar a la institución.

La GTH es lo más importante de una empresa que permite reconocer en el individuo sus aptitudes y comportamiento; estimulándolo para que se comprometa con la organización, de modo que maximice sus capacidades.

En algunos casos, es catalogado como algo temporal que afecta la organización de la empresa, cuando se da cambios intempestivos. Lo cual, puede perjudicar el normal desarrollo de la empresa.

Finalmente, la GTH es un aspecto importante que implica realizar acciones o procesos, partiendo de la planificación, el compromiso y la participación de los trabajadores; desarrollando su potencial humano y otorgando estímulos para fortalecer la productividad y el compromiso.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Esta investigación es de tipo básico. Hernández-Sampieri (2018), refiere a la metodología de estudio de tipo básico pretende lograr conocimientos nuevos de modo sistemático, así ampliar el conocimiento a partir de una situación real.

Se basa en el enfoque de índole numérica, que es apoyado con la utilización de datos recabados para confirmar o rechazar las hipótesis planteadas y comprende el cálculo cuantitativo y análisis estadístico de variables, permitiendo sacar conclusiones para explicar la realidad estudiada (Hernández, 2018).

Se optó por el método hipotético deductivo que se basa en suposiciones con el propósito obtener conclusiones específicas respecto a las hipótesis, las mismas que fueron evaluadas para dar respuesta a las preguntas de las variables: Comunicación asertiva y gestión del talento huma. (Hernández-Sampieri, 2018).

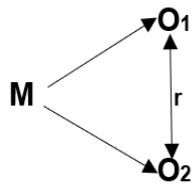
Respecto al nivel de estudio, es correlacional porque pretende explicar la relación o grado de asociación que pueda haber entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Fernández y Baptista, 2010). Con este trabajo, se busca comprobar la correlación que hay entre CA y GTH en docentes de instituciones educativas del Rímac, 2023.

3.1.2. Diseño

El diseño de esta investigación, no experimental, transversal o transaccional, basado en recoger información de hechos en un momento dado, sin la intervención o manipulación del investigador, únicamente se observan fenómenos que suceden en ambiente natural para luego analizar, precisa (Hernández y Baptista, 2010).

El diseño no experimental, de tipo transaccional porque ninguna de las variables es manipuladas o modificadas, se observa de modo natural. Después, se analiza la información recolectada en coherencia con el objetivo general. (Sampieri, 2018).

Según Bavaresco (1997), la investigación es correlacional cuando asocia variables mediante un padrón predecible para un grupo o población, con el esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

El enfoque es cualitativo y de naturaleza numérica, que usa datos recolectados para confirmar las hipótesis formuladas y se apoya a través del análisis estadístico con las variables, que se orienta a sacar conclusiones respecto al fenómeno o realidad que es objeto de estudio (Hernández, 2018).

En esta pesquisa, se ha optado por el método deductivo, que se basa en supuestos para llegar a conclusiones específicas o hipótesis, las que se evalúa para dar respuesta a las preguntas relacionadas a las dos variables (Hernández-Sampieri, 2018). En este caso, comunicación asertiva y gestión del talento humano.

3.2 Variables y operacionalización

Variable1: Comunicación asertiva

Definición conceptual:

Los individuos manifiestan sus inquietudes, planes, metas, necesidades y principios personales; los cuales se evidenciarán en sus conductas que se expresa de forma asertiva. Lo cual se da de manera honesta y justa en coherencia con sus derechos, emociones o creencias; sin dañar o menospreciar a los otros (Remor y Amorós, 2013).

Definición operacional:

La variable se evalúa considerando sus dos dimensiones: comunicación interpersonal y comunicación organizacional en coherencia con los indicadores correspondientes. Para ello se aplica un cuestionario (ver anexo 2).

Escala de medición: Se utiliza un cuestionario con quince preguntas y se contempla tres alternativas para las respuestas para cada ítem. (ver anexo 8).

Variable 2: Gestión del talento humano

Definición conceptual:

Es el área encargada de realizar los procesos de gestión para alcanzar los objetivos y metas de una organización a través de la planificación y colaboración del potencial humano (Alvarado et al.,2018).

Definición operacional:

La GTH es evaluada de acuerdo con las tres dimensiones. (ver anexo 2).

Admisión de personal. Los indicadores son reclutamiento, selección, inducción.
Desarrollo de personal. Comprende los indicadores: Programación, ejecución y evaluación de capacitación.

Compensación de personal. Tiene los siguientes indicadores: Remuneración, recompensas y planes de carrera.

La escala de medición con un cuestionario de 26 preguntas con cinco alternativas (ver anexo 8).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Hernández – Sampieri (2018), explica que población comprende el total de casos o individuos a estudiar, que se relacionan simultáneamente porque tienen rasgos comunes. El presente estudio tiene como población 100 docentes de instituciones educativas públicas del Rímac.

Criterios de inclusión: Docentes de dos instituciones educativas públicas- Rímac.

Criterio de exclusión: Docentes de otras instituciones educativas.

3.3.2 Muestra

Es la porción representativa del total de la población, cuyas características pueden reproducirse y de modo similar entre ellas. (Balestrini 2008).

Esta investigación tuvo una muestra de 80 docentes del distrito del Rímac, los cuales fueron obtenidos aplicando la fórmula para población, de modo que sea confiable e imparcial para garantizar la representatividad de esta población. (ver anexo 1).

3.3.3 Muestreo

Como punto inicial se determina la unidad de análisis, específicamente nos indica sobre qué o quienes (participantes, sucesos, objetos, eventos o sucesos) se va a recabar datos; los cuales forman parte de la población de estudio (Hernández et al., 2019). Entonces, una muestra es parte de la población que poseen rasgos similares.

¿Cuándo se considera muestreo estratificado? Se cataloga como tal cuando la muestra es dividida en subgrupos homogéneos y se seleccionan proporcionalmente (Godoy, 2020).

Aplicando la proporcionalidad, con un muestreo estratificado de la siguiente manera:

Factor de proporción

$$FP = n/N = 0.8$$

De acuerdo con la población total de cada institución educativa y la fórmula para establecer la muestra, se obtuvo como resultado 80 docentes, que se distribuye de la siguiente manera: 38 y 42 docentes para cada institución educativa (ver anexo 3).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se optó por la encuesta. El método más utilizado es la encuesta para poder obtener información significativa para alcanzar los objetivos propuestos (Hernández, 2018).

Instrumento

Para este trabajo se ha utilizado el cuestionario para ambas variables de modo que permita establecer la relación entre CA y GTH. Cabe mencionar que cada cuestionario tiene una ficha técnica (anexo 6).

Según Arias (2021), el cuestionario se estila realizar por escrito utilizando un formulario que contiene preguntas, las mismas que son completadas por el participante o encuestado sin la intervención directa del investigador.

Validez

Se basa en la capacidad de un instrumento para medir con objetividad y exactitud la variable que se quiere estimar (Hernández-Sampieri, 2018).

El instrumento se ha validado con el juicio crítico de tres expertos de la universidad César Vallejo (ver anexo 4 y 7).

Confiabilidad

Sampieri explica el nivel de confiabilidad con el que los resultados son considerados como aceptables, luego de la aplicación en la misma situación y varias veces. Por ende, se verificó el nivel de confianza de los instrumentos mediante el cociente de Cronbach; aplicando un cuestionario para el recojo de información y análisis de datos obtenidos.

La confiabilidad respecto a comunicación asertiva es 0,875 y para gestión del talento humano le correspondiente el 0,876; evidenciando la correspondencia interna entre los dos instrumentos. Por ende, la fiabilidad es positiva (ver anexo 5).

3.5 Procedimientos

Se ha utilizado dos cuestionarios para recoger información y datos pertinentes, que se inicia solicitando el permiso a los directores de colegios seleccionados para aplicar los instrumentos, alcanzando los cuestionarios. Luego, se dialoga con los docentes pidiendo su participación anónima y determinando el día y momento de aplicación. Finalmente, se aplica la encuesta a los docentes de los colegios seleccionados y sistematización de la información recabada.

3.6 Método de análisis de datos

El tratamiento de la información o datos se hizo de acuerdo con un enfoque deductivo cuantitativo porque se contrasta la hipótesis con la realidad para aceptar o rechazar. Analítico ya que nos ayuda identificar características y comportamiento de dos variables. Hipotético porque se analizar e interpretar estadísticamente (Hernández Sampieri et al., 2010).

Para el análisis de datos se tomó en consideración los rangos de las variables, mediante el registro con gráficos estadísticos e inferencial; utilizando el Excel 2010 y software SPSS para procesar y mostrar los resultados con relación a las hipótesis y objetivos de esta investigación.

3.7 Aspectos éticos

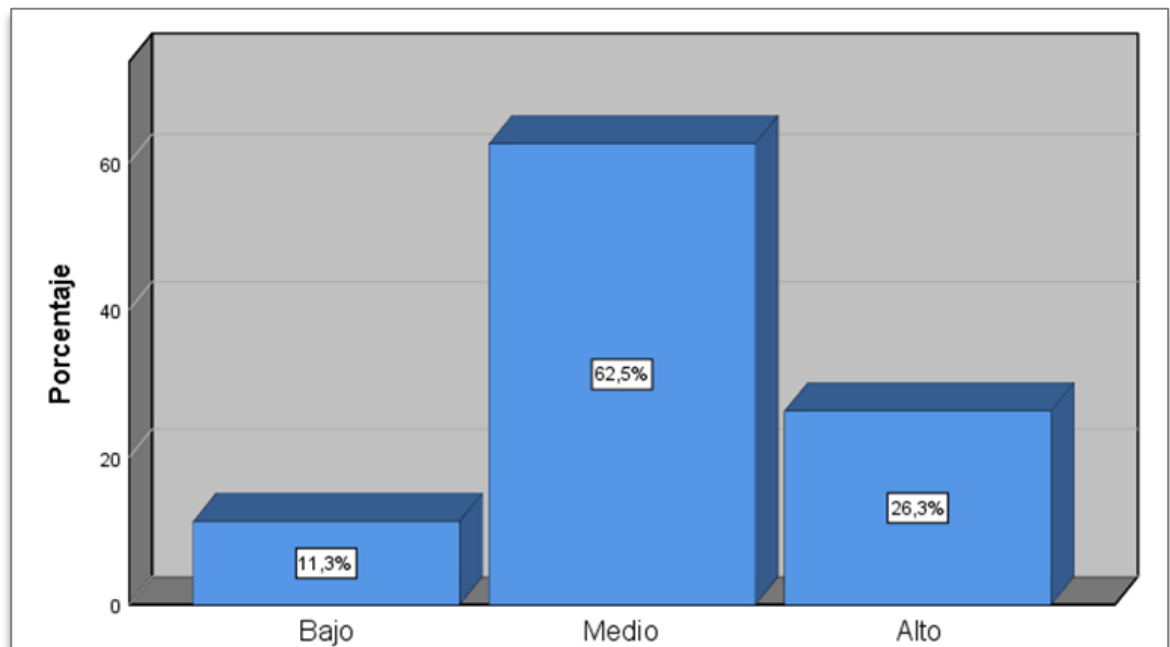
Para llevar a cabo esta investigación se consideró las normas APA 7 Edición. guía de investigación de esta casa de estudios y su código de ética; protegiendo la integridad académica; respetando y reconociendo a investigadores y teóricos que dan sustento a este trabajo. Asimismo, se mantiene la reserva de información personal y de los participantes en la encuesta.

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados

Figura 1

Distribución de la variable 1(CA)

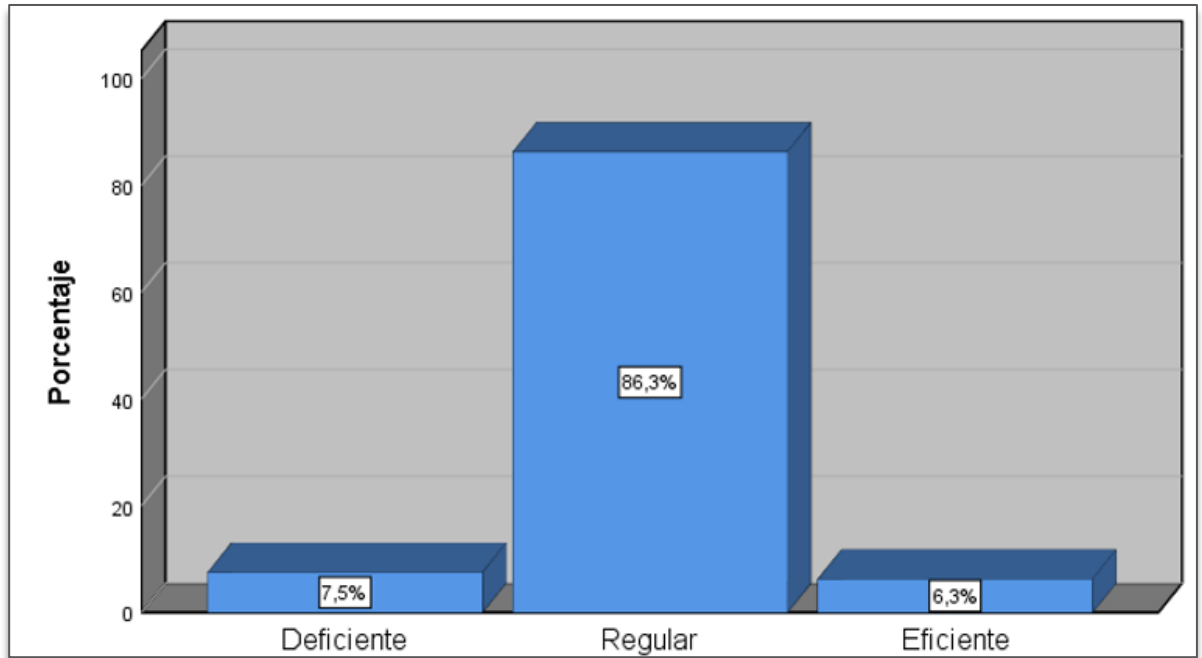


Nota: Datos SPSS V.15

En la figura 1, se nota que en CA el 62,5 % de docentes muestra un nivel medio y 26,3% alto. Mientras que el 11,3 % en bajo.

Figura 2

Distribución de la variable 2(GTH)



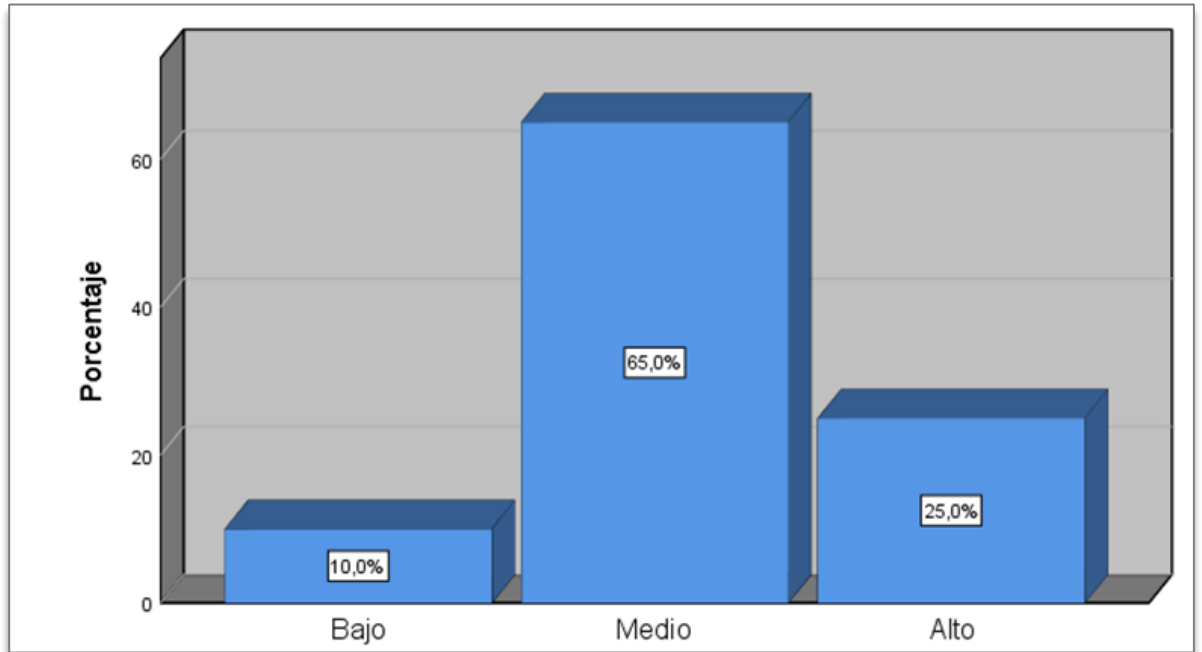
Nota: Datos SPSS V.26

Se observa que en la figura 2, respecto a la variable (GTH), el 86,3% de docentes está en nivel regular y el 6,3% eficiente. Pero el 7,5% deficiente.

Estudio descriptivo de las dimensiones de la variable Comunicación asertiva

Figura 3

Distribución de la dimensión: Comunicación interpersonal (CI)

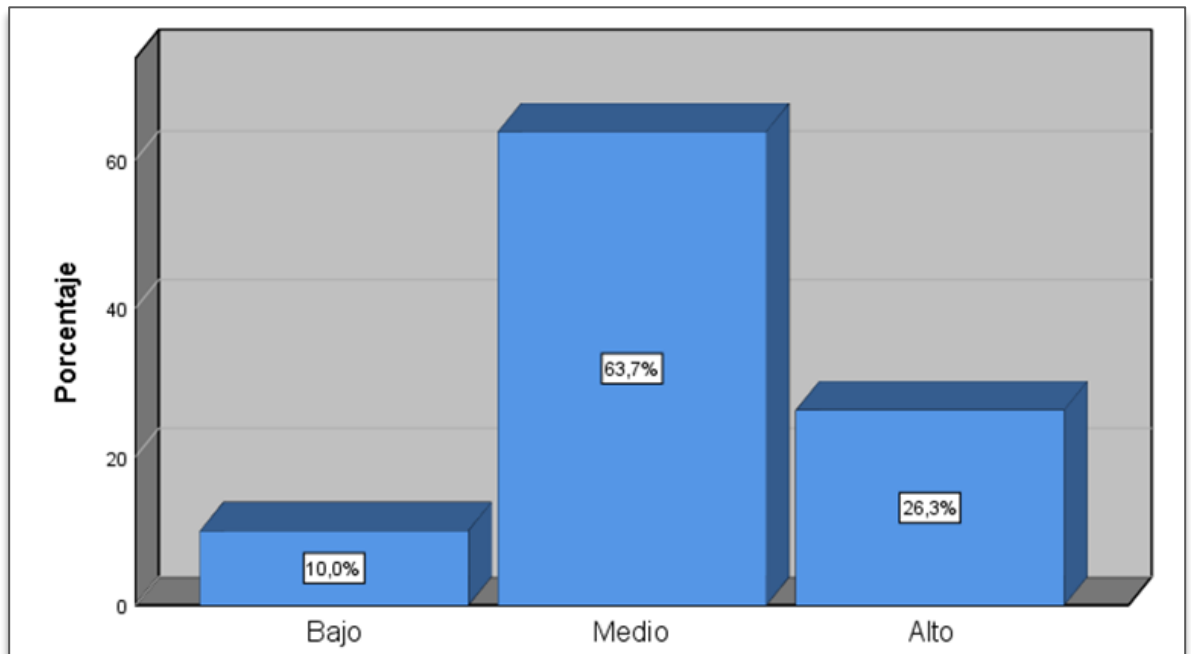


Nota: Datos SPSS V.15

Como se observa en la figura 3, los docentes evidenciaron en comunicación interpersonal, nivel medio 65,0% y alto 25,0%. El 10,0% bajo.

Figura 4

Distribución de la dimensión Comunicación organizacional



Nota: Datos SPSS V15

En la figura 4, los docentes evidenciaron en comunicación organizacional, niveles medio 63,7% y alto 26,3%. El 10,0% bajo.

Tablas cruzadas

Tabla 1

Tabla de contingencia ente las variables CA y GTH

			Gestión del talento humano(GTH)			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Comunicación asertiva (CA)	Bajo	Recuento	2	7	0	9
		% del total	2,5%	8,8%	0,0%	11,3%
	Medio	Recuento	3	47	0	50
		% del total	3,8	56,8%	0,0%	62,5%
	Alto	Recuento	1	15	5	21
		% del total	1,3%	18,5%	6,3%	26,3%
Total	Recuento	6	69	5	80	
	% del total	7,5%	86,3%	6,3%	100,0%	

Nota: Información del SPSS V15

Considerando la tabla 1, El 2,5 % de encuestados manifiestan que la comunicación asertiva se viene dando en un nivel bajo, cuando la GTH es deficiente. El 58,8 % observa que la CA se da en el nivel medio cuando la GTH es regular. Para el 6,3% de encuestados, la comunicación asertiva está en nivel alto, mientras que en GTH es eficiente.

Tabla 2*Tabla de contingencia específica CI y GTH*

			Gestión del talento humano (GTH)			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
		Recuento	2	6	0	8
Comunicación interpersonal (CI)	Bajo	% del total	2,5%	7,5%	0,0%	10,0%
		Recuento	3	49	0	52
	Medio	% del total	3,8%	61,3%	0,0%	65,0%
		Recuento	1	14	5	20
	Alto	% del total	1,3%	17,5%	6,3%	25,0%
		Recuento	6	69	5	80
Total		% del total	7,5%	86,3%	6,3%	100,0%

Nota: Información del SPSS V15

Como se observa en la tabla 2, El 2,5 % de encuestados manifiestan que la comunicación interpersonal se viene dando en un nivel bajo, cuando la GTH es deficiente. El 61,3 % de encuestados responde que la comunicación interpersonal se da en el nivel medio cuando la GTH es regular. Mientras que para el 6,3% está en nivel alto, cuando en GTH es eficiente.

Tabla 3*Tabla de contingencia específica CO y GTH*

			Gestión del talento humano (GTH)			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Comunicación organizacional (CO)	Bajo	Recuento	2	6	0	8
		% del total	2,5%	7,5%	0,0%	10,0%
	Medio	Recuento	3	47	1	51
		% del total	3,8%	58,8%	1,3%	63,7%
	Alto	Recuento	1	16	4	21
		% del total	1,3%	20,0%	5,0%	26,3%
Total	Recuento	6	69	5	80	
	% del total	7,5%	86,3%	6,3%	100,0%	

Nota: Información del SPSS V15

De la tabla 3, se puede observar que 2,5 % de encuestados en comunicación organizacional está en un nivel bajo, mientras que la GTH es deficiente. En el 58,8 % de encuestados se observa que la comunicación organizacional se da en el nivel medio, cuando la GTH es regular. Por otro lado, para el 5,0% de encuestados, la comunicación organizacional está en nivel alto, cuando en GTH es eficiente.

Exposición de la prueba inferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos muestrales no proceden de una distribución normal.

H1: Los datos muestrales proceden de una distribución normal.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación asertiva	.337	80	<.001
Gestión del talento humano	.438	80	<.001
Comunicación Interpersonal	.353	80	<.001
Comunicación organizacional	.347	80	<.001

Nota: SPSS V.15

Como se observa en la tabla 4, la prueba de normalidad y en coherencia con la teoría, refiere que si el tamaño muestral es > a 50 datos, se utilizará el test “Kolmogorov-Smimov” con un nivel de confianza de 95 %. Donde la muestra es 80, por lo que se aplicó un test. Cuyos valores de Sig. son < 0.05, se puede inferir que los datos siguen una distribución normal. Por lo que se sugiere usar el enfoque no paramétrico para evaluar las hipótesis.

Contrastación de la hipótesis general

Ha: No existe relación significativa entre comunicación asertiva y gestión de talento humano en docentes.

Ho: Existe relación significativa entre comunicación asertiva y gestión de talento humano en docentes.

Tabla 5

Prueba de correlación entre las variables Comunicación asertiva y Gestión del talento humano

			Gestión del talento humano	Comunicación asertiva
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.351**
		Sig.(bilateral)	.	.001
		N	80	80

Nota: SPSS V.15

Al observar la tabla 5, se identificó que el p_valor fue de 0.001 y es < a 0.05; entonces, relacionar las variables (CA) y (GTH), con un coeficiente de Spearman de 0.351, dicha relación es positiva y de nivel bajo. Por ende, al mejorar la comunicación asertiva, mejora la gestión del talento humano.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre comunicación interpersonal y gestión de talento humano en la perspectiva de docentes de instituciones educativas.

HE1: Existe relación significativa entre comunicación interpersonal y gestión de talento humano en la perspectiva de docentes de instituciones educativas.

Tabla 6

Prueba de correlación entre Comunicación interpersonal y Gestión del talento humano

			Gestión del talento humano	Comunicación interpersonal
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.363**
		Sig.(bilateral)	.	.001
		N	80	80

Nota: SPSS

En la tabla 6, se encontró que el p_valor fue de 0.001 entre comunicación interpersonal y gestión del talento humano, por un coeficiente Spearman de 0.363 siendo significativo; por tanto, de acuerdo con las reglas de decisión, se admitió la hipótesis alterna. Dicha relación es positiva y de nivel bajo. Significa que, al aumentar elevar el nivel de comunicación interpersonal, mejorará la GTH.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativa entre comunicación organizacional y gestión de talento humano en docentes de instituciones educativas.

H_{E2}: Existe relación significativa entre comunicación organizacional y gestión de talento humano en docentes de instituciones educativas públicas.

Tabla 7

Prueba de correlación entre Comunicación organizacional y Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	Comunicación organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	.298** .007
		N	80

Nota: SPSS

De acuerdo con la tabla 7, el p_valor fue de 0.007 entre comunicación organizacional y gestión del talento humano, por un coeficiente Spearman de 0.298, siendo significativo; por tanto, de acuerdo con las reglas de decisión, se admitió la hipótesis alterna. Dicha relación es positiva y de nivel bajo, y significa que, al elevar el nivel de comunicación organizacional, mejorará la GTH.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el propósito general que fue comprobar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023, se demuestra que 62,5% (50 docentes) evidencian un nivel medio en comunicación asertiva, mientras que 26,3 % (21) alto. Así también, el 86.3 % (69) regular en gestión del talento humano y 6,3 % (5) participantes en el nivel eficiente. Pues, e valor $Rho=0.351$, nos indica que hay una baja asociación; así también, se comprobó que la significancia fue de 0.001 y es $<a 0.05$. Por tanto, la relación es positiva y significativa entre las variables; confirmando que, al mejorar la CA, mejora la GTH. Este resultado pone en evidencia la importancia de la forma en que nos comunicamos para una gestión eficiente, ideal que se busca lograr en la escuela; promoviendo la buena convivencia en la comunidad educativa.

Los hallazgos a que se llegó muestran que existe una aproximación con el trabajo realizado por Villagrán (2022), quien demostró que la comunicación asertiva de los trabajadores está en un nivel regular. También, en la investigación de Mendiburu et al. (2022), el 92,78 % de entrevistados, responde que la comunicación asertiva permite a docentes y estudiantes expresar ideas claras y para ello es importante el contacto visual, el tono de voz, el contexto y la postura corporal; lo que permite mejorar el desempeño docente. Esto se corrobora en la escuela, puesto que la comunicación, a veces, se da de forma pasiva o agresiva; el último, con mayor énfasis de parte de directivos hacia los docentes, que muchas veces se muestran pasivos. Por lo cual, no se identifican o comprometen con su institución educativa.

La pesquisa de esta investigación se condice con los hallazgos de Paredes (2023), quien demuestra que la comunicación entre docentes, el 46,88 % es regular. Significa que los mensajes que se dan o reciben son poco claros o no se brinda información rápida. Si bien es equilibrada y se interactúa con respeto; sin embargo, en muchas ocasiones, se observa en el colegio que llevan carga emocional excesiva y se habla sin pensar lo que puede ocasionar. Por lo cual,

se puede inferir que falta fortalecer este tipo de comunicación entre docentes y directivos; pensando en el bienestar, valoración y compromiso.

Lo mencionado se apoya con la teoría de Da Dalt y Anglat, quienes consideran a la CA como la habilidad del individuo para expresar opiniones, creencias y opiniones con respeto a los demás, evitando el estrés y la polémica. Lo cual nos indica que, si nos comunicamos con sentido crítico, respeto y empatía podríamos aprovechar el tiempo en solucionar problemas y promover la buena convivencia.

Asimismo, Mehrabian (1967) fundamenta que la comunicación se da mediante palabras, 7 %. El 38 % lo transmitimos con el tono de voz y el 55 % se da utilizando recursos no verbales y paraverbales como el gestos, contacto visual, movimiento corporal y ritmo. También manifiesta que para que se dé una buena comunicación, es decir CA, es necesario autorregular el aspecto emocional porque pone en juego las actitudes, nivel socio cultural, los sentimientos hasta la forma cómo se habla. A partir de estos estudios, se diría que el uso adecuado de los recursos nos podemos comunicarnos con más eficiencia y espontaneidad.

Los hallazgos encontrados difieren con las pesquisas de Calumani (2019), quien demuestra respecto a la encuesta a docentes, un 58,3 % es buena la autoasertividad y 25,0 % es regular. Asimismo, que el 50,0 % es buena la heteroasertividad y 41,7 % es regular. Finalmente, el 70 % refiere que la CA es buena. En lo referente a la relación entre CA y GTH muestra un valor, relación $r=0.621$, por tanto, se da una relación moderada. Esto significa que, una buena autoasertividad y heteroasertividad favorece y mejora el nivel de la GTH en los colegios. Así la relación interpersonal y organizacional se vería beneficiada. Para ello, es preciso asumir el liderazgo, compromiso y capacitación constante; observando los progresos y limitaciones de en la forma en que se da la comunicación.

Para explicitar lo antes mencionado, apelamos a los fundamentos de Remor y Amorós (2013), que refiere los aspectos que se relaciona con la CA, donde las personas dan a conocer sus planes y metas, inquietudes u opiniones

de acuerdo con sus principios personales, creencias y nivel cultural; evidenciándose en sus conductas, actitudes que se expresan con honestidad y respetando a los otros. Lo cual hace posible que, en las organizaciones, los trabajadores sean más asertivos y coherentes con sus actitudes.

De acuerdo con el primer propósito, fue comprobar la relación que existe entre comunicación interpersonal y GTH, se demuestra que los docentes en el Rímac evidencian un nivel medio, 65,0 % y alto 25,0 % en CI. Asimismo, se observa que para el 61,3 %, la CI se da en el nivel medio cuando la GTH es regular. Así también, se encontró que el p_valor fue de 0.001 entre CI y GTH, por un coeficiente Spearman de 0.363 siendo significativa, la relación es positiva y que, al aumentar elevar el nivel de comunicación interpersonal, mejorará la GTH. Lo cual se observa en los colegios que la comunicación entre docentes y directivos se da medianamente, todavía falta mejorar la CI para que se logre una buena GTH.

Para reforzar lo expresado antes, citamos a De la Mancorra (2022) refiere que es importante la capacidad de escuchar para se dé una buena CA, lo que permitirá mejorar las relaciones interpersonales y utilizando adecuadamente los elementos no verbales, los filtros emocionales y considerando las expectativas; que pone a prueba los valores, creencias, empatía y expectativas personales.

Con respecto al segundo propósito, que fue precisar la relación que existe entre comunicación organizacional y GTH en docentes, se muestra que el 5,8 % en CO se encuentra en el nivel medio, cuando la GTH es regular. Por otro lado, para el 5,0% de encuestados, la comunicación organizacional está en nivel alto, cuando en GTH es eficiente. Asimismo, el p_valor fue de 0.007 entre CO y GTHo, con un coeficiente Spearman de 0.298, y es significativo. Lo cual explica que, si se eleva el nivel de CO, mejora la GTH.

Cabe mencionar los aportes de Salter (2001), quien explica que las personas asertivas son espontáneas y felices, deciden constructivamente y evitan la ansiedad. Asimismo, Lesmes et al. (2020), dice que a través de la CA se intercambia información y es una actividad que permite a todos los seres humanos vivir en la sociedad de forma democrática, mostrando su nivel de

educación, crianza, lo que aprendió en el hogar, escuela, universidad o centro de trabajo; coadyuvando en su desarrollo personal.

En lo referente a GTH, los hallazgos obtenidos se condicen respecto a la investigación de Pinargote y Pico (2023), cuyo propósito fue indagar acerca de los modelos de GTH y explicar su importancia en el desarrollo de centros en educación superior, basándose en la literatura, selección de los estudios y análisis críticos de los hallazgos; logrando evidenciar que la GTH promueve una cultura organizativa fuerte y comunicación eficaz entre empleados y directivos; hecho que favorece la selección de trabajadores con más cualidades y habilidades aumentando la productividad, satisfacción y compromiso con la institución. Se explica que el Modelo integrado de Innovación y GTH, sería una buena opción para impulsar la institución y elevar la calidad educativa. Mucho dependerá de la agudeza que deba poseer los directivos para asumir el liderazgo y los cambios que pueda proponer en la organización o colegio.

La fundamentación de Armas et al. (2020), apoya y fortalece la objetividad de los hallazgos, porque permite explicar que la GTH es un requisito indispensable para que una organización tenga éxito. Así que se convierte en un factor o recurso que potencia las capacidades de trabajadores y los impulsa hacia progreso de la organización.

Asimismo, los hallazgos de esta investigación guardan coherencia con el trabajo de Basurto et al. (2022), cuya finalidad fue evaluar la GTH y su influencia en la contratación de personal. Obtuvo como resultado que las variables se relacionan y hay un ineficiente desempeño laboral. Ante lo cual, es necesario proponer alternativa viable, que permita atraer y seleccionar personal idóneo; priorizando las competencias y eficiencia laboral para mejorar la gestión.

Cabe precisar los aportes de Alvarado et al. (2018), que explicita acerca de la GTH, lo cataloga como un área que se encarga de los procesos de gestión con la finalidad de alcanzar los objetivos y las metas de una entidad u organización. Para lo cual, se conseguirá mediante la planificación y

participación del personal desarrollando al máximo su potencial. Hecho que permitirá el desarrollo de la organización.

Contrastando los hallazgos con el estudio realizado por Rosas (2022), cuyo objetivo fue describir la GTH y su relación con el proceso administrativo en la municipalidad de Surco; demuestra que la innovación favorece el desarrollo sostenido y genera competitividad. Así, el 66,7 % están de acuerdo en que es necesario perfeccionar los talentos individuales del personal para potenciar su espíritu creativo y alcanzar el máximo potencial. Rosas demuestra que, existe correlación muy alta de 95 % entre la GTH y el proceso administrativo. Análogamente, en el campo educativo, la GTH podría ser un factor que favorece o ayuda a optimizar la administración y el desempeño docente. En otros términos, hay una relación alta entre las variables del estudio de Rosas porque explica lo valioso que puede ser la buena GTH en una empresa. Este antecedente aporta mucho en las actividades laborables de los trabajadores y lo que puede implicar, si hay un alto nivel en la gestión, podría ser una fortaleza en la institución educativa.

Los hallazgos encontrados guardan relación con las pesquisas de Quintano (2022), quien lo realizó a 54 trabajadores de la municipalidad de Huanta, llegó a evidenciar que para el 63 % la GTH fue regular, el 33 % bueno. Si se enfatiza en el campo educativo, una buena GTH en los docentes puede hacer que su desempeño laboral sea mejor y eleve la calidad de la enseñanza y aprendizaje en los colegios.

Asimismo, los hallazgos concuerdan con los aportes de Chiavenato (2018), quien considera a la GTH como un proceso que permite a la organización atraer a los más calificados para reclutarlos, capacitarlos; a partir de la comunicación o divulgación que brinda oportunidades de trabajo. Esta afirmación, apoya los resultados a que se ha llegado en esta investigación. Puesto que es un teórico importante que aporta a la forma en que se puede gestionar una escuela.

A partir de los antecedentes revisados y la comparación con el trabajo realizado, se puede notar cierta aproximación. Se puede interpretar que, en las diversas instituciones u organizaciones, difieren o son similares los resultados. Lo más importante es que, será considerado el aporte y trascendencia, los cuales pueden ser tomados para futuras investigaciones. Si bien es cierto, que esta problemática no está agotada, lo que sí se ha llegado a motivar a los docentes para el cambio de actitud y en pos del desarrollo personal, profesional y académico.

Al cotejar y comparar los resultados con los antecedentes, se precisa que hay datos dispersos, ya que se trata de estudios en contextos diferentes; cuyos parámetros y variables que son tratados en forma objetiva en las organizaciones públicas o privadas. Pues, se observa que los tipos de investigación e instrumentos aplicados difieren unos de otros. No obstante, la indagación arroja hallazgos significativos como el que se reconoce la importancia de la CA para optimizar la gestión en los colegios del Rímac.

Para finalizar, se necesita revisar la forma de comunicación entre docentes y directivos; creando conciencia, estableciendo mesa de diálogo y reflexión. Entonces, será ineludible utilizar adecuadamente los recursos no verbales o paraverbales. Para generar el cambio, se podría hacer talleres, campañas y convocar a profesionales como el psicólogo en las escuelas y hogares. Por ejemplo, en una clase la mirada, movimiento del cuerpo y la forma de decirlo debe ser inequívoco. Asimismo, mejorar la escucha activa, hacer preguntas para entender mejor, no juzgar a priori y reconocer al otro con respeto, ver las cosas desde el punto de vista del otro; identificando sus sentimientos, imaginarse a sí mismo en esa situación; sin llegar a ser agresivo. A través de la comunicación, se evidencia la inteligencia emocional y se convierte en un puente para mejorar las relaciones humanas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se cumplió con el propósito general, estableciendo la relación entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas del Rímac, a través de la estadística, cuyo valor p fue 0.001 y es $<$ que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula; por ende, al mejorar la comunicación asertiva, mejora la gestión del talento humano.

Segunda: El propósito específico se cumplió, ya que se estableció la correspondencia entre comunicación interpersonal y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas del Rímac, puesto que el p -valor fue 0.001 y es $<$ que 0.05, con un coeficiente Spearman de 0.363 siendo significativo. Por lo que se admitió la hipótesis alterna. se puntualiza que, a mayor nivel de comunicación interpersonal, mejora la gestión del talento humano.

Tercera: Se cumplió con el propósito específica 2, pues se demostró la relación de la comunicación organizacional y la gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas del Rímac, ya que, mediante la estadística el valor p fue 0.007 y que es $<$ que 0.05, con Spearman de 0.298; por lo cual se acepta la hipótesis alterna. finaliza que, al elevar el nivel de comunicación organizacional, mejora la gestión del talento humano.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los docentes y directivos, en los que se realizó la pesquisa, se sugiere utilizar el estilo de comunicación asertiva para mejorar su labor administrativa y pedagógica; elevando el nivel de la gestión del talento humano en las instituciones educativas. Lo que va ayudar en el proceso de enseñanza y desempeño de los escolares que, debe tener una valoración clara o autoconcepto, sus fortalezas y debilidades; autoestima, confianza para desarrollar sus capacidades comunicativas.

Segunda: A directivos y maestros, dar a conocer las implicancias de la comunicación interpersonal, porque permite evitar la agresividad y ansiedad en el centro de labores; permitiendo un trabajo coordinado y empático. Lo cual mejora la convivencia en la familia, escuela, en el barrio o entorno social; compartiendo energía, sueños y emociones.

Tercera: A los maestros, socializar y reflexionar acerca de la comunicación organizacional que permite el desarrollo de la organización, ya que los trabajadores unifican criterios en la diversidad de opiniones; valorando los aportes individuales y en equipo; sin perder de vista los objetivos y metas comunes; gestionando adecuadamente nuestras emociones y poniendo límite en algunos aspectos. Asimismo, mejorar la tolerancia a la frustración y bajar la impulsividad. Asimismo, propone seleccionar, capacitar y estimular al personal para el desarrollo del potencial de los maestros que sepan negociar, argumentar y decir “no”, desde su ecuanimidad.

REFERENCIAS

- Almengor, S. (2021). Estrategias para el desarrollo del capital humano con base en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Saberes, 58-74. Obtenido de https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep
- Alvarado et al. (2018). Sistema integral del talento humano en las organizaciones. Revista de Talento Humano,6 (25), 1-26. Recuperado de <https://issuu.com/gleidyspastran/docs/revista>.
- Aparicio, G. (2019). La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal. Universidad Siglo 21, Córdoba Tesis de Grado. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1>
- Armijos et al. (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. Universidad Técnica de Machala (163-170). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Arzola, M. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia.
- Aziri et al. (2013). Human Resources and Knowledge Management. En A. Leszczynska (Presidencia), Active Citizenship by Knowledge Management & Innovation. Recuperado de <http://www.toknowpress.net/ISBN/978>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ra ed.). Colombia: Mc Graw-Hill. Obtenido de <https://n9.cl/fvc6>

- Bhatti et al. (2011). The effect of Commitment and Motivation on Human Talent and Its Contribution to Organizational Performance. Management & marketing Challenges for the Knowledge Societ.
- Bustamante, N. y Rafael, E. (2020). Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Morales, 2020. Lima.
- Caballo, V. (1983). Asertividad: definiciones y dimensiones. Universidad Autónoma de Madrid: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/65876.pdf>
- Calderón, I. (2017). “Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaran de Roldós-Guayaquil” Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil.
- Calumani, A. (2019). La comunicación asertiva en la gestión del talento humano de los docentes de instituciones públicas del distrito de Mages, Cailloma – Arequipa. Tesis de Grado. Universidad César Vallejo.
- Casadiago, M. (2015). Comunicación asertiva. Recuperado el 18 den noviembre del 2023, de Todo sobre comunicación: <https://todosobrecomunicacion.com/tipos-de-comunicación/comunicación-estilos-de-comunicación/comunicación-asertiva/>
- Castanyer, O. (2000). La asertividad. Expresión de una sana autoestima. España: Desclée De Brouwer.
- Castanyer, O. (2014). La asertividad, expresión de una sana autoestima. Barcelona; Illustrated.

- Cerda, H. (2000). La evaluación como Experiencia Total. Bogotá: Cooperativa Magisterio.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
- Corbi, J. (2017). Los 28 tipos de comunicación y sus características. Recuperado el 15 de noviembre del 2023, de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.com/social/tipos-comunicacion-caracteristicas>
- Corrales et al. (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. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Coursera (2023). Assertive Communication: Definition, Examples, and Tips. <https://www.coursera.org/articles/assertive-communication>
- D, G. (2007). El liderazgo directivo y el desempeño docente. España: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Delgado, D. (2002). Las comunicaciones asertivas en los Docentes. Universidad Central de Perú.
- Delgado, I. (2023). Comunicación. Enciclopedia de significados. <https://www.significados.com/comunicacion/>
- Duran, C. (1993). Importancia de la Comunicación en las Comunicaciones asertivas. Valencia. Universidad de Carabobo.

- Egúzquiza, O. (2000). La asertividad. Recuperado el 19 de noviembre 2023, de Modelo de comunicación organizacional: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2000/segundo/asertividad.htm>
- García, M. (2008). Perspectivas Teóricas para el estudio de la gestión Humana. Colombia: Universidad del Valle.
- Genesi, M. y Suarez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. Recuperado de: <https://goo.gl/W2oUeh>
- Gerens. (2016). Escuela de Posgrado. Recuperado el 19 de setiembre de 2023, de Gestión de Recursos humanos: <https://gerens.pe/blog/recursos-humanos-involucra-gestion-talento humano/>
- Gómez, E. (2021). Seminario de comunicación asertiva para favorecer el clima laboral en una empresa privada dedicada a la construcción. Monterrey: Proyecto de Maestría. Tecnológico de Monterrey.
- Gonzales, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa: Enfoques consulting EIRL.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Jara, J. (2021). Comunicación Asertiva y Clima Laboral en Docentes Peruanos. Lima: Tesis de Grado. Universidad César Vallejo.

- Lara, L. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. Sinergia académica, 41-70. doi: <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>
- Lesmes et al. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, 8(1), 147-153. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657/1847>
- López, L. (2015). 77 Claves de Comunicación Asertiva. Medellín: Casa Editorial Eliprovex.
- Marchena, O. (2016). Comunicación asertiva y planificación docente. Venezuela. Para optar el grado de Magíster en la universidad de Carabobo (Valencia).
- Martínez et al. (2021). Comunicación Asertiva para Mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. Hitos de Ciencias Económico Administrativas.
- Montes de Oca, J. (2016). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. Propósitos y Representaciones, 2(2), 121-196. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014>
- Mendiburu et al. (2022). La comunicación asertiva: Una reflexión sobre el desempeño docente en estudiantes de la Carrera Educación Básica – Ecuador.
- Oyola, V. (2018). La comunicación asertiva y su efecto positivo para el área de operaciones de la empresa COVY S.A.S. (Tesis de Grado). Pontificia Universidad Javeriana Bogotá D.C. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10554/38433>

- Pérez, M. (2022). Los 25 derechos asertivos. Recuperado de Actitud Positiva: <https://actitudpositiva.com.mx/los-25-derechos-asertivos/>
- Pinargote, J. y Pico, M. (2023), Modelo de gestión del talento humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: revisión bibliográfica. Artículo de investigación. Revista RECIMUNDO. Portoviejo, Ecuador. URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2032>.
- Puig, M. (2018). *Aprendemos juntos*, foro BBVA, El País.
- Puig, M. (2023). Con la educación puedes cambiar una vida. Entrevista. Educations Talks.
- Rodríguez et al. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. El profesional de la información, 5(28), 1-7. Obtenido https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/e_pi.2019.sep.01/45135
- Rodríguez, L. (2019). Comunicación Asertiva. Academia, 80-82.
- Rosas, I. (2022). Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020. Centro de Altos Estudios Nacionales – CAEN.
- Ruiz, M. (2018). La comunicación asertiva y la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral en la empresa Junta de Usuarios Chancay Lambayeque. Lambayeque: Tesis de maestría. Universidad Nacional "Pedro Riuz Gallo".
- San Buenaventura (2020). Comunicación asertiva y empatía. Universidad San Buenaventura – Medellín. <https://usbmed.edu.co/noticias/ampliacion-informacion/artmid/1732/articleid/4674/comunicacion-asertiva-y-empatia>

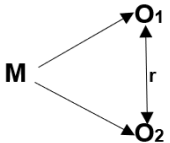
- Sayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. Revista electrónica sobre cuerpos académicos y grupos de investigación en Iberoamérica. Portugal.
- Scott, E. (2023). How to Use Assertive Communication. United States of America. <https://www.verywellmind.com/learn-assertive-communication-in-five-simple-steps-3144969>
- Serrano, O. (2021). Comunicación asertiva: Qué es y cómo ponerla en práctica. Revista Comma. España. <https://agenciacomma.com/formacion-en-comunicacion/cinco-cuestiones-imprescindibles-para-comunicar-de-forma-asertiva/>
- Vallejo, L. (2016) Gestión del talento humano, Chimborazo.
- Villagrán, D. (2022). Comunicación asertiva en el clima laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizados Parroquial Pasa. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Villegas, Y. (2022). Sinergia departamental en el GAD Parroquial de Ricaurte. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Volmae. (2020). Estilos comunicativos básicos: Agresivo, pasivo y asertivo. Revista grupo VOLMAE. España. volmae@volmae.es
- Zepeda, L. (2014). Los estilos de comunicación organizacional más utilizados por el departamento de recursos humanos en una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo en ciudad Guatemala. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas - Rímac, 2023							
AUTORA: Teresa VILLA MANTA							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas pública – Rímac, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas pública – Rímac, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativa pública – Rímac, 2023.</p>	<p>Variable 1: Comunicación asertiva</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala</p>	<p>Nivel</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre comunicación interpersonal y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre comunicación interpersonal y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa entre comunicación interpersonal y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas pública – Rímac, 2023.</p>	<p>Comunicación interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se emiten mensajes claros Se emiten información honesta y transparente Se emiten información oportuna Existe congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace Se recibe motivación con democracia Existe la capacidad de decir “no” cuando se piden cosas poco razonables Se permite la integración de todos los estamentos de la I.E 	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p>	<p>Ordinal</p>	<p>BAJO</p> <p>MEDIO</p> <p>ALTO</p>
			<p>Comunicación organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se considera que la I.E es un buen lugar de trabajo Se utilizan estrategias motivadoras que estimulan el desempeño laboral Se siente respaldado cuando difículte algo Muestra responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño y rendimiento La institución reconoce a los docentes por su labor 	<p>9, 10, 11, 12, 13, 14, 15</p>	<p>Ordinal</p>	
<p>¿Qué relación existe entre comunicación organizacional y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023.</p>	<p>Existe relación directa entre comunicación organizacional y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023.</p>	<p>Variable 2: Gestión del talento humano en docentes</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala</p>	<p>Nivel</p>
			<p>Admisión de personal</p>	<p>Reclutamiento Selección Inducción</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9</p>	<p>Ordinal</p>	<p>DEFICIENTE</p> <p>REGULAR</p> <p>EFICIENTE</p>
			<p>Desarrollo de personal</p>	<p>Programa de capacitación Ejecución de capacitación Evaluación de capacitación</p>	<p>10,11,12, 13,14,15, 16,17,18</p>		
			<p>Compensación de personal</p>	<p>Remuneración Recompensas Planes de carrera</p>	<p>19, 20, 21, 22,23,24, 25,26</p>		
<p>Autor: Juan Raúl Espinoza Villena (2020). 26 preguntas</p>							

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Cuantitativa</p> <p>DISEÑO: No experimental, Correlacional Nivel de medición de la variable: ordinal Según su naturaleza: Variable cualitativa</p> <p>El diseño de la investigación, no experimental transversal o transaccional, basado en recoger información de hechos en un momento dado, sin la intervención o manipulación del investigador, únicamente se observan fenómenos que suceden en ambiente natural para luego analizar, precisa Hernández R. y Baptista (2010).</p> <p>Esquema:</p>  <p>M: Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2</p> <p>r: Relación entre las variables de estudio</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>100 docentes de instituciones educativas del Rímac</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> $n = \frac{Z^2PQN}{E^2(N - 1) + Z^2PQ}$ <p>Donde: N=100; n= muestra; Z=Confianza (1.96); Error (0,05); p=ocurrencia (0,5) y q= no ocurrencia (0,5).</p> <p>$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 100}{0.0025(100-1) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$</p> <p>n=80</p> <p>Cuyo resultado es: 80 docentes.</p> <p>TIPO DE MUESTREO</p> <p>Probabilístico y estratificado.</p>	<p>Variable 1: Comunicación asertiva Técnica: Aplicación de encuesta con 15 preguntas cerradas. Instrumento: Cuestionario de preguntas</p> <p>En este trabajo se usó el cuestionario para ambas variables de modo que permita establecer la relación entre comunicación asertiva y gestión del talento humano. Cada cuestionario tiene una ficha técnica.</p> <p>Año: 2023</p> <hr/> <p>Variable 2: Gestión del talento humano Técnica: Aplicación de encuesta con 26 preguntas cerradas. Instrumento: Cuestionario de preguntas</p> <p>Monitoreo: Personal</p> <p>Ámbito de aplicación: docentes de dos instituciones educativas públicas del Rímac</p> <p>Año: 2023</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se va a usar tabla y gráficos de barra para describir y presentar los resultados en términos porcentuales.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de la hipótesis, se optó por Kolmogorov-Smirnov^a (mayor de 50) y se determinará si los datos pertenecen a una distribución normal.</p> <p>CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento, se usa la prueba alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles
<p>Comunicación asertiva Los individuos manifiestan sus inquietudes, planes, metas, necesidades y principios personales; los cuales se evidenciarán en sus conductas que se expresa de forma asertiva. Lo cual se da de manera honesta y justa en coherencia con sus derechos, emociones o creencias; sin dañar o menospreciar a los otros (Remor y Amorós, 2013).</p>		Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Se emiten mensajes claros Se emiten información honesta y transparente Se emiten información oportuna Existe congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace Se recibe motivación con democracia Existe la capacidad de decir "no" cuando se piden cosas poco razonables Se permite la integración de todos los estamentos de la I.E. 	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8	NUNCA A VECES SIEMPRE	<p>BAJO MEDIO ALTO</p>
		Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Se considera que la I.E es un buen lugar de trabajo Se utilizan estrategias motivadoras que estimulan el desempeño laboral Se siente respaldado cuando dificulte algo Muestra responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño y rendimiento La institución reconoce a los docentes por su labor 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
<p>Gestión del talento humano Alvarado et al. (2018), refiere que es el área encargada de realizar los procesos de gestión, con la finalidad de lograr objetivos y metas de una organización a través de la planificación y colaboración del potencial humano; de acuerdo a las siguientes dimensiones: Admisión de personal, desarrollo de personal y compensación de personal.</p>		Admisión de personal	Reclutamiento Selección Inducción	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	NUNCA CASI NUNCA	<p>DEFICIENTE REGULAR EFICIENTE</p>
		Desarrollo de personal	Programa de capacitación Ejecución de capacitación Evaluación de capacitación	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	A VECES CASI SIEMPRE	
		Compensación de personal	Remuneración Recompensas Planes de carrera	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	SIEMPRE	

Anexo 3

Población y muestra de estudio (estratificado)

	Población	Muestra
I. E. 1	47	38
I. E. 2	53	42
Total	100	80

Nota: Docentes de I.E. Públicas- Rímac, 2023

Anexo 4

Validez mediante juicio de expertos

Experto	Condición
Dra. Bustamante Romani, Gardenia	Aplicable
Dr. Delgado Arenas, Raúl	Aplicable
Dra. Huallpa Cáceres, Alicia	Aplicable

Nota: Constancia de validez

Anexo 5

Resultados de Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Comunicación asertiva	0,875	confiable
Gestión del talento humano	0,876	confiable

Anexo 6

Ficha técnica de instrumento 1

Denominación	: Cuestionario de comunicación asertiva
Autora	: Bustos (2019)
Adaptado por	: Villa (2023)
Propósito	: Determinar el nivel de comunicación asertiva
Administración	: Docentes

Ficha técnica de instrumento 2

Denominación	: Gestión del talento humano
Autor	: Espinoza (2020)
Adaptado por	: Villa (2023)
Propósito	: Determinar el nivel de gestión del talento humano
Administración	: Docentes

Anexo 7

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Gardenia Bustamante Romani
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Comunicación asertiva
Autor(es)	Melba Dalila Bustos Bustos, adaptado por Teresa Villa Manta
Procedencia:	Perú - 2019
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	2 minutos y 50 segundos por pregunta aprox.
Ambito de aplicación:	Instituciones Educativas - Rímac
Significación:	Está compuesta por 2 dimensiones y 15 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable comunicación asertiva en docentes.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación asertiva Los individuos manifiestan sus inquietudes, planes, metas, necesidades y principios personales; los cuales se evidenciarán en sus conductas que se expresa de forma asertiva. Lo cual se da de manera honesta y justa en coherencia con sus derechos, emociones o creencias; sin dañar o menospreciar a los otros. Remor y Amorós (2013).	Comunicación interpersonal	La comunicación interpersonal. Se trata de las distintas maneras en que las personas manifiestan sus pensamientos, emociones, opiniones, sueños y metas a uno o más individuos. Se caracteriza porque es personalizada, se da en una relación y recibe la influencia del género y de la cultura o idiosincracia. Los indicadores correspondientes a esta dimensión: Se emiten mensajes claros, se dan información honesta y transparente, se dice y se hace, se recibe motivación con democracia, contempla la posibilidad de decir “no” cuando se solicita cosas o acciones poco razonables, se permite la integración de todos los estamentos de la institución educativa.
	Comunicación organizacional	Ahora más que nunca, las escuelas necesitan el apoyo decisivo de los padres y las comunidades. Ese apoyo tiene en cuenta no solo las contribuciones financieras, las donaciones en especie y los recursos humanos, sino también el compromiso de asegurar el aprendizaje a través de la participación. Asumir la responsabilidad de ayudar a fortalecer el proceso educativo de la escuela para mejorar la calidad del aprendizaje.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de comunicación asertiva elaborado por Melba Dalila Bustos, 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Comunicación interpersonal**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre comunicación interpersonal en docentes de Instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se emiten mensajes claros	1. Considera que los mensajes transmitidos por los directivos son claros a fin de que todo el personal lo comprenda de manera efectiva.	4	4	4	
Se emiten información honesta y transparente	2. Confía en que la información que transmiten los directivos de la Institución es franca, honesta y auténtica.	4	4	4	
Se emiten información oportuna	3. Recibe de los directivos orientaciones y comunicados de manera oportuna sobre las actividades que le corresponde realizar.	4	4	4	

Existe congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace	4. Recibe de los directivos información oportuna acerca de los resultados de la evaluación de tu desempeño en la institución.	4	4	4	
Se recibe motivación con democracia	5. Considera que existe congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace por parte de los directivos de la institución.	4	4	4	
Existe la capacidad de decir "no" cuando se piden cosas poco razonables	6. Cuando existen diferentes opiniones o sugerencias, los directivos motivan el consenso con democracia.	4	4	4	
Se permite la integración de todos los estamentos de la I.E.	7. Considera usted que el modelo de comunicación empleado por los directivos facilita la unificación de criterios entre todos los miembros de la institución.	4	4	4	
	8. Puede decir "no" cuando le piden cosas poco razonables.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Comunicación organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: Información sobre comunicación organizacional en docentes de Instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se considera que la I.E es un buen lugar de trabajo	9. El personal docente se identifica con los líderes de la institución.	4	4	4	
Se utilizan estrategias motivadoras que estimulan el desempeño laboral	10. Las normas y/o procedimientos a realizar son socializados con el personal docente de manera positiva.	4	4	4	
Se siente respaldado cuando dificulte algo	11. Considera que la comunicación entre directivos y docentes de la institución es fluida y consensuada.	4	4	4	
Muestra responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño y rendimiento	12. Los directivos comunican a los docentes sobre las decisiones que asumen como parte de su función.	4	4	4	
La institución reconoce a los docentes por su labor	13. Los directivos organizan actividades que permitan la integración del personal docente a fin de que éstos compartan información.	4	4	4	
	14. Considera usted que la comunicación externa en la institución educativa es cordial, respetuosa y positiva.	4	4	4	
	15. En la institución se evita filtrar y/o ocultar información, aun cuando ésta sea negativa y afecte el prestigio de la institución o de sus miembros.	4	4	4	



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Gardenia Bustamante Romani
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión del talento humano
Autor(es)	Juan Raúl Espinoza Villena, adaptado por Teresa Villa Manta
Procedencia:	Perú - 2020
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	25 minutos, 30 segundos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas - Rímac
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 26 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión del talento humano en Instituciones educativas públicas.

4. Soporte teórico

Rango/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano Es el área encargada de realizar los procesos de gestión para el logro de objetivos y metas de una organización a través de la planificación y colaboración del potencial humano. Alvarado, Pastran, y Rincones (2018). El capital humano es muy importante de una organización por ello la gestión del talento debe potenciar las capacidades y cumplir las aspiraciones de sus trabajadores; promoviendo el desarrollo personal y profesional. Chiavenato (2010).	Admisión de personal	Consiste en determinar el perfil apto de un trabajador, al cual se elige según sus competencias, habilidades, conocimientos y destrezas; considerando sus expectativas personales y profesionales. (Romero, 2016). Es el proceso de reclutar y seleccionar al personal considerando sus competencias, conducta humana en forma cualitativa y de acuerdo a los objetivos o fines de la organización. (Chiavenato, 2010).
	Desarrollo de personal	Consiste en el enriquecimiento de la personalidad humana mediante orientaciones esenciales para que pueda ser más eficientes en su trabajo. Por ello, la capacitación constante debe procurarle aprendizajes que modifique sus rutinas y conductas. (Chiavenato, 2010).

		Se refiere al desarrollo de la capacidad o aptitud de los trabajadores para realizar mejor las tareas y poseen la facilidad y rapidez para enfrentar nuevos desafíos y cumplir una meta de manera oportuna. (Madero, 2016).
	Compensación de personal	Se trata de una herramienta de gestión que influye sobre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la organización o empresa. (Hernández, 2015). la calidad de vida en el trabajo es indicador de las experiencias humanas en el centro de labores y el nivel de satisfacción de los trabajadores. Esto implica el respeto por las personas que participan activamente porque saben que serán recompensadas por sus aportes a la empresa u organización. (Chiavenato, 2009).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión del talento humano elaborado por Juan Raúl Espinoza Villena, 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica ysintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionadocon la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante,es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo loque mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Admisión de personal**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre admisión del personal docentes en las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento Selección Inducción	1. Considera que el proceso de selección de docentes se realiza respetando el principio de imparcialidad e igualdad.	4	4	4	
	2. La difusión efectuada en los medios de comunicación, para atraer al personal docente calificado se desarrolla de manera adecuada.	4	4	4	
	3. Considera que la UGEL realiza un exhaustivo análisis y evaluación para la incorporación de una nueva plaza en una Institución educativa.	4	4	4	
	4. Los responsables de la evaluación docente conocen la importancia de seleccionar un personal idóneo.	4	4	4	
	5. Considera que las evaluaciones de conocimiento y práctica pedagógica aplicadas para la selección del personal docente son apropiadas.	4	4	4	
	6. Considera que se cumplen las entrevistas para la selección del nuevo personal docente de acuerdo al puesto requerido.	4	4	4	
	7. Considera que es relevante la documentación y los exámenes médicos solicitados al nuevo personal docente.	4	4	4	
	8. Considera que el proceso de inducción docente le permitirá realizar sus funciones para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	9. Considera que las funciones asignadas en su profesión permitirán un ascenso personal en general.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Desarrollo de personal**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre las capacitaciones recibidas y el desarrollo del personal docente de las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	10. La institución educativa y/o UGEL brinda	4	4	4	

Programa de capacitación Ejecución de capacitación Evaluación de capacitación	capacitaciones continuas que contribuyen al desarrollo de sus competencias.				
	11. Las capacitaciones programadas por la institución educativa y/o UGEL están relacionadas en función al cargo que desempeña.	4	4	4	
	12. Considera que las capacitaciones ejecutadas por la institución educativa y/o UGEL construyen positivamente en su desempeño docente.	4	4	4	
	13. Considera que el presupuesto asignado para la capacitación del personal docente genera oportunidades de superación.	4	4	4	
	14. Considera que los resultados obtenidos son en base a las capacitaciones efectuadas por la institución educativa y/o UGEL.	4	4	4	
	15. Considera que el cargo que desempeña es una buena opción para alcanzar sus objetivos laborales.	4	4	4	
	16. La institución educativa presta atención a sus necesidades de desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
	17. La institución educativa y/o UGEL cuenta con un modelo de evaluación que permite medir la efectividad e impacto de las acciones de capacitación.	4	4	4	
	18. Recibe apoyo por parte de sus directivos ante las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compensación de personal**

- Objetivos de la Dimensión: información sobre la compensación al personal docente en las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	19. Existe en la institución educativa y/o UGEL una política remunerativa de acuerdo al cargo asignado.	4	4	4	
	20. Considera que la remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras entidades.	4	4	4	
Planes de carrera	21. Considera que en la institución educativa y/o UGEL existe reconocimiento por los resultados alcanzados.	4	4	4	
	22. Considera que los planes o escala magisterial para el crecimiento profesional se evalúan en base a las	4	4	4	

	competencias.				
	23. Existe una comunicación asertiva con sus directivos y compañeros del área u otras.	4	4	4	
	24. Considera que el horario de trabajo es adecuado en comparación con otras instituciones educativas.	4	4	4	
	25. La institución educativa le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de sus actividades.	4	4	4	
	26. Considera que se ejecutan las líneas o curvas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	4	4	4	



Dra. Gardenia Bustamante Romani

DNI 09329599

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Raúl Delgado Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Comunicación asertiva
Autor(es)	Melba Dalila Bustos Bustos, adaptado por Teresa Villa Manta
Procedencia:	Perú - 2019
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	2 minutos y 50 segundos por pregunta aprox.
Ambito de aplicación:	Instituciones Educativas - Rímac
Significación:	Está compuesta por 2 dimensiones y 15 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable comunicación asertiva en docentes.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación asertiva Los individuos manifiestan sus inquietudes, planes, metas, necesidades y principios personales; los cuales se evidenciarán en sus conductas que se expresa de forma asertiva. Lo cual se da de manera honesta y justa en coherencia con sus derechos, emociones o creencias; sin dañar o menospreciar a los otros. Remor y Amorós (2013).	Comunicación interpersonal	La comunicación interpersonal. Se trata de las distintas maneras en que las personas manifiestan sus pensamientos, emociones, opiniones, sueños y metas a uno o más individuos. Se caracteriza porque es personalizada, se da en una relación y recibe la influencia del género y de la cultura o idiosincracia. Los indicadores correspondientes a esta dimensión: Se emiten mensajes claros, se dan información honesta y transparente, se dice y se hace, se recibe motivación con democracia, contempla la posibilidad de decir “no” cuando se solicita cosas o acciones poco razonables, se permite la integración de todos los estamentos de la institución educativa.
	Comunicación organizacional	Ahora más que nunca, las escuelas necesitan el apoyo decisivo de los padres y las comunidades. Ese apoyo tiene en cuenta no solo las contribuciones financieras, las donaciones en especie y los recursos humanos, sino también el compromiso de asegurar el aprendizaje a través de la participación. Asumir la responsabilidad de ayudar a fortalecer el proceso educativo de la escuela para mejorar la calidad del aprendizaje.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de comunicación asertiva elaborado por Melba Dalila Bustos Bustos, 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Comunicación interpersonal**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre comunicación interpersonal en docentes de Instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se emiten mensajes claros	1. Considera que los mensajes transmitidos por los directivos son claros a fin de que todo el personal lo comprenda de manera efectiva.	4	4	4	
Se emiten información honesta y transparente	2. Confía en que la información que transmiten los directivos de la Institución es franca, honesta y auténtica.	4	4	4	
Se emiten información oportuna	3. Recibe de los directivos orientaciones y comunicados de manera oportuna sobre las actividades que le corresponde realizar.	4	4	4	
Existe congruencia entre lo que se	4. Recibe de los directivos información oportuna acerca de los resultados de la	4	4	4	

piensa, se dice y se hace	evaluación de tu desempeño en la institución.				
Se recibe motivación con democracia	5. Considera que existe congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace por parte de los directivos de la institución.	4	4	4	
Existe la capacidad de decir "no" cuando se piden cosas poco razonables	6. Cuando existen diferentes opiniones o sugerencias, los directivos motivan el consenso con democracia.	4	4	4	
Se permite la integración de todos los estamentos de la I.E.	7. Considera usted que el modelo de comunicación empleado por los directivos facilita la unificación de criterios entre todos los miembros de la institución.	4	4	4	
	8. Puede decir "no" cuando le piden cosas poco razonables.	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Comunicación organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: Información sobre comunicación organizacional en docentes de Instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se considera que la I.E es un buen lugar de trabajo	9. El personal docente se identifica con los líderes de la institución.	4	4	4	
Se utilizan estrategias motivadoras que estimulan el desempeño laboral	10. Las normas y/o procedimientos a realizar son socializados con el personal docente de manera positiva.	4	4	4	
Se siente respaldado cuando dificulte algo	11. Considera que la comunicación entre directivos y docentes de la institución es fluida y consensuada.	4	4	4	
Muestra responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño y rendimiento	12. Los directivos comunican a los docentes sobre las decisiones que asumen como parte de su función.	4	4	4	
La institución reconoce a los docentes por su labor	13. Los directivos organizan actividades que permitan la integración del personal docente a fin de que éstos compartan información.	4	4	4	
	14. Considera usted que la comunicación externa en la institución educativa es cordial, respetuosa y positiva.	4	4	4	
	15. En la institución se evita filtrar y/o ocultar información, aun cuando ésta sea negativa y afecte el prestigio de la institución o de sus miembros.	4	4	4	



Dr. Raúl Delgado Arenas
DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Raúl Delgado Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión del talento humano
Autor(es)	Juan Raúl Espinoza Villena, adaptado por Teresa Villa Manta
Procedencia:	Perú - 2020
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	25 minutos, 30 segundos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas - Rímac
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 26 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión del talento humano en Instituciones educativas públicas.

4. Soporte teórico

Rango/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano Es el área encargada de realizar los procesos de gestión para el logro de objetivos y metas de una organización a través de la planificación y colaboración del potencial humano. Alvarado, Pastran, y Rincones (2018). El capital humano es muy importante de una organización por ello la gestión del talento debe potenciar las capacidades y cumplir las aspiraciones de sus trabajadores; promoviendo el desarrollo personal y profesional. Chiavenato (2010).	Admisión de personal	Consiste en determinar el perfil apto de un trabajador, al cual se elige según sus competencias, habilidades, conocimientos y destrezas; considerando sus expectativas personales y profesionales. (Romero, 2016). Es el proceso de reclutar y seleccionar al personal considerando sus competencias, conducta humana en forma cualitativa y de acuerdo a los objetivos o fines de la organización. (Chiavenato, 2010).
	Desarrollo de personal	Consiste en el enriquecimiento de la personalidad humana mediante orientaciones esenciales para que pueda ser más eficientes en su trabajo. Por ello, la capacitación constante debe procurarle aprendizajes que modifique sus rutinas y conductas.

		(Chiavenato, 2010). Se refiere al desarrollo de la capacidad o aptitud de los trabajadores para realizar mejor las tareas y poseen la facilidad y rapidez para enfrentar nuevos desafíos y cumplir una meta de manera oportuna. (Madero, 2016).
	Compensación de personal	Se trata de una herramienta de gestión que influye sobre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la organización o empresa. (Hernández, 2015). la calidad de vida en el trabajo es indicador de las experiencias humanas en el centro de labores y el nivel de satisfacción de los trabajadores. Esto implica el respeto por las personas que participan activamente porque saben que serán recompensadas por sus aportes a la empresa u organización. (Chiavenato, 2009).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión del talento humano elaborado por Juan Raúl Espinoza Villena, 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica ysintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionadocon la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante,es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo loque mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Admisión de personal**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre admisión del personal docentes en las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento Selección Inducción	1. Considera que el proceso de selección de docentes se realiza respetando el principio de imparcialidad e igualdad.	4	4	4	
	2. La difusión efectuada en los medios de comunicación, para atraer al personal docente calificado se desarrolla de manera adecuada.	4	4	4	
	3. Considera que la UGEL realiza un exhaustivo análisis y evaluación para la incorporación de una nueva plaza en una Institución educativa.	4	4	4	
	4. Los responsables de la evaluación docente conocen la importancia de seleccionar un personal idóneo.	4	4	4	
	5. Considera que las evaluaciones de conocimiento y práctica pedagógica aplicadas para la selección del personal docente son apropiadas.	4	4	4	
	6. Considera que se cumplen las entrevistas para la selección del nuevo personal docente de acuerdo al puesto requerido.	4	4	4	
	7. Considera que es relevante la documentación y los exámenes médicos solicitados al nuevo personal docente.	4	4	4	
	8. Considera que el proceso de inducción docente le permitirá realizar sus funciones para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	9. Considera que las funciones asignadas en su profesión permitirán un ascenso personal en general.	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Desarrollo de personal**

- Objetivos de la Dimensión: Información sobre las capacitaciones recibidas y el desarrollo del personal docente de las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programa de capacitación	10. La institución educativa y/o UGEL brinda capacitaciones continuas que contribuyen al desarrollo de sus competencias.	4	4	4	
	11. Las capacitaciones programadas por la institución educativa y/o UGEL están relacionadas en función al cargo que desempeña.	4	4	4	

Ejecución de capacitación Evaluación de capacitación	12. Considera que las capacitaciones ejecutadas por la institución educativa y/o UGEL construyen positivamente en su desempeño docente.	4	4	4	
	13. Considera que el presupuesto asignado para la capacitación del personal docente genera oportunidades de superación.	4	4	4	
	14. Considera que los resultados obtenidos son en base a las capacitaciones efectuadas por la institución educativa y/o UGEL.	4	4	4	
	15. Considera que el cargo que desempeña es una buena opción para alcanzar sus objetivos laborales.	4	4	4	
	16. La institución educativa presta atención a sus necesidades de desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
	17. La institución educativa y/o UGEL cuenta con un modelo de evaluación que permite medir la efectividad e impacto de las acciones de capacitación.	4	4	4	
	18. Recibe apoyo por parte de sus directivos ante las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compensación de personal**

- Objetivos de la Dimensión: información sobre la compensación al personal docente en las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	19. Existe en la institución educativa y/o UGEL una política remunerativa de acuerdo al cargo asignado.	4	4	4	
	20. Considera que la remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras entidades.	4	4	4	
Recompensas	21. Considera que en la institución educativa y/o UGEL existe reconocimiento por los resultados alcanzados.	4	4	4	
Planes de carrera	22. Considera que los planes o escala magisterial para el crecimiento profesional se evalúan en base a las competencias.	4	4	4	
	23. Existe una comunicación asertiva con sus directivos y compañeros del área u otras.	4	4	4	
	24. Considera que el horario de trabajo es adecuado en comparación con otras instituciones educativas.	4	4	4	
	25. La institución educativa le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de sus actividades.	4	4	4	

	26. Considera que se ejecutan las líneas o curvas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	4	4	4	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--



Dr. Raúl Delgado Arenas
DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Alicia Huallpa Cáceres
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Comunicación asertiva
Autor(es)	Melba Dalila Bustos Bustos, adaptado por Teresa Villa Manta
Procedencia:	Perú - 2019
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	2 minutos y 50 segundos por pregunta aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas - Rímac
Significación:	Está compuesta por 2 dimensiones y 15 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable comunicación asertiva en docentes.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación asertiva Los individuos manifiestan sus inquietudes, planes, metas, necesidades y principios personales; los cuales se evidenciarán en sus conductas que se expresa de forma asertiva. Lo cual se da de manera honesta y justa en coherencia con sus derechos, emociones o creencias; sin dañar o menospreciar a los	Comunicación interpersonal	La comunicación interpersonal. Se trata de las distintas maneras en que las personas manifiestan sus pensamientos, emociones, opiniones, sueños y metas a uno o más individuos. Se caracteriza porque es personalizada, se da en una relación y recibe la influencia del género y de la cultura o idiosincracia. Los indicadores correspondientes a esta dimensión: Se emiten mensajes claros, se dan información honesta y transparente, se dice y se hace, se recibe motivación con democracia, contempla la posibilidad de decir “no” cuando se solicita cosas o acciones poco razonables, se permite la integración de todos los estamentos de la institución educativa.
		Ahora más que nunca, las escuelas necesitan el apoyo decisivo de los

otros. Remor y Amorós (2013).	Comunicación organizacional	padres y las comunidades. Ese apoyo tiene en cuenta no solo las contribuciones financieras, las donaciones en especie y los recursos humanos, sino también el compromiso de asegurar el aprendizaje a través de la participación. Asumir la responsabilidad de ayudar a fortalecer el proceso educativo de la escuela para mejorar la calidad del aprendizaje.
-------------------------------	------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de comunicación asertiva elaborado por Melba Dalila Bustos Bustos, 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Comunicación interpersonal**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre comunicación interpersonal en docentes de Instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se emiten mensajes claros	1. Considera que los mensajes transmitidos por los directivos son claros a fin de que todo el personal lo comprenda de manera efectiva.	4	4	4	
Se emiten información honesta y transparente	2. Confía en que la información que transmiten los directivos de la Institución es franca, honesta y auténtica.	4	4	4	
Se emiten información oportuna	3. Recibe de los directivos orientaciones y comunicados de manera oportuna sobre las actividades que le corresponde realizar.	4	4	4	
Existe congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace	4. Recibe de los directivos información oportuna acerca de los resultados de la evaluación de tu desempeño en la institución.	4	4	4	
Se recibe motivación con democracia	5. Considera que existe congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace por parte de los directivos de la institución.	4	4	4	
Existe la capacidad de decir "no" cuando se piden cosas poco razonables	6. Cuando existen diferentes opiniones o sugerencias, los directivos motivan el consenso con democracia.	4	4	4	
Se permite la integración de todos los estamentos de la I.E.	7. Considera usted que el modelo de comunicación empleado por los directivos facilita la unificación de criterios entre todos los miembros de la institución.	4	4	4	
	8. Puede decir "no" cuando le piden cosas poco razonables.	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Comunicación organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: Información sobre comunicación organizacional en docentes de Instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se considera que la I.E es un buen lugar de trabajo	9. El personal docente se identifica con los líderes de la institución.	4	4	4	
Se utilizan	10. Las normas y/o procedimientos a realizar son socializados con el personal docente de manera positiva.	4	4	4	

estrategias motivadoras que estimulan el desempeño laboral	11. Considera que la comunicación entre directivos y docentes de la institución es fluida y consensuada.	4	4	4	
Se siente respaldado cuando dificulte algo	12. Los directivos comunican a los docentes sobre las decisiones que asumen como parte de su función.	4	4	4	
Muestra responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño y rendimiento	13. Los directivos organizan actividades que permitan la integración del personal docente a fin de que éstos compartan información.	4	4	4	
	14. Considera usted que la comunicación externa en la institución educativa es cordial, respetuosa y positiva.	4	4	4	
La institución reconoce a los docentes por su labor	15. En la institución se evita filtrar y/o ocultar información, aun cuando ésta sea negativa y afecte el prestigio de la institución o de sus miembros.	4	4	4	



Dra. Alicia Huallpa Cáceres
DNI 09201805

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Alicia Huallpa Cáceres
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión del talento humano
Autor(es)	Juan Raúl Espinoza Villena, adaptado por Teresa Villa Manta
Procedencia:	Perú - 2020
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	25 minutos, 30 segundos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas - Rímac
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 26 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión del talento humano en Instituciones educativas públicas.

4. Soporte teórico

Rango/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano Es el área encargada de realizar los procesos de gestión para el logro de objetivos y metas de una organización a través de la planificación y colaboración del potencial humano. Alvarado, Pastran, y Rincones (2018).	Admisión de personal	Consiste en determinar el perfil apto de un trabajador, al cual se elige según sus competencias, habilidades, conocimientos y destrezas; considerando sus expectativas personales y profesionales. (Romero, 2016). Es el proceso de reclutar y seleccionar al personal considerando sus competencias, conducta humana en forma cualitativa y de acuerdo a los objetivos o fines de la organización. (Chiavenato, 2010).

El capital humano es muy importante de una organización por ello la gestión del talento debe potenciar las capacidades y cumplir las aspiraciones de sus trabajadores; promoviendo el desarrollo personal y profesional. Chiavenato (2010).	Desarrollo de personal	Consiste en el enriquecimiento de la personalidad humana mediante orientaciones esenciales para que pueda ser más eficientes en su trabajo. Por ello, la capacitación constante debe procurarle aprendizajes que modifique sus rutinas y conductas. (Chiavenato, 2010). Se refiere al desarrollo de la capacidad o aptitud de los trabajadores para realizar mejor las tareas y poseen la facilidad y rapidez para enfrentar nuevos desafíos y cumplir una meta de manera oportuna. (Madero, 2016).
	Compensación de personal	Se trata de una herramienta de gestión que influye sobre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la organización o empresa. (Hernández, 2015). la calidad de vida en el trabajo es indicador de las experiencias humanas en el centro de labores y el nivel de satisfacción de los trabajadores. Esto implica el respeto por las personas que participan activamente porque saben que serán recompensadas por sus aportes a la empresa u organización. (Chiavenato, 2009).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión del talento humano elaborado por Juan Raúl Espinoza Villena, 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Admisión de personal**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre admisión del personal docentes en las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento Selección Inducción	1. Considera que el proceso de selección de docentes se realiza respetando el principio de imparcialidad e igualdad.	4	4	4	
	2. La difusión efectuada en los medios de comunicación, para atraer al personal docente calificado se desarrolla de manera adecuada.	4	4	4	
	3. Considera que la UGEL realiza un exhaustivo análisis y evaluación para la incorporación de una nueva plaza en una Institución educativa.	4	4	4	
	4. Los responsables de la evaluación docente conocen la importancia de seleccionar un personal idóneo.	4	4	4	
	5. Considera que las evaluaciones de conocimiento y práctica pedagógica aplicadas para la selección del personal docente son apropiadas.	4	4	4	
	6. Considera que se cumplen las entrevistas para la selección del nuevo personal docente de acuerdo al puesto requerido.	4	4	4	
	7. Considera que es relevante la documentación y los exámenes médicos solicitados al nuevo personal docente.	4	4	4	
	8. Considera que el proceso de inducción docente le permitirá realizar sus funciones para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	9. Considera que las funciones asignadas en su profesión permitirán un ascenso personal en general.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Desarrollo de personal**

- Objetivos de la Dimensión: Información sobre las capacitaciones recibidas y el desarrollo del personal docente de las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programa de capacitación Ejecución de capacitación Evaluación de capacitación	10. La institución educativa y/o UGEL brinda capacitaciones continuas que contribuyen al desarrollo de sus competencias.	4	4	4	
	11. Las capacitaciones programadas por la institución educativa y/o UGEL están relacionadas en función al cargo que desempeña.	4	4	4	
	12. Considera que las capacitaciones ejecutadas por la institución educativa y/o UGEL construyen positivamente en su desempeño docente.	4	4	4	
	13. Considera que el presupuesto asignado para la capacitación del personal docente genera oportunidades de superación.	4	4	4	
	14. Considera que los resultados obtenidos son en base a las capacitaciones efectuadas por la institución educativa y/o UGEL.	4	4	4	
	15. Considera que el cargo que desempeña es una buena opción para alcanzar sus objetivos laborales.	4	4	4	
	16. La institución educativa presta atención a sus necesidades de desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
	17. La institución educativa y/o UGEL cuenta con un modelo de evaluación que permite medir la efectividad e impacto de las acciones de capacitación.	4	4	4	
	18. Recibe apoyo por parte de sus directivos ante las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Compensación de personal**

- Objetivos de la Dimensión: información sobre la compensación al personal docente en las instituciones educativas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	19. Existe en la institución educativa y/o UGEL una política remunerativa de acuerdo al cargo asignado.	4	4	4	
	20. Considera que la remuneración que percibe es atractiva en comparación	4	4	4	

Recompensas Planes de carrera	con la de otras entidades.				
	21. Considera que en la institución educativa y/o UGEL existe reconocimiento por los resultados alcanzados.	4	4	4	
	22. Considera que los planes o escala magisterial para el crecimiento profesional se evalúan en base a las competencias.	4	4	4	
	23. Existe una comunicación asertiva con sus directivos y compañeros del área u otras.	4	4	4	
	24. Considera que el horario de trabajo es adecuado en comparación con otras instituciones educativas.	4	4	4	
	25. La institución educativa le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de sus actividades.	4	4	4	
	26. Considera que se ejecutan las líneas o curvas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	4	4	4	



Dra. Alicia Huallpa Cáceres
DNI 09201805

Anexo 8 CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimado(a) participante, el presente Cuestionario se realiza con fines de investigación, que describe varios aspectos sobre Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023, tu colaboración es de suma importancia, por ello te pido leer detalladamente y marcar una (X) en tu respuesta de cada ítem que a continuación se presenta.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N°	ÍTEMS	Respuestas		
		1	2	3
Dimensión: Comunicación interpersonal				
1	Considera que los mensajes transmitidos por los directivos son claros a fin de que todo el personal lo comprenda de manera efectiva.			
2	Confía en que la información que transmiten los directivos de la Institución es franca, honesta y autentica.			
3	Recibe de los directivos orientaciones y comunicados de manera oportuna sobre las actividades que le corresponde realizar.			
4	Recibe de los directivos información oportuna acerca de los resultados de la evaluación de tu desempeño en la institución.			
5	Considera que existe congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace por parte de los directivos de la institución.			
6	Cuando existen diferentes opiniones o sugerencias, los directivos motivan el consenso con democracia.			
7	Considera usted que el modelo de comunicación empleado por los directivos facilita la unificación de criterios entre todos los miembros de la institución.			
8	Puede decir "no" cuando le piden cosas poco razonables.			
Dimensión: Comunicación organizacional				
9	El personal docente se identifica con los líderes de la institución.			
10	Las normas y/o procedimientos a realizar son socializados con el personal docente de manera positiva.			
11	Considera que la comunicación entre directivos y docentes de la institución es fluida y consensuada.			
12	Los directivos comunican a los docentes sobre las decisiones que asumen como parte de su función.			
13	Los directivos organizan actividades que permitan la integración del personal docente a fin de que éstos compartan información.			
14	Considera usted que la comunicación externa en la institución educativa es cordial, respetuosa y positiva.			
15	En la institución se evita filtrar y/o ocultar información, aun cuando ésta sea negativa y afecte el prestigio de la institución o de sus miembros.			

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a) participante, el presente Cuestionario se realiza con fines de investigación, que describe varios aspectos sobre Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023, tu colaboración es de suma importancia, por ello te pido leer detalladamente y marcar una (X) en tu respuesta de cada ítem que a continuación se presenta.

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

N°	ÍTEMS	Repuestas				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Admisión de personal						
1	Considera que el proceso de selección de docentes se realiza respetando el principio de imparcialidad e igualdad.					
2	La difusión efectuada en los medios de comunicación, para atraer al personal docente calificado se desarrolla de manera adecuada.					
3	Considera que la UGEL realiza un exhaustivo análisis y evaluación para la incorporación de una nueva plaza en una Institución educativa.					
4	Los responsables de la evaluación docente conocen la importancia de seleccionar un personal idóneo.					
5	Considera que las evaluaciones de conocimiento y práctica pedagógica aplicadas para la selección del personal docente son apropiadas.					
6	Considera que se cumplen las entrevistas para la selección del nuevo personal docente de acuerdo al puesto requerido.					
7	Considera que es relevante la documentación y los exámenes médicos solicitados al nuevo personal docente.					
8	Considera que el proceso de inducción docente le permitirá realizar sus funciones para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
9	Considera que las funciones asignadas en su profesión permitirán un ascenso personal en general.					
DIMENSIÓN: Desarrollo de personal						
10	La institución educativa y/o UGEL brinda capacitaciones continuas que contribuyen al desarrollo de sus competencias.					
11	Las capacitaciones programadas por la institución educativa y/o UGEL están relacionadas en función al cargo que desempeña.					
12	Considera que las capacitaciones ejecutadas por la institución educativa y/o UGEL construyen positivamente en su desempeño docente.					

13	Considera que el presupuesto asignado para la capacitación del personal docente genera oportunidades de superación.					
14	Considera que los resultados obtenidos son en base a las capacitaciones efectuadas por la institución educativa y/o UGEL.					
15	Considera que el cargo que desempeña es una buena opción para alcanzar sus objetivos laborales.					
16	La institución educativa presta atención a sus necesidades de desarrollo personal y profesional.					
17	La institución educativa y/o UGEL cuenta con un modelo de evaluación que permite medir la efectividad e impacto de las acciones de capacitación.					
18	Recibe apoyo por parte de sus directivos ante las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.					
DIMENSIÓN: Compensación de personal						
19	Existe en la institución educativa y/o UGEL una política remunerativa de acuerdo al cargo asignado.					
20	Considera que la remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras entidades.					
21	Considera que en la institución educativa y/o UGEL existe reconocimiento por los resultados alcanzados.					
22	Considera que los planes o escala magisterial para el crecimiento profesional se evalúan en base a las competencias.					
23	Existe una comunicación asertiva con sus directivos y compañeros del área u otras.					
24	Considera que el horario de trabajo es adecuado en comparación con otras instituciones educativas.					
25	La institución educativa le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de sus actividades.					
26	Considera que se ejecutan las líneas o curvas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.					

¡Gracias por su colaboración!

Título de la investigación: Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023

Investigadora: Teresa Villa Manta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023”. cuyo objetivo es establecer la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión del talento humano en dichos docentes. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la carrera de educación, de la universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

Esta investigación tendrá gran relevancia para la institución ya que se podrá obtener resultados respecto a la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión del talento humano de los docentes para poder elevar el nivel de comunicación y la gestión institucional, por ende, coadyuvar en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se hará preguntas, a través de dos cuestionarios, sobre la investigación titulada: “Comunicación asertiva y gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas públicas – Rímac, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 50 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa.

Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía).

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema. Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Villa Manta Teresa email: teresavi_11@hotmail.com

y Docente asesor Julca Vera, Noemí Teresa

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Fecha: 6 de noviembre, 2023.

.....

Nombre y apellidos:

Encuestado(a)