



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Asertividad y Trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa  
N°7087, San Juan de Miraflores-  
2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Sara Davila Asparrin (ORCID: 0000-0001-8528-6260)

ASESORA:

Mg. Edith Gissela Rivera Arellano (ORCID: 0000-000-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima- Perú

2019

### **Dedicatoria**

A mis padres quienes me inculcaron valores y aprendí a luchar siempre, a mi hija que me impulsa para salir adelante y a mi hermana que siempre me apoya y me sostiene.

### **Agradecimiento**

A Dios por darme sabiduría en todas las decisiones que tomé en mi vida.

A mi asesora Mg. Edith Gissela Rivera Arellano por su temple en la conducción de la investigación de mi tesis y motivarme a la culminación del reto que deseo lograr y en forma especial a los docentes de la Universidad César Vallejo por su profesionalismo.



**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) DAVILA ASPARRIN SARA, cuyo título es: "ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 7087 SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019

MGTR. ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS

PRESIDENTE

MGTR. PICO DURAND JAYSON DENNYS

SECRETARIO

MGTR. RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA

VOCAL



Elaboro

Dirección de Investigación

Revisó

Responsable del SGC



Aprobo

Vicerrectorado de Investigación

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Sara Davila Asparrin, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09291057 con la tesis titulada "Asertividad y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N° 7087, San Juan de Miraflores-2019",

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni total, ni parcialmente.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad pedagógica investigada.

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

Lima, 03 de agosto de 2019



Br. Sara Davila Asparrin

DNI N° 09291057

## Resumen

El estudio en mención se titula “Asertividad y Trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N°7087, San Juan de Miraflores- 2019”, cuyo objetivo general es Determinar la relación entre la asertividad y el trabajo en equipo según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, es de tipo básica, también conocida como investigación teórica, pura, o fundamental, es una investigación de diseño no experimental transversal, recopilan datos en solo un tiempo dado y analiza correlaciones bi variables. Se revisó fuentes de información múltiples para operacionalizar las variables y elaborar los instrumentos de medición, para el caso cuestionarios que obtuvieron fiabilidad y validez con puntuaciones favorables para ser aplicadas a la muestra de estudio, es decir para tomar datos en cuanto a la asertividad y el trabajo en equipo. Los datos fueron procesados para lograr resultados descriptivos y cualitativos.

Conforme los resultados de correlación, todos demostraron ser menores  $<0.05$  lo que se demuestra correlación entre las variables asertividad y trabajo en equipo, y la correlación entre la variable 1 y las dimensiones de la variable 2. Así la hipótesis general con  $Rho = 0,129$  demuestra una correlación positiva muy débil. **Primera**  $Rho = 0,223$  demuestra una correlación positiva muy débil entre asertividad y comunicación. **Segunda**  $Rho = 0,242$  demuestra una correlación positiva muy débil entre asertividad y complementariedad. **Tercera**  $Rho = 0,154$  demuestra una correlación significativa, positiva muy débil entre asertividad y coordinación. **Cuarta.**  $Rho = 0,138$ , demuestra correlación positiva muy débil entre asertividad y confianza. **Quinta.**  $Rho = 0,0180$  los resultados que demuestran correlación positiva, pero muy débil entre asertividad y compromiso.

Palabras clave: Asertividad, trabajo en equipo, coordinación, confianza, compromiso.

## Abstract

The study in question is entitled “Assertiveness and Teamwork in teachers of the Educational Institution No. 7087, San Juan de Miraflores- 2019”, whose general objective is to determine the relationship between assertiveness and teamwork according to the perception of the IE N° 7087 teachers, San Juan de Miraflores-2019.

The present research corresponds to a quantitative approach, it is of a basic type, also known as theoretical, pure, or fundamental research, it is a cross-sectional non-experimental research, collect data in just a given time and analyze bi-variable correlations. Multiple sources of information were reviewed to operationalize the variables and develop the measurement instruments, in the case questionnaires that obtained reliability and validity with favorable scores to be applied to the study sample, that is, to take data regarding assertiveness and teamwork. The data was processed to achieve descriptive and qualitative results.

According to the correlation results, all proved to be less than  $<0.05$ , which shows a correlation between the assertiveness and work variables, and the link between the variable 1 and the dimensions of the variable 2. Thus the general hypothesis with  $Rho = 0.129$  demonstrates a very weak positive correlation. First  $Rho = 0.223$  demonstrates a very weak positive correlation between assertiveness and communication. Second  $Rho = 0.222$  demonstrates a very weak positive correlation between assertiveness and complementarity. Third  $Rho = 0.154$  demonstrates a significant, very weak positive correlation between assertiveness and coordination. Quarter.  $Rho = 0.138$ , shows a very weak positive correlation between assertiveness and confidence. Fifth.  $Rho = 0.0180$  results that show positive correlation, but very weak between assertiveness and commitment.

Keywords: Assertiveness, teamwork, coordination, trust, commitment.

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Indice	viii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	x
I.- INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
2.2. Operacionalización de variables	27
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimiento	34
2.6. Método de análisis de información	34
2.7. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	65
Anexos	71
Anexo N°1: Matriz de Consistencia	72
Anexo N°2: Matriz de validación de la investigación	74
Anexo N°3: Instrumentos de investigación	90
Anexo N°4: Carta de presentación	94
Anexo N°5: Base de datos	95
Anexo N°6: Artículo científico	97
Anexo N°7: Acta de aprobación de originalidad de tesis	108
Anexo N°8: Turnitin	109
Anexo N°9: Autorización de publicación de tesis	110
Anexo N°10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	111

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable la asertividad	28
Tabla 2. Operacionalización de la variable trabajo en equipo	29
Tabla 3. Población es estudio	30
Tabla 4. Tamaño de muestra para la investigación.	31
Tabla 5. Escala de valores asertividad	32
Tabla 6. Escala de valores de trabajo en equipo	32
Tabla 7. Validación de expertos de la variable asertividad y trabajo en equipo	34
Tabla 8. Análisis de confiabilidad de los instrumentos para medir las variables asertividad y trabajo en equipo	34
Tabla 9. Frecuencia de la variable asertividad	38
Tabla 10. Frecuencia de la variable trabajo en equipo	39
Tabla 11. Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y trabajo en equipo	39
Tabla 12. Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y complementariedad	40
Tabla 13. Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y comunicación	41
Tabla 14. Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y coordinación.	42
Tabla 15. Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y compromiso.	43
Tabla 16. Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y complementariedad.	44
Tabla 17. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.	46
Tabla 18. Resultados correlacionales de las variables asertividad y equipo de trabajo.	46
Tabla 19. Resultados correlacionales de las variables asertividad y comunicación.	47
Tabla 20. Resultados correlacionales de las variables asertividad y complementariedad.	48
Tabla 21. Resultados correlacionales de las variables asertividad y comunicación.	48
Tabla 22. Resultados correlacionales de las variables asertividad y confianza.	49
Tabla 23. Resultados correlacionales de las variables asertividad y compromiso.	50

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño correlación	27
Figura 2. Variable asertividad	38
Figura 3. Variable trabajo en equipo	39
Figura 4. Diagrama de barras de las variables asertividad y trabajo en equipo	40
Figura 5. Diagrama de barras de las variables asertividad y complementariedad	41
Figura 6. Diagrama de barras de las variables asertividad y comunicación	42
Figura 7. Diagrama de barras de las variables asertividad y coordinación	43
Figura 8. Diagrama de barras de las variables asertividad y compromiso.	44
Figura 9. Diagrama de barras de las variables asertividad y confianza.	45

## **I. INTRODUCCIÓN**

En todas las organizaciones en donde interactúan personas la comunicación es indispensable para la coordinación entre los miembros que la integran, puesto que la integración entre los usuarios internos en una organización permitirá lograr los objetivos. Lo mismo se refleja en las instituciones educativas del mundo, es importante desarrollar una comunicación asertiva, condiciones para lograr inteligencia emocional y lograr condiciones favorables en ambiente laboral y al mismo tiempo sumar esfuerzos en actividades que integren, como, trabajar en equipo para cumplir responsabilidades y objetivos comunes. El campo de la psicología aporta muchos conocimientos para el sector educación, sin embargo, aún somos testigos por diversos medios de comunicación que las interrelaciones humanas se deterioran por múltiples razones, en los congresos europeos, colegios, en las vecindades, entre otros, sin embargo la psicología nos indica que debemos aprender habilidades para interrelacionarnos, que los máximos niveles de comunicación humana implica la habilidad para transferir y recepcionar mensajes haciéndolo de forma transparente, asertiva y acertada, además que la comunicación entre personas tiene influencia directa con saber expresar, con el control sentimental y con las expresiones corporales.. Es por ello que, algunas universidades europeas, asiáticas y pocas latinoamericanas contemplan el desarrollo de experiencias curriculares como las habilidades blandas, y, dentro de ella la asertividad, es indispensable en la formación de docentes, puesto que es la capacidad de decir opiniones propias sin hacer sentir mal con quienes nos comunicamos y sin llegar a la ofensa por ambas partes, citando en este artículo a una ponente. Se debe agregar que la interrelación entre los docentes también depende del liderato del directivo de un establecimiento educativo ya que él debe liderar la gestión educativa de manera asertiva, puesto que las relaciones interpersonales y de convivencia armónica requieren de la asertividad de sus líderes, lo que acercará a los miembros de una organización y sumar esfuerzos en actividades que integren, como el trabajar en equipo para cumplir responsabilidades y objetivos comunes. Esta problemática frente a los bajos niveles de habilidades blandas se hace aguda y visible en el sector educación a nivel internacional, dado así que en el Estado mexicano existe la obligación de optimizar la igualdad y la calidad de la formación estudiantil, como lo requiere la humanidad del siglo XXI. Como parte de la Reestructuración, así considerado en la Ley General de Educación, se efectuó una evaluación del Modelo Educativo mexicano, válido en su agrupación, incluyendo los programas, y los planes, los materiales y los métodos educativos. Sin embargo, para lograr

objetivos organizacionales es necesario llegar a consensos y acuerdos que usualmente son producto del trabajo en equipo y para lograr resultados óptimos se necesita la asertividad como herramienta clave en la gestión educativa. En América Latina se ha evidenciado que los sistemas educativos pueden reproducirse esas mismas desigualdades mantenerlas o reducirlas, por lo que el discurso vinculada al enfoque de derechos es potente, ya que refleja a lo que aspiramos como sociedad, Así mismo menciona que desde la Declaración Universal de Lo Derechos Humanos (1948), luego con la Disertación Universal sobre Educación para Todos (Jomtiem 1990), la Agencia del Milenio (ODM 2000), y actualmente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS 2015) , hay un claro énfasis en el efecto multiplicador de la educación al ser un umbral de ingreso hacia otros derechos humanos. Estas declaraciones nos proyectan la importancia de asertividad en la educación, así como el trabajo en equipo para lograr objetivos organizacionales, de otra manera la educación seguirá siendo lo mismo en países sudamericanos y en vías de desarrollo, en ese sentido el Perú no se escapa de esa realidad, es por ello que Minedu en el nuevo currículo educativo además de las calificaciones de notas en letras, exige el trabajo en equipo de los especialistas de la UGEL, directores, profesores, estudiantes y padres de familia para planificar los estudios y solucionar los problemas. Se enfatizó que el objetivo es que los directores de colegios no solo se rijan a los trabajos administrativos y de forma unilateral, sino den una mirada a la mejora del aprendizaje y busquen apoyo de toda la comunidad educativa para planificar las estrategias de enseñanza. Entendiéndose como una tarea que se logrará si y solo si, en las Instituciones Educativas los docentes trabajan en equipo a partir del soporte emocional de la asertividad. En San Juan de Miraflores, la realidad educativa es semejante, profesores reactivos y proactivos, comprometidos y los que no, es decir solo pocos asumen las responsabilidades y tareas en equipo de trabajo, lo realizan de manera individual, al parecer no hay formación teórica o vivencial de la importancia de laborar en equipo, además se observa debilidades en las habilidades sociales y en especifica la deficiencia en la asertividad, estos comportamientos influyen de manera inversa en el logro de objetivos institucionales. Es por ello que este estudio pretende demostrar la asociación entre la asertividad y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N° 7087 San Juan de Miraflores

Lo mencionado fue reforzado con Trabajos previos internacionales, como el de Villena, Justicia y Fernández de Haro, (2016) tal cual pesquisa sobre el rol de la asertividad

docente en el desarrollo de la competencia social de su alumnado. En la polémica y en los resultados. Se demuestra que la asertividad repercute directamente con el desenvolvimiento de la competencia social de los estudiantes, particularmente en la de aquellos que saben usar y aprovechar otros para beneficio propio demostrándose por encima de los otros, a medida que se incrementa la integración entre los miembros de equipo en la clase. Sin duda la asertividad es una competencia interpersonal deseable para el desarrollo profesional docente. Medina (2015) en la investigación sobre: La asertividad como estilo de comunicación: ¿derechos o deberes?, entre sus conclusiones tenemos que: La asertividad como estilo de comunicación implica la defensa de los derechos legítimos del sujeto en su condición como persona y profesional; pero también que sepa defender las condiciones propicias que le permitan cumplir con sus deberes como ciudadano y profesional. El desarrollo económico y social en la Cuba de hoy necesita de hombres y mujeres que actúen alejados de las posturas agresivas y egoístas; pero también dejar atrás las posturas acríicas y pasivas. El ejercicio del criterio honesto, comprometido y sincero siguiendo una necesidad en la formación de los jóvenes profesionales de las dos misiones humanas: la medicina y la educación. Además, el aporte de Aguilar (2016) en su indagación sobre Trabajo en equipo y clima organizacional: Indagación ejecutado con participantes del hotel del campo de quetzaltenango. Se demuestra que el trabajo en equipo en la muestra estudiada se corresponde con el ambiente organizacional, integra un solo propósito al unir a sus integrantes. Los elementos que favorecen el ambiente profesional son, en una escala de creer, de confiar y el bienestar profesional, la comunicación, en una escala de integración del conjunto de labor, y el liderazgo de calidad. Los factores idóneos para elevar el nivel del clima laboral positivo son, el nivel de confianza entre colaboradores, y con su líder, las capacitaciones constantes para mejorar su trabajo, el autoconocimiento, interrelaciones y la comunicación fluida de arriba hacia abajo. Gavotto, Glasserman, Monge y Castellanos (2015) en su investigación sobre “La Cohesión del Colectivo, como elemento importante en la educación básica debe ser el trabajo colaborativo”. Las respuestas de los directores fueron a continuación: Además se integra a la labor en un anhelo, un deseo del colectivo ficticio y simboliza un progreso; Cuando cumplen las promesas también puede ser que no cumplan, en tanto que Jiménez (2017) sostiene que pueden abrirse diferentes canales de dialogo asertivo entre todos los integrantes de la comunidad educativa se tiene que hacer un módulo de intervención. Concluye: Se demostró

que existe una comunicación débil entre todos los integrantes de la comunidad educativa asunto de interés así que: un 80% manifiestan que la comunicación asertiva se debe fortalecer entre toda la comunidad educativa, en todas las etapas de la formación de secundaria y media, conforme a la realidad institucional, pedir apoyo a expertos en el tema. El Módulo de intervención requiere un diseño completo encaminado al progreso del trato de amistad de las asociaciones basándose en el dialogo asertivo con los integrantes de la colectividad que pertenece a la educación. Además, se consultó el trabajo previo de González\*(2015) Trabajo en equipo y satisfacción\*laboral: Estudio realizado con personal de operaciones de telemarketing de Transactel.\*Con base en los resultados siguientes conclusiones: concluyendo que los miembros del staff indican que su buena relación entre compañeros se relaciona con la unión y suma de esfuerzos para lograr los objetivos laborales; A pesar de la gran cantidad de personas, se logra trabajar en equipo el trabajar en equipo, desarrolla un sentido de pertenencia hacia la empresa deseando permanecer más tiempo dentro de la organización logrando de esta manera una satisfacción laboral; Se determinó que existe un cordial trabajo en equipo y la satisfacción laboral, pero se precisa mejorar el primero porque uno de los puntos débiles es el dialogo en todo el equipo a través de las diferentes unidades que la conforman. Así también Moraga (2013) en el estudio sobre la relación\*entre el nivel de asertividad y la actitud laboral en los trabajadores de una empresa productiva de alimentos, de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala de la Asunción.\*Los resultados fueron: si existe implicancia de la asertividad\* en el desarrollo de las actividades, en el comportamiento, en el ambiente laboral que se da dentro de las organizaciones. Si se logra desarrollar la afectividad entonces se obtendrá una productividad deseada. Demostró que la asertividad se relaciona con el ámbito psicológico como el contexto social de cada persona y su correlación con el liderazgo, la educación y la autoestima. Así de importante el aporte de Miranda (2015), en el estudio sobre “Las estrategias de aprendizaje en alumnos del nivel superior y la asertividad”. En cuanto a los resultados se identificó en los estudiantes de educación superior un nivel de asertividad y se concluye que la asertividad es utilizada por los alumnos como un recurso, que les permita expresar sus opiniones, derechos, saben hacer peticiones, sentimientos, limitaciones, deseos, y que tienen habilidad en la crítica. Además, que la asertividad es utilizada de forma consciente, directa y adecuada, de tal manera que los alumnos se sienten bien con ellos mismos, sin desfavorecer o desestimar los intereses o derechos de las personas

de su entorno. Así también los resultados manifiestan que los alumnos tienen algunas primacías, como asumir situaciones delicadas, además tienen las opciones de obtener resultados agradables que reducen su nivel de estrés, etc.

Entre los Trabajos previos nacionales tenemos a Cano (2018) Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018.\* La presente investigación demostró que existe una correspondencia relevante entre las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva en docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho-2018 que pertenece a la Red 6, UGEL 05;\* Tau\_b de Kendall de 0.772, demostró que existe una correspondencia relevante entre las relaciones interpersonales y la comunicación en docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho-2018 que pertenece a la Red 6, UGEL 05; Tau\_b de Kendall de 0.762. Ángeles, R.B. (2017) La asertividad y el desarrollo de la convivencia en estudiantes universitarios. De la presente investigación se puede deducir y afirmar lo siguiente: La correlación entre el respeto y la asertividad a los demás es media o moderada positiva ( $r=0.510$ ).\* El desarrollo del trabajo en equipo se relaciona con la asertividad de los estudiantes. ( $r=0.672$ ).\*La tolerancia establece una relación con el desarrollo de la asertividad de los estudiantes universitarios. ( $r=0.765$ ).\*La vinculación establece una relación con el desarrollo de la convivencia de los estudiantes universitarios ( $r=0.543$ ). La motivación establece una relación con el desarrollo de la de convivencia de los estudiantes universitarios ( $r=0.596$ ).\*La empatía establece una relación con el desarrollo de la convivencia de los estudiantes universitarios\*( $r=0.729$ ).

Para el fundamento de la investigación se necesitó soporte de Teorías relacionadas al tema, así tenemos a la Teoría de Yagosesky, según Renny Yagosesky orientador y escritor del comportamiento, manifiesta que es una cualidad de comunicación complicada, relacionada con los niveles de autoestima y que se puede aprender a partir de procesos extensos de desarrollarse emocionalmente. Definiendo como característica las expresiones del consciente, con indicadores de congruencia, claridad, coherencia y equilibrio, para para hacer saber nuestros sentimientos e ideas o proteger legítimos derechos nuestros sin el propósito de lastimar, consciente desde la autoconfianza, con el dominio de la emocionalidad restrictiva característica de la ansiedad Plantea que la asertividad es indispensable y favorable e indispensable causando beneficios, destacando entre ellos: a) Beneficia considerablemente con la capacidad expresiva de confianza ; b) Fortalece y favorece el sentido de eficacia

personal de manera positiva en la autoimagen; c) Emocionalmente motivando bienestar; d) Promueve el respeto de los demás perfeccionando en sociedad su imagen; e) Facilita de manera general la comunicación a través de las negociaciones y lograr sus objetivos. Para una mejor comprensión se definió de la variable asertividad, que para Prieto (2015) es la capacidad de manifestar las propias creencias, ideas, sentimientos sin sentirse incomodo ni incomodando a los demás, además Roca (2014), sustenta que la asertividad es parte imprescindible de las habilidades sociales, es una actitud de autoafirmación que salvaguarda nuestros derechos como persona considerando preferencias, los sentimientos, necesidades y respetando las opiniones de otras personas así también Galassi (1979) tomado por Berrio-Otxoa Inza, Lledó Amaia y Tellxea (2016), la asertividad pretende contribuir a ser mejores personas, a desarrollar una autoestima positiva y a optimar la comunicación en las relaciones interpersonales, para que sean más efectivas, pertinentes y claras. Optar por un comportamiento asertivo haciendo posible el dialogo y minimizando que ocurra que otras personas entiendan mal el recado, contribuye a hacer fuerte en el vínculo interpersonales más satisfechas y reduce las incomodidades y apremios derivado por la coexistencia bajo mismos ambientes, optimizar el aprecio o consideración de uno mismo, los sentimientos intensos de alegría o tristeza consigo mismo de manera positiva y con otras personas también quien se relaciona con un individuo asertivo se logra un dialogo fácil, transparente sin sentirse manipulado, sintiéndose cómodo, considerado y siente que la otra persona lo percibe así. . Según Roca, los beneficios de adoptar una conducta asertiva, es como sigue: a) contribuye con el dialogo reduciendo la posibilidad que otras personas tomen a mal los recados emitidos; b) Ayuda a fortalecer las relaciones sociales interviniendo la comunicación que sean de mejor calidad; c) incrementa las posibilidades de lograr lo que deseamos; d) Logra satisfacciones positivas y disminuye mal entendidos y conflictos originados en la convivencia; e) Eleva el nivel de la confianza y quererse así misma; f) Posibilita las reacciones de conducta de manera positivas del yo con las otras personas. g) Los que se relacionan con una persona asertiva logran un dialogo preciso sin ejercer un control del comportamiento de las otras personas, se siente escuchado percibiendo la comodidad entendiendo como la otra persona se siente ante él.

La asertividad es el comportamiento equilibrado entre dos conductas no asertivas, a quienes se les conoce como: inhibición y agresividad. Además, Roca (2014), La inhibición es

característica de un comportamiento no asertivo y es observable por la dependencia, la obediencia, la indiferencia y el sometimiento y esperando la anuencia de los demás. Es decir, tiende a ser muy pegada a la letra, pues respeta en demasía las reglas externas o está atenta a la satisfacción de las otras personas y no considera, ni manifiesta sus propios derechos, opiniones, intereses, sentimientos y deseos. El lado opuesto de la inhibición, según Roca (2014), la agresividad, es la conducta no asertiva de signo opuesto a la inhibición, se fundamenta en sobrevalorar las opiniones, sentimientos e interés personales sin tomar en cuenta las opiniones, derechos o sentimientos de los demás, incluso pueden llegar rechazar, ofender o maltratar a la persona que se manifiesta. La conducta agresiva puede degenerar en violencia y maltrato familiar, pues se trata de no tomar en cuenta o no tolerar las opiniones o ideas de las personas que conviven o laboran en su entorno.

Dentro de las definiciones de la variable asertividad, Para Galassi (1979) tomado por Berrio-Otxoa Inza, Lledó Amaia y Tellxea (2016), se considera que la asertividad encierra tres áreas principales: a) La autoafirmación, que se trata de defender nuestro legítimo derecho, pedir y emitir ideas personales. b) La expresión de sentimientos positivos, como recibir halagos, afecto, así como manifestarlo. c) La expresión de sentimientos negativos, consiste en expresar inconformidad o desagrado, de manera adecuada, cuando es necesario hacerlo. Según Tücel, Kora, Özyalcin, Alcalar, Özdemir y Tücel (2002), citado por León y Vargas (2009) consiste en la facilidad de manifestar sus ideas, afectos y convicciones de manera clara y adecuada, hacia los derechos de los demás expresando respeto, así como protegiendo los propios. Por su parte Kelly (1982), citado por León y Vargas (2009), manifiesta que es una aptitud o potencialidad innata para expresar su postura, opinión, sus afectos hacia otros de forma adecuada y no tener que discrepar. Sobre asertividad hay diversas definiciones enfocadas y estudiadas en diversos contextos, lo cierto es que esta variable pertenece al territorio académico de la psicología, es por ello que para tomar la decisión de seleccionar un instrumento de asertividad probado, estandarizado y validado, se ha seguido la evolución de los estudios realizados solo y únicamente para la elaboración del test de asertividad, tal como los estudios realizados por Marcela León Madrigal y Tomás Vargas Halabí en la tesis “Aprobación y Unificación de la Escala de Asertividad de Rathus (R.A.S.) en una muestra de

adultos costarricenses”, esta fue demostrada con 22 ítems , aunque también existen versiones adaptadas de 15 y 30 ítems.

Dimensiones de la variable asertividad, según León y Vargas (2009), tomado de Rathus, propone: a) Demuestra disconformidad: que expresa incomodidad fastidio o mortificación hacia algún suceso ante mucha gente, hay la posibilidad de compensar una situación de necesidad requerida por derecho de la persona y que confía ser cordialmente atendida. b) Manifestación de sentimientos y creencias: Se refiere a la apertura por expresar de manera precisa, exacta, espontanea, pensamientos, sentimientos y creencias que las personas experimentamos bajo cierto contexto. Además, tiene que ver con la respuesta efectiva al buscar y contrastar con otras personas. c) Eficacia: Consiste en la valoración de la eficacia personal en el manejo de situaciones interpersonales. Es un análisis personal sobre el dominio de competencias para enfrentar situaciones cotidianas de interrelaciones con el contexto. d) Interacción con organizaciones: Son capacidades para interrelacionarnos dentro de un ámbito institucional, es decir frente a instituciones o empresas en condiciones en que se debe solicitar alguna necesidad, la asistencia del solicitante o alegar alguna demanda en particular. e) Expresión de opiniones: Consiste en experimentar timidez al expresar o publicar alguna opinión por temor a que se burlen o emitan alguna crítica social que perjudica. f) Decir no: Es la facultad para manifestar una negativa, ante comentarios contradictorios al interés de los otros o simplemente a decir no ante propuestas consideras inadecuadas o irracionales.

En cuanto a las definiciones de la variable trabajo en equipo, tenemos a Finez (2016), quien declara que para trabajar en equipo se precisa que las actividades desarrolladas sean coordinadas en armonía con las personas, con quienes se desarrollaran funciones determinadas adentro del equipo y establecer que cada uno comparta una responsabilidad en busca de lograr el objetivo común. A partir de lo mencionado existen nuevas formas de laborar en equipo, estos son los integrantes de trabajo de aspecto positivo que tienen una gran relevancia y fuentes de solidez. Basándose en una relación enriquecedora queriendo mantenerse dentro del equipo considerándose el resultado como al motivo de los equipos provechosos, además se menciona que en el trabajo de equipo las actividades deben ser desarrolladas de manera concurrente y armoniosa de los sujetos que desarrollan tareas determinadas dentro del equipo y tienen una responsabilidad en búsqueda de objetivos comunes , además desarrollando un gran potencial y capacidades en cada uno de los

integrantes del equipo, West (2012) citado por Finez (2016) manifiesta, para crear equipos positivos, se toma en cuenta dos partes, uno de ellos que tiene que ser reflexivo como tarea de cada participante del equipo mentalizándose en alcanzar los retos y analizando las estrategias del trabajo, y a la reflexión social donde los integrantes de cada equipo se concentran en difundir, y el equilibrio de cada persona, facilita el bienestar social dando condiciones para ambientes laborales adecuados, además de lo expuesto Robbins (2014) define al equipo de trabajo como la organización, la unión de dos o más individuos y comprometidos, las cuales contribuyen para alcanzar lograr fines comunes que es la realización de un propósito. Nace como una necesidad de complementarse para lograr desafíos que no se lograrían de manera personal. Se produce por una necesidad que sea más rápido mejorando varias condiciones para que no entorpezcan las tareas diarias y el y por ende con los objetivos de las organizaciones. Además, afirma que cuando se labora en equipo, se unen las habilidades de los integrantes y potenciando sus esfuerzos cuidando de no duplicar las tareas haciendo perder el tiempo invertido y aumentando la eficacia de la operación de un resultado. Así también agrega, que la relación estrecha de un equipo de labor se manifiesta a través del sentido de pertenecer a un grupo y del compañerismo que se logra, cuanto más cohesión exista, cada miembro trabajará mejor y habrá mejor producción. Además, propone que las responsabilidades las labores en equipo pueden asumirse siguiendo la representación de las “5C”: a) Complementariedad; b) Comunicación; c) Coordinación; d) Confianza; e) Compromiso. A su vez Morán (2012) citado por Finez (2016) 6 manifiesta que es una fortaleza de trabajar en equipo que está dentro de la integridad imparcialidad. La fortaleza del laborar en equipo se demuestra laborando con compromiso siendo parte integrante del equipo, ser leal al equipo y el agrado de formar parte del mismo, mientras que para la Revista Prevenciones (2017) define que la labor en equipo incluye un grupo de individuos laborando coordinadamente en la realización de un plan. Para que un grupo de personas se organice y el esfuerzo del trabajo funcione se requiere que se conozca sobre las “5C”, así mismo Team Building (2018), el trabajo en equipo bien elaborado es un gran beneficio para una organización, cuando un grupo es compacto, es como solo uno capaz de remar en un mismo sentido, el resultado de las tareas y actividades especializadas serán excepcionales. Si un equipo profesional se constituye de manera equilibrada, identificando perfiles específicos necesarios, conseguirá la articulación de unos con otros, la diversidad frondosa de

conocimiento, aptitudes y cualidades que se requieren para un proyecto, pues los beneficios son impresionantes si se sabe gestionar adecuadamente a ese equipo, sin embargo crearlos no es una tarea fácil, porque aunque todos sean profesionales y estén enfocados hacia el trabajo y los resultados, la realidad es que todos somos personas y en algún momento se fallará , mientras que para Team building (2018) ante las 5c's afirma que estos factores que entran en juego en un buen trabajo en equipo siempre que se las tome en cuenta y ponga en práctica, de seguro que el trabajo en equipo será muy provechoso para todos, se conseguirán los objetivos importantes y la motivación aumentará debido a la satisfacción de los integrantes del equipo. Para reforzar, Mulas (2015) manifiesta que es un trabajo grupal y que es indispensable poner en práctica conocimientos de liderazgo, para relacionarse positivamente entre compañeros de un ambiente laboral o para que se focalicen las necesidades del equipo y complementarlas con las demandas de la empresa y organización en la que se labora. El desafío consiste en cumplir las 5”C”.

Dimensiones de la variable trabajo en equipo, así tenemos a) Complementariedad que según Mulas (2015) manifiesta que un equipo es funcional porque cada uno tiene una función específica en un determinado plan o proyecto y todos estos conocimientos son necesarios para el éxito del trabajo, así mismo Rodríguez (2015) agrega que la complementariedad enriquece al equipo, cuando los integrantes tienen capacidades y aptitudes múltiples y heterogéneas, que lo hace idónea para dar soluciones innovadoras y creativas. Así también la Revista prevenciones manifiesta que (2017) Cada miembro domina un aspecto del plan. Cada uno de estos conocimientos son importantes y precisos para lograr que el trabajo salga sin ningún problema, también Team building (2018), manifiestan que, un equipo debe estar conformado, por diferentes personas que asuman cargos y especialidades diferentes, de funcionalidad para el proyecto. Los integrantes deben complementarse perfectamente para lograr equilibrio en el equipo, que no quede nada vacío o por cubrir, que las tareas o funciones estén bien delegadas. La segunda dimensión es Comunicación que según Mulas (2015) es el poder coordinar las diferentes actividades individuales, para ello se debe condicionar un lugar propicio para hacer posible la expresión de nuestras ideas abiertamente en donde se transmite la información en diferentes direcciones a nivel de cada integrante del equipo Se motiva a todos los empleados dar abiertamente su punto de vista: si tan solo uno no participa, el

proyecto peligra. Para que el equipo funcione engranadamente cada integrante funcione como debe ser buscando la excelencia, porque al fracasar uno de sus integrantes el equipo no tendrá éxito. Y eso puede ocurrir si hay un corte en el traspaso de información, así Team building (2018), sostiene que la comunicación es una de las habilidades más trascendentales en un equipo de trabajo, ya que en todos los planes hay problemas y malos entendidos, y la receta para solucionar estos inconvenientes es necesario tener una conversación activa incluyendo una escucha activa. ¿Cómo es posible hacer un buen trabajo en equipo si entre los miembros que lo componen no hay comunicación? Realmente es imposible. No se puede trabajar con otros sin mantener una saludable y transparente comunicación entre todos. Se deben también definir las vías de comunicación para que todo fluya. Para que se sepa en todo momento donde está el material del proyecto, quien es interlocutor con el cliente y con los proveedores, como nos comunicaremos entre el equipo. Todo debe estar bien estipulado desde el principio y siempre, cuando haya algún escollo o problema, hay que comunicarse, tratarlo de forma constructiva y con intención de solucionarlo para salir del atasco, tercera dimensión: Coordinación, al cual Mulas (2015), afirma que, todo equipo de trabajo debe tener un líder que lidere la organización para iniciar la ejecución del proyecto. El líder debe crear un calendario de cumplimiento y hacer seguimiento a los logros y las necesidades a cada miembro del equipo. Debe intentar consensos entre los integrantes y tomar decisiones siempre tomando en cuenta las diferentes opiniones. Asimismo, el líder siempre debe tener presente el objetivo fundamental, es decir sacar el proyecto adelante. La revista prevenciones (2017). El equipo de profesionales, con un líder organizado con la vista al frente para sacar el proyecto exitosamente, también Team building (2018), manifiesta que en la coordinación de un equipo, sea profesional, deportivo, grupo de baile u otros, solo será posible si cada uno es responsable con sus tareas y tiene en cuenta al resto. Un buen trabajo en equipo es algo verdaderamente improbable si no hay una coordinación óptima. Para que la coordinación sea óptima, el punto de partida es una planificación adecuada. Además, cada uno tiene que conocer sus quehaceres y objetivos adentro del equipo y de un plan, cuál es su función, y a la vez la función de cada uno de ellos, y estar bien definidos los períodos. Si todos somos conscientes del alcance y los requerimientos del proyecto es viable la coordinación y sincronización dentro del equipo. La cuarta dimensión es Confianza, que según Mulas (2015). Cada integrante del equipo debe tener confianza en el hacer de sus compañeros. Esta confianza es

indispensable para el triunfo del equipo no se puede hacer alarde particular del mismo al propio lucimiento personal. Si cada uno aporta lo mejor de sí, se puede lograr, sin egos personales. El aporte de la revista *prevencionar* (2017), suma su postura y dice, cada integrante debe confiar en el buen hacer de cada integrante de equipo. La confianza desarrollada entre los integrantes anticipa el triunfo del equipo, que al ego particular del individuo. Cada integrante aporta dando su cien por ciento, sin buscar opacar a los demás integrantes del equipo, solo debe confiar que cada uno de ellos hagan lo mismo; comprende así la única manera que el equipo logre su objetivo.

Team building (2018), manifiesta que, si un miembro del equipo no confía en lo demás, o en el proyecto o en el entorno que lo rodea, es imposible que salga bien. Todos deben tener confianza máxima entre ellos, y si no existe en algún momento o se desquebraja por algo, hay que tirar de la buena comunicación existe para poder solventar este escollo. Confiar en los demás, pero también en los objetivos marcados y en los resultados parciales que se van consiguiendo, es el único camino posible para poder llegar al éxito. Pero también es cierto que la confianza no es algo per-se. Es el fruto de las interacciones positivas entre los miembros del equipo, pero también de la experiencia y de los rasgos personales de los miembros del equipo. Podríamos decir que es la C más poderosa, pero también, la más frágil del equipo: ya lo dice el dicho, lo más difícil de conseguir es la confianza y fácilmente dejar de tenerla. Ante la adversidad y las dificultades, los equipos pueden obtener resultados excelentes teniendo confianza, pero si esta se quiebra por alguna razón, puede llevarlos al traste de los resultados obtenidos y su quinta dimensión Compromiso, para ello Mulas (2015) dice, el compromiso con el equipo es aportar lo mejor de sí mismo e integrarse a él, se potencian los recursos, el trabajo es diferente y tiene otra percepción. Además, los valores compartidos integran y permite la igualdad de oportunidades que genera mejores resultados. De igual forma la Revista *prevencionar* (2017), aporta cada integrante se compromete a contribuir con lo mejor de su capacidad y poner en práctica todo su empeño en el proyecto, también Team building (2018) dice, sin compromiso es inviable, que un equipo fluya porque habrá piezas sin entregar, el trabajo estará realizado mediocrementemente en el mejor de los casos. No estarán llevando todas unas mismas líneas de actuación ni un empuje igual, por lo tanto. El compromiso en la C que nos ancla al equipo,

es el valor que nos hace aceptar el proyecto y sus objetivos, y es la motivación para adoptar una actitud de esfuerzo y trabajo con el equipo.

Luego de revisar trabajos previos y fundamento teórico, llegamos a la Planteamiento del problema general, ¿Cuál es la asociación entre la asertividad y el trabajo en equipo según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019? y problemas específicos ¿Cuál es la asociación entre la asertividad y la complementariedad según percepción de los docentes de la IE. ¿N° 7087?, San Juan de Miraflores-2019; ¿Cuál es la asociación entre la asertividad y la comunicación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, ¿San Juan de Miraflores-2019?; ¿Cuál es la asociación entre la asertividad y la coordinación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, ¿San Juan de Miraflores-2019?; ¿Cuál es la asociación entre asertividad y la confianza según percepción de los docentes de la IE? N° 7087, ¿San Juan de Miraflores-2019?; ¿Cuál es la asociación entre la asertividad y el compromiso según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, ¿San Juan de Miraflores-2019?

Además, se planteó la hipótesis general, la asertividad y el trabajo de equipo se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019 y las hipótesis específicas; la asertividad y la complementariedad se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019; la asertividad y la comunicación se asociación relacionan según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019; la asertividad y la coordinación se asociación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019; la asertividad y la confianza se asociación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019; la asertividad y el compromiso se asociación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

Este estudio tiene el propósito de generar una reflexión teórica, que se aborda con respecto a entre asertividad y el trabajo en equipo de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores servirá como aporte para la mejora y complementación de los nuevos conocimientos en los líderes educativos o directores de la IE. De gestión estatal. Se

justifica teóricamente porque ofrece y suministra información al campo científico, concretamente en el campo de la gestión educativa o de la administración, ya que las variables: asertividad y trabajo en equipo serán desarrolladas conceptual y teóricamente, es decir la investigación tiene importancia y trascendencia como aporte a la administración de la educación. También, Justificación práctica, cuenta con aportes teórico en cuanto a la metodología y de orden temático teórico conceptual de las variables, que faciliten la viabilidad para demostrar la relación de la asertividad con el trabajo de equipo, bajo un enfoque cuantitativo haciendo uso del método hipotético deductivo y de diseño descriptivo correlacional, además la justificación metodológica que describe que cuenta con los instrumentos es necesario que las variables de estudio sean medidos teniendo validez de contenido y un alto índice de fiabilidad, con lo cual se prevé resultados verídicos y consecuentes con el diseño y tipo de investigación; ayudando y contribuyendo a futuras investigaciones relacionándose con la administración de la educación, considerando la importancia de la asertividad y el trabajo de equipo y otras. En lo metodológica, justificamos la investigación por cuanto se ha demostrado que es confiabilidad y la validez de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en la investigación y podrán ser nuevamente empleados en próximos trabajos. La ruta que guía la investigación son los objetivos: objetivo general; Determinar la asociación entre la asertividad y el trabajo de equipo según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019. Objetivos específicos: Determinar la asociación entre la asertividad y la complementariedad según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019; Determinar la asociación entre la asertividad y la comunicación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019; Determinar la asociación entre la asertividad y la coordinación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019; Determinar la asociación entre la asertividad y la confianza según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019; Determinar la asociación entre la asertividad y el compromiso según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Tipo y diseño de investigación.

Es de tipo básica, según Valderrama (2013) referido por Soto (2014), asegura que se lleva a cabo sin fines prácticos inmediatos sino con la finalidad de contribuir conocimientos científicos y no origina derivaciones de beneficio contigua. Se recoge datos a partir de una muestra representativa de un sector de la realidad que enriquece la cognición teórico-científico, encaminado al encuentro de leyes y principios. En consecuencia es irrealizable modificar las variables o asignar aleatoriamente a los individuos que Hernández, Fernández y Baptista (2010) citado por Soto (2014) señala, que estos recopilan datos en solo un tiempo dado, así como fotografiar un suceso. En cuanto a lo correlacional se mide dos variables su propósito es explicar las variables e investigar su correspondencia y su intensidad en un momento específico.

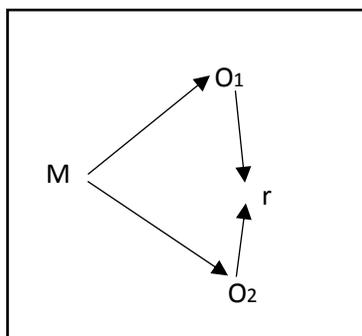


Figura 1. Esquema del diseño correlación

- M = 70 docentes de la institución educativa N°7087, San Juan de Miraflores  
OX = Es la observación de la asertividad  
OY = Es la observación de trabajo en equipo.  
r = Es la correlación entre los valores hallados.

## 2.2. Operacionalización de la variable

Se trata de descomponer o desagregar a la variable en sus partes y para ello se define a la variable asertividad, según Tücel, Kora, Özyalcin, Alcalar, Özdemir y Tücel (2002), citado por León y Vargas (2009) consiste en el arte de manifestar sus ideas, emociones, afectos y convicciones de manera clara y adecuada, demostrando consideración y reconociendo sus

derechos de los demás y al mismo tiempo que resguardamos los propios. Por su parte Kelly (1982), citado por León y Vargas (2009), sostiene que es la aptitud para expresar su postura, opinión, convicciones, afectos y emociones a otros seres humanos de forma adecuada y no tener que discrepar. Presentamos la desagregación de la variable. En cuanto a la variable trabajo en equipo, Mulas (2015) manifiesta que es un trabajo grupal y que es indispensable poner en práctica conocimientos de liderazgo, para relacionarse positivamente entre compañeros de un ambiente laboral o para que se focalicen las necesidades del equipo y complementarlas con las demandas de la empresa y organización en la que se labora. El desafío consiste en cumplir las 5”C”.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable asertividad.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel /Rango
Demostrar disconformidad	Manifiesto inconformidad de inmediato	1,2,3,4,	Muy poco característico de mi=0	Muy inferior al promedio (29 o menos)
Manifestación de sentimientos y creencias	Me manifiesto tal como soy Expreso mis pensamientos y creencias	5,6,7,8, 9,10,11,12,13	Bastante poco característico de mi=1 Algo no característico de mi=2	Inferior al promedio (30 a 39)
Eficacia	Repienso para tomar una decisión		Algo característico de mi=3	Rango promedio (40 a 60)
Interacción con organizaciones	Me relaciono con otras instituciones Es agradable asistir a otras organizaciones	14,15,16	Bastante característico de mi=4	Superior al promedio (61 a 70)
Expresión de opiniones	Tengo facilidad de expresión Mi opinión si cuenta	17,18,19 20,21,22	Muy característico de m=5i	Muy superior al promedio (71 o más)
Decir no	Me cuesta decir no Evito decir no			

*Nota:* Tomado de León y Vargas (2009)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable trabajo en equipo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Complementariedad	Los integrantes tienen capacidades heterogéneas. Cada integrante domina una característica del proyecto	1,2,3,4,5	5=Completamente verdadero	No optimo (25-58)
Comunicación	El ambiente facilita la comunicación Motivación para compartir puntos de vista	6,7,8,9	4= Verdadero  3=Ni verdadero	En proceso (59-91)
Coordinación	Siempre hay un líder que organiza y coordina El líder hace seguimiento de logros y necesidades El líder procura consenso El líder saca adelante el proyecto.	10,11,12, 13,14,15   16, 17,18 19,20,21	2=Falso   1= Completamente falso	Optimo (92-125)
Confianza	Demostrar que se confía en cada miembro Confiar en que cada uno da lo mejor Confiar como equipo buscando el éxito	22,23, 24,25		
Compromiso	Dar lo mejor de sí mismo Potenciar el equipo			

*Nota:* Tomado de Mulas (2015)

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Para seguir con el proceso se definió a la población constituye todos los casos que coinciden con todas las características. Las poblaciones pueden ser identificadas con claridad conforme sus particulares de contenido, de tiempo y de lugar. La población para el estudio está conformada por 85 docentes.

Tabla 3  
Población de estudio.

Niveles pedagógicos	Nro.
Nivel Primaria	50
Nivel Secundaria	35
Total	85

Según el muestreo realizado para Hernández, et al (2014) afirman que, para una investigación cuantitativa, la muestra es un segmento de la población de importancia para la recolección información, y que debe de delimitarse y definirse con anticipación y exactitud, también representar a la población puesto que sus características son semejantes, para el caso la muestra está constituida por los docentes que asistieron el día de la encuesta y los que se comprometieron apoyar en la investigación, es decir  $n= 70$  docentes. Además las muestras utilizadas fueron dirigidas ya que la elección de los individuos para su estudio obedece al criterio adecuado de la investigación. Para ello Carrasco (2013) precisa: No todas las personas o elementos tienen las mismas posibilidades de ser escogidas ya que no todos pueden tener las mismas características que se busca, pueden ser parte de la totalidad de la unidad de análisis, por ello no son tan representativos y para Valderrama (2015) un muestreo intencional, es característico porque se selecciona deliberadamente a una muestra representativa mediante criterios de inclusión y exclusión. Para hallar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde  $N=70$

**Calcula el tamaño de la muestra**

Tamaño de la población  Nivel de confianza (%)  Margen de error (%)

**Tamaño de la muestra**  
**70**

Tabla 4  
Tamaño de muestra para la investigación.

Niveles pedagógicos	Nro.
Nivel primaria	45
Nivel secundaria	25
Total	70

El criterio de muestreo utilizado fue por conveniencia o de manera deliberada, tomando en cuenta las características renuentes o de aceptación del personal docente al participar de una encuesta. Para el criterio de inclusión, se ha considerado a todos los docentes nombrados y contratados del nivel secundaria y primaria; también a todos los docentes del nivel secundaria y primaria que asistieron el día que se aplicó el cuestionario y demostraron voluntad de apoyar con la investigación. Y para el criterio de exclusión: Se ha excluida a los administrativos ni directivos y no se ha considerado a los docentes con inasistencia el día que se aplicó el cuestionario y que no demostraron voluntad de apoyar con la investigación.

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

Ante todo se debe conocer que las técnicas es todo un proceso desde la operacionalización al desagregar las variables en dimensiones, indicadores para luego formular las preguntas que fueron del cuestionario. Para el presente estudio se utilizó la encuesta que es un medio empleado en la técnica, según Pardinas (1982), citado por Carrasco (2013), señala que las técnicas son procesos planificados a fin de solucionar un problema metodológico determinado, con validación o de vituperio de una suposición, de igual forma Bernal (2010) señaló que la técnica es el conjunto de instrumentos necesarios en las fases o pasos

de la investigación científica, ya que integra los insumos como medios materiales que permitirán organizar la investigación de tal manera que los instrumentos definidos por Hernández, et al (2014) sostienen que es un material, una herramienta que permite a la persona que investiga almacenar en un documento los datos que es parte de la investigación de las variables que se tiene presente, Chasteauneuf (2009) manifiesta que un cuestionario consiste en la agrupación de interrogantes planificadas y organizadas conforme a la teoría de uno o más variables a medir, al respecto (Brace. 2013), citado por Hernández, et al (2014) sostiene que debe ser adecuado al momento de plantear un problema y suposiciones.

Tabla 5  
*Escala de valores de asertividad.*

0	1	2	3	4	5
Muy característico	Bastante poco característico de mi	Algo no característico de mi	Algo característico de mi	Bastante característico	Muy característico de mi

Tabla 6  
*Escala de valores de trabajo en equipo.*

1	2	3	4	5
Completamente falso	Falso	Ni verdadero ni Falso	Verdadero	Completamente verdadero

### **Ficha técnica del instrumento Nro. 1**

Título: Cuestionario de Asertividad

Autor: Rathus, citado en la tesis de León y Vargas (2009)

Adaptado por: Sara Davila Asparrin

Año: 2019

País: Perú

Objetivo: Determinar el nivel del trabajo en equipo en los docentes de la I.E. N°7087

Lugar de aplicación: San Juan de Miraflores

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Administrar: Individual

Descripción del instrumento consta de 22 preguntas o ítems agrupados en las dimensiones: a) Demostrar disconformidad; b) Manifestación de sentimientos y creencias; c) Eficacia; d) Interacción con organizaciones e) Expresión de opiniones; f) Decir no.

Este test de asertividad, es adaptado para el área educativa, a nivel docentes, respetando la esencia del área de psicología.

### **Ficha técnica del instrumento Nro. 2**

Título: Cuestionario de trabajo en equipo

Autor: Sara Davila Asparrin

Año: 2019

País: Perú

Objetivo: Determinar el nivel del trabajo en equipo en los docentes de la I.E. N°7087

Lugar de aplicación: San Juan de Miraflores

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Administrar: Individual

Descripción del instrumento consta de 22 preguntas o ítems agrupados en las dimensiones: a) Complementariedad; b) Comunicación; c) Coordinación; d) Confianza e) Compromiso.

**Validación del instrumento**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez, se refiere a la intensidad en que un instrumento mide verdaderamente la variable que pretende medir.

Carrasco (2013) señaló que un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir cuando nos facilita extraer datos que necesitamos conocer para proseguir con la investigación. Así mismo debe tener en cuenta la importancia de los tres tipos de validez; de contenido, de constructo y de criterio. Para elaborar y validar el instrumento trabajo en equipo se consideró la validez de contenido, pues ella permite evaluar la coherencia, secuencia del contenido de aquello que se busca medir.

Tabla 7

*Validación de expertos de la variable asertividad y trabajo en equipo*

Experto	Opinión
Experto 1 (Magister)	Aplicable
Experto 2 (Doctora)	Aplicable

**Confiabilidad**, en cuanto a Confiabilidad de un instrumento, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostiene que la representación de un nivel en que su aplicación luego de ser aplicada a la misma persona repetidas veces y este produce resultados semejantes, es decir produce resultados coherentes y consistentes, para ello se aplicó una prueba piloto para verificar el índice de confiabilidad que nos indicó la pertinencia de la prueba a toda la muestra semejante

Tabla 8.

*Análisis de confiabilidad de los instrumentos para medir las variables asertividad y trabajo en equipo*

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
<i>Asertividad</i>	,698	22
<i>Trabajo en equipo</i>	,965	25

**2.5. Procedimiento.**

El estudio se inició desde la idea de investigación y a partir de ello, la búsqueda de información en diversas fuentes: libros, revistas, videos, otros, para establecer la teoría y definición de las variables que fueron desagregadas para construir o modificar los cuestionarios, los fueron sometidos a una muestra piloto para hallar la fiabilidad a su vez se solicitó revisión de estos para lograr la validez mediante juicio de expertos. Una vez obtenida resultados favorables se procede a aplicar los cuestionarios a la muestra, es decir a 70 maestros. Una vez obtenido los datos se organizó la información organizando datos en el programa Excel y luego se hizo el análisis en el programa SPSS, para obtener los resultados descriptivos e inferenciales, así como aconsejar o sugerir y las opiniones de la interpretación.

**2.6. Método de análisis de datos**

Siendo una indagación de diseño correlacional, cuyas variables son cualitativas, medidas por un instrumento con escala de Likert se manejó la prueba estadística de Rho de Spearman. Según Hernández, et al (2014) sostuvieron que el coeficiente de correspondencia de Spearman es un análisis para demostrar correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que las puntuaciones que emitan las unidades muestrales, casos o unidades de análisis de muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). De la misma manera estos mismos autores señalaron que son pruebas de distribución libre encargándose de analizar datos y basándose en una hipótesis utilizándose categorías y no es necesario que tenga un orden y el ordinal que presenta modalidades no numéricas o cuando aumenta o disminuye no se da con la misma intensidad.

Para la investigación, se certifica que el coeficiente de correlación de Spearman se incluye a las pruebas no paramétricas y no necesita la prueba de normalidad.

Además, se verificó en la prueba en la seguridad del nivel como una posibilidad de error, al respecto Hernández et al (2014) manifiesta que hay una posibilidad de un nivel de error, lo que se consigna como el coeficiente significativo en el nivel de 0.05, que es fijado a priori por el investigador. Además, al restante 95% se le considera como nivel de seguridad para que la correlación sea verídica y 5% de posibilidad de error.

## **2.7. Aspectos éticos**

Esta investigación cumple con los razonamientos instaurados por la delineación de indagación cualitativa de la universidad César Vallejo. Centrandose en plantear un propósito claro con credibilidad para continuar con el estudio; para ello el investigador determina la cantidad y porción de estudio, construye las herramientas y lo somete a opinión rigurosa del juicio de expertos; el investigador coordina con los directivos para aplicar el cuestionario en los centros laborales; los fundamentos teóricos basado en fuentes documentales y de información con registro de autoría, conforme normas APA. Las encuestas fueron aplicadas en el centro de labores, en condiciones de confianza, libertad y tiempo suficiente para marcar las respuestas, logrando recabar datos. Todo ello previa solicitud y coordinación con el director de Institución Educativa quien brindó las facilidades para realizar el estudio. Esta investigación trató de ser lo más objetiva y transparente en cuanto a la información de diversas fuentes, así como los datos obtenidos.

Los datos al ser procesados se convertirán en resultados y estos en información que refleja la realidad. Esta investigación ha cumplido con los discernimientos determinados por el diseño y desarrollo de la indagación cuantitativa de la casa de estudios reservando la identidad de los docentes, basándose en la veracidad de la información y de obtención de la documentación que son originales además se declara que no hubo manipulación de resultados.

### **III. RESULTADOS**

Tabla 9

*Frecuencia de la variable asertividad.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inferior al promedio	3	4,3
	Inferior al promedio	5	7,1
	Rango Promedio	22	31,4
	Superior al promedio	32	45,7
	Muy superior al promedio	8	11,4
Total		70	100,0

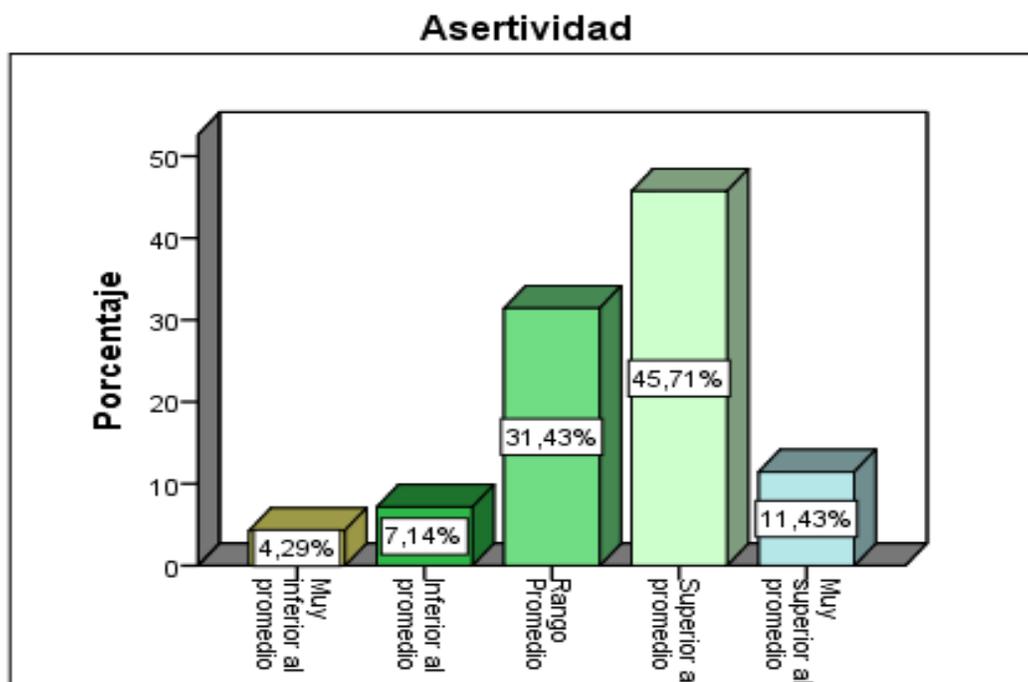


Figura 2. Variable asertividad

Los resultados de la tabla 9 y figura 2, del total de participantes, un 4,3% demostró que se ubica en el nivel muy inferior al promedio; mientras que 7,1% manifestó estar en el nivel inferior al promedio; el 31,4% manifestó estar en el nivel de rango promedio; el 45,7% demostró estar en el nivel superior al promedio y solo el 11,4% demostró estar en el nivel muy superior al promedio.

Tabla 10

*Frecuencia de la variable trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	13	18,6
	En proceso	27	38,6
	Óptimo	30	42,9
	Total	70	100,0

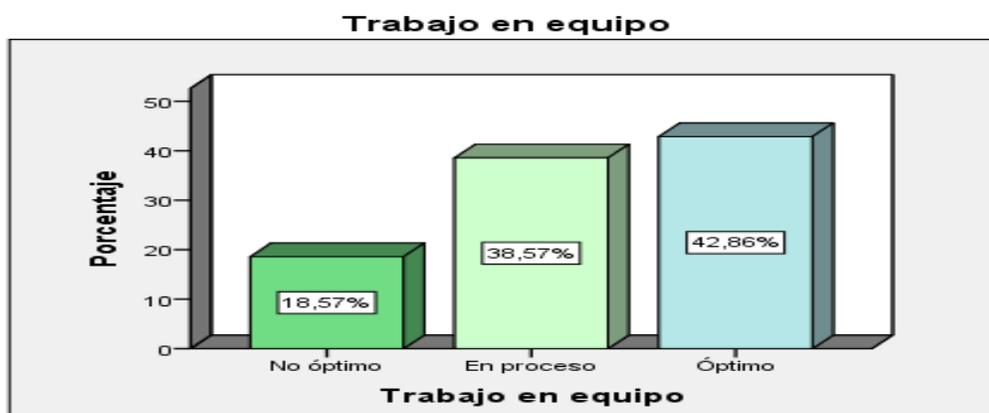


Figura 3. Variable trabajo en equipo

Los resultados de la tabla 10 y figura 3, del total de participantes perciben que el trabajo en equipo, el 18,6% demostró que se ubica en el nivel no óptimo; mientras que 38,6% manifestó estar en el nivel En proceso; el 42,9% demostró que se ubica en el nivel óptimo. En ambas variables el nivel y el porcentaje más alto no llega al 50%, en decir en ambos casos se percibe variables en progreso.

Tabla 11.

*Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y trabajo en equipo*

		Asertividad					Total	
		Poco característico o de mí	Algo no característico o de mí	Algo característico o de mí	Bastante característico o de mí	Muy característico o de mí		
Trabajo en equipo	No óptimo	Recuento	2	3	1	5	2	13
		% del total	2,9%	4,3%	1,4%	7,1%	2,9%	18,6%
	En proceso	Recuento	0	0	12	12	3	27
		% del total	0,0%	0,0%	17,1%	17,1%	4,3%	38,6%
	Óptimo	Recuento	1	2	9	15	3	30
		% del total	1,4%	2,9%	12,9%	21,4%	4,3%	42,9%
Total	Recuento	3	5	22	32	8	70	
	% del total	4,3%	7,1%	31,4%	45,7%	11,4%	100,0%	

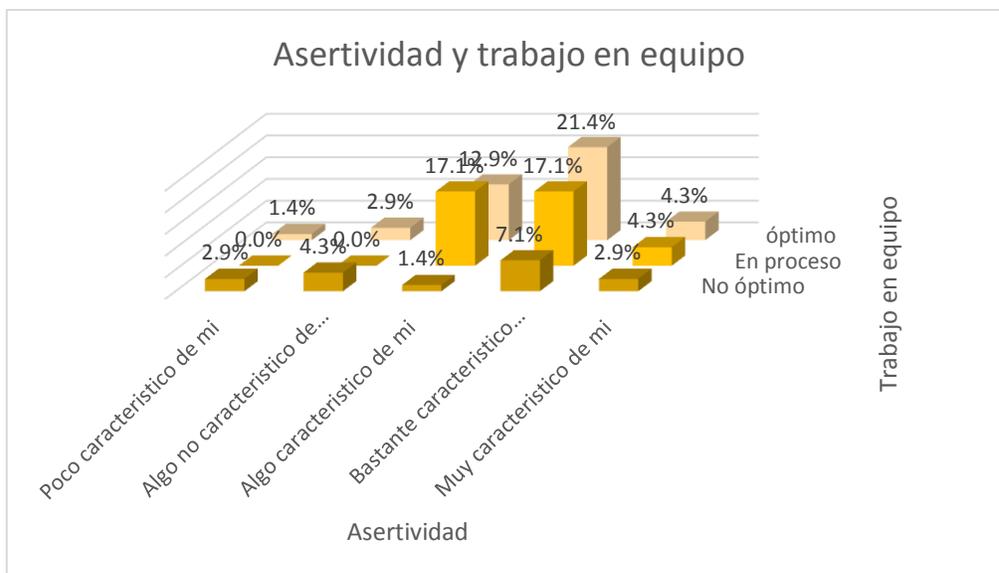


Figura 4. Diagrama de barras de las variables asertividad y trabajo en equipo

Como se demuestra en la tabla 11 y figura 4, del total de participantes perciben que la asertividad y el trabajo en equipo llega hasta el 2,9% demostrando que ambas variables se ubican en el nivel muy inferior al promedio y no óptimo respectivamente; mientras que hasta 17,1% manifestó estar en el nivel rango promedio y en proceso respectivamente; y solo hasta el 4,3% se demostró que para ambas variables estar en el nivel muy superior al promedio y óptimo respectivamente.

Tabla 12.

Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y complementariedad.

		Asertividad					Total	
		Muy inferior al promedio	Inferior al promedio	Rango promedio	Superior al promedio	Muy superior al promedio		
Complementariedad	No óptimo	Recuento	2	3	2	4	2	13
		% del total	2,9%	4,3%	2,9%	5,7%	2,9%	18,6%
	En proceso	Recuento	1	1	15	13	2	32
		% del total	1,4%	1,4%	21,4%	18,6%	2,9%	45,7%
	Óptimo	Recuento	0	1	5	15	4	25
		% del total	0,0%	1,4%	7,1%	21,4%	5,7%	35,7%
Total		Recuento	3	5	22	32	8	70
		% del total	4,3%	7,1%	31,4%	45,7%	11,4%	100,0%



Figura 5. Diagrama de barras de las variables asertividad y complementariedad.

Como se demuestra en la tabla 12 y figura 5, del total de los participantes perciben que la asertividad y la complementariedad llega hasta el 2,9% demostrando que ambas variables se ubican en el nivel muy inferior al promedio y no óptimo respectivamente; mientras que hasta 21,4% manifestó estar en el nivel rango promedio y en proceso respectivamente; y solo hasta el 5,7% se demostró que para ambas variables estar en el nivel muy superior al promedio y óptimo respectivamente.

Tabla 13.

Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y comunicación

		Asertividad					Total	
		Muy inferior al promedio	Inferior al promedio	Rango promedio	Superior al promedio	Muy superior al promedio		
Comunicación	No óptimo	Recuento	2	3	3	3	1	12
		% del total	2,9%	4,3%	4,3%	4,3%	1,4%	17,1%
	En proceso	Recuento	1	0	9	12	4	26
		% del total	1,4%	0,0%	12,9%	17,1%	5,7%	37,1%
	Óptimo	Recuento	0	2	10	17	3	32
		% del total	0,0%	2,9%	14,3%	24,3%	4,3%	45,7%
Total	Recuento	3	5	22	32	8	70	
	% del total	4,3%	7,1%	31,4%	45,7%	11,4%	100,0%	



Figura 6. Diagrama de barras de las variables asertividad y comunicación.

Como se demuestra en la tabla 13 y figura 6, del total de los participantes perciben que la asertividad y la comunicación llega hasta el 2,9% demostrando que ambas variables se ubican en el nivel muy inferior al promedio y no óptimo respectivamente; mientras que hasta 12,9% manifestó estar en el nivel rango promedio y en proceso respectivamente; y solo hasta el 4,3% se demostró que para ambas variables estar en el nivel muy superior al promedio y óptimo respectivamente.

Tabla 14.

Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y coordinación.

		Asertividad					Total	
		Muy inferior al promedio	Inferior al promedio	Rango promedio	Superior al promedio	Muy superior al promedio		
Coordinación	No óptimo	Recuento	2	3	3	5	2	15
		% del total	2,9%	4,3%	4,3%	7,1%	2,9%	21,4%
	En proceso	Recuento	1	1	14	18	3	37
	% del total	1,4%	1,4%	20,0%	25,7%	4,3%	52,9%	
Óptimo	Recuento	0	1	5	9	3	18	
	% del total	0,0%	1,4%	7,1%	12,9%	4,3%	25,7%	
Total		Recuento	3	5	22	32	8	70
		% del total	4,3%	7,1%	31,4%	45,7%	11,4%	100,0%

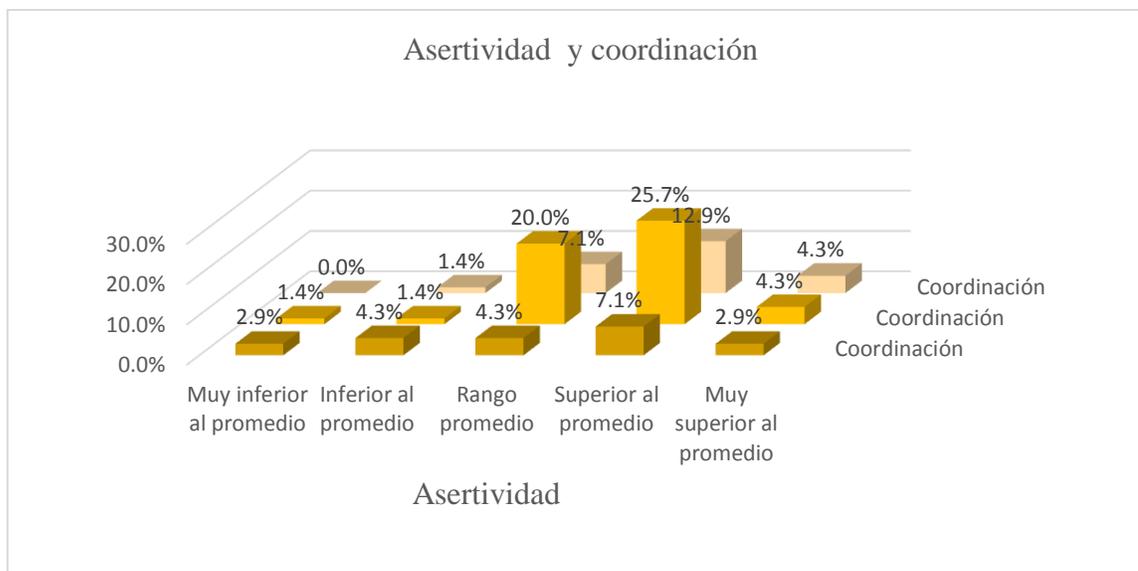


Figura 7. Diagrama de barras de las variables asertividad y coordinación.

Como se demuestra en la tabla 14 y figura 7, afirman del total de los participantes perciben que la asertividad y la coordinación llega hasta el 2,9% demostrando que ambas variables se ubican en el nivel muy inferior al promedio y no óptimo respectivamente; mientras que hasta 20% manifestó estar en el nivel rango promedio y en proceso respectivamente; y solo hasta el 4,3% se demostró que para ambas variables estar en el nivel muy superior al promedio y óptimo respectivamente.

Tabla 15.

*Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y compromiso.*

		Asertividad					Total
		Muy Inferior al promedio	Inferior al promedio	Rango promedio	Superior al promedio	Muy superior al promedio	
Compromiso No óptimo	Recuento	2	3	3	8	3	19
	% del total	2,9%	4,3%	4,3%	11,4%	4,3%	27,1%
En proceso	Recuento	0	0	12	13	1	26
	% del total	0,0%	0,0%	17,1%	18,6%	1,4%	37,1%
Óptimo	Recuento	1	2	7	11	4	25
	% del total	1,4%	2,9%	10,0%	15,7%	5,7%	35,7%
Total	Recuento	3	5	22	32	8	70
	% del total	4,3%	7,1%	31,4%	45,7%	11,4%	100,0%

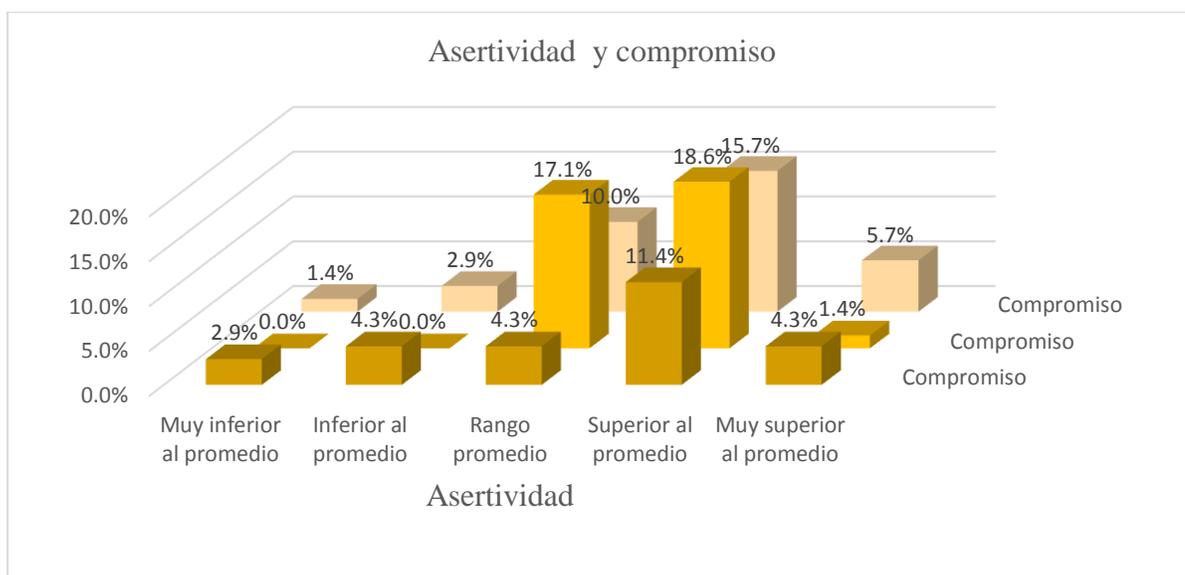


Figura 8. Diagrama de barras de las variables asertividad y compromiso.

Como se demuestra en la tabla 15 y figura 8, del total de participantes perciben que la asertividad y el compromiso llega hasta el 2,9% demostrando que ambas variables se ubican en el nivel muy inferior al promedio y no óptimo respectivamente; mientras que hasta 17.1% manifestó estar en el nivel rango promedio y en proceso respectivamente; y solo hasta el 5,7% se demostró que para ambas variables deben estar en el nivel muy superior al promedio y óptimo respectivamente.

Tabla 16.

Contingencia entre los niveles de las variables asertividad y complementariedad.

		Asertividad					Total
		Muy inferior al promedio	Inferior al promedio	Rango promedio	Superior al promedio	Muy superior al promedio	
Confianza No óptimo	Recuento	2	3	4	7	2	18
	% del total	2,9%	4,3%	5,7%	10,0%	2,9%	25,7%
En proceso	Recuento	0	0	10	13	4	27
	% del total	0,0%	0,0%	14,3%	18,6%	5,7%	38,6%
Óptimo	Recuento	1	2	8	12	2	25
	% del total	1,4%	2,9%	11,4%	17,1%	2,9%	35,7%
Total	Recuento	3	5	22	32	8	70
	% del total	4,3%	7,1%	31,4%	45,7%	11,4%	100,0%

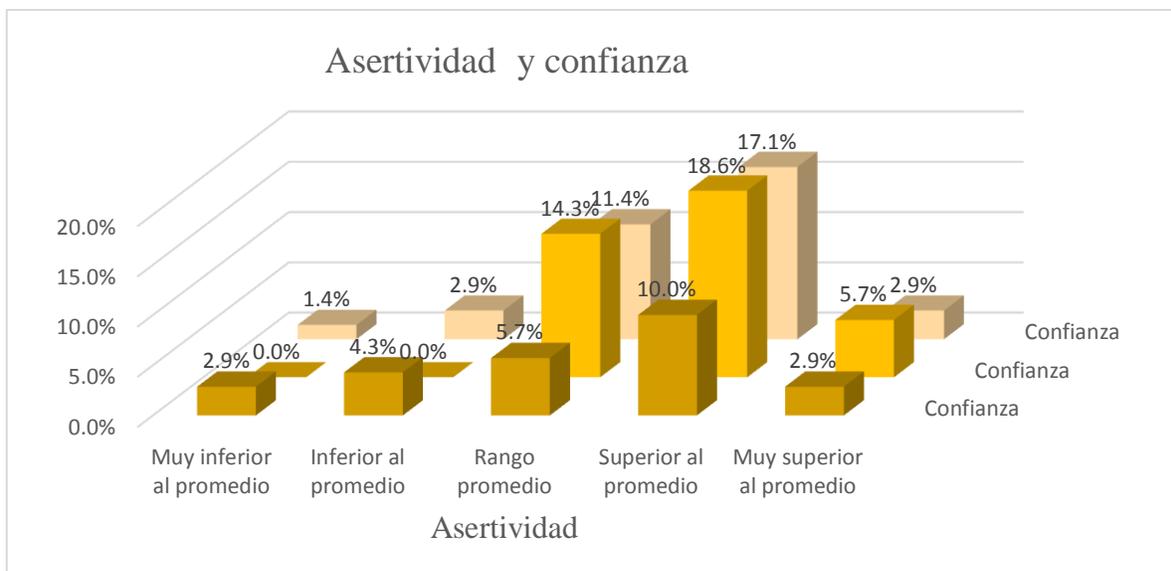


Figura 9. Diagrama de barras de las variables asertividad y confianza.

Los resultados de la tabla 16 y figura 9, afirman que del 100% de los docentes encuestados perciben que la asertividad y la confianza llega hasta el 2,9% demostrando que ambas variables se ubican en el nivel muy inferior al promedio y no óptimo respectivamente; mientras que hasta 14.3% manifestó estar en el nivel rango promedio y en proceso respectivamente; y solo hasta el 2,9% se demostró que para ambas variables estar en el nivel muy superior al promedio y óptimo respectivamente.

### Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad:

Ho: La distribución de las variables de estudio no difiere de la distribución normal

Ha: La distribución de las variables de estudio difiere de la distribución normal.

Para el caso se sometió los resultados de la muestra, a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra; demostrándose que la Sig. asintótica (bilateral) es mayor a 0,05 como se ve en la tabla 17, por lo tanto según regla de decisión, se valida la hipótesis que precisa que, la distribución de las variables de estudio no difiere de la distribución normal, por ser  $p \geq \alpha$  y se valida la hipótesis nula. Describiéndolo de la siguiente manera:

Si al hallar el  $p\text{-valor} \geq \alpha \Rightarrow$  validar la Ho

Si  $p\text{-valor} < \alpha \Rightarrow$  Rechazar la hipótesis alterna

Por lo tanto, se ha decidido emplear la prueba no paramétrica, es decir la prueba de correlación de Spearman, para el contraste de hipótesis.

Tabla 17.

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.*

		Asertividad	Trabajo en equipo
N		70	70
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	58,01	96,30
	Desviación estándar	7,771	16,816
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,106	,121
	Positivo	,095	,062
	Negativo	-,106	-,121
Estadístico de prueba		,106	,121
Sig. asintótica (bilateral)		,069 <sup>c</sup>	,073 <sup>c</sup>

La significación asintótica (bilateral), si  $p > 0.05$  por lo tanto podemos afirmar que si hay distribución normal

**Resultados inferenciales**

Hipótesis general

$H_0$  =La asertividad y el trabajo en equipo no se asocian según percepción de los docentes de la IE 7087, San Juan de Miraflores-2019.

$H_1$  =La asertividad y el trabajo de equipo se asocian según percepción de los docentes de la IE 7087, San Juan de Miraflores-2019.

Tabla 18

*Resultados correlacionales de las variables asertividad y equipo de trabajo.*

		Asertividad	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Asertividad	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	Trabajo en equipo	Coficiente de correlación	,129
		Sig. (bilateral)	,047
		N	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados, el  $p=0,047 < 0,05$  demuestran una correlación significativa entre las variables asertividad y trabajo en equipo, así también el  $Rho = 0,129$  demuestra una correlación positiva muy débil. Que permite determinar y rebatir la conjetura nula.

Hipótesis específica 1

$H_0$  =La asertividad y la complementariedad no se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, S.J.M.-2019.

$H_1$  =La asertividad y la complementariedad se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019

Tabla 19

*Resultados correlacionales de las variables asertividad y comunicación.*

			Asertividad	Comunicación
Rho de Spearman	Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,223
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	70	70
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,223	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	70	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados, el  $p=0,043 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y comunicación, así también el  $Rho$  de Spearman= $0,223$  demuestra una correlación positiva muy débil. Que permite determinar rebatir la suposición nula y admitir la suposición del estudio.

Hipótesis específica 2

$H_0$  =La asertividad y la comunicación no se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019

$H_1$  =La asertividad y la comunicación se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019

Tabla 20.

*Resultados correlacionales de las variables asertividad y complementariedad.*

				Asertividad	Complementariedad
Rho de Spearman	Asertividad	Coeficiente de correlación		1,000	,242
		Sig. (bilateral)		.	,044
		N		70	70
	Complementariedad	Coeficiente de correlación		,242	1,000
		Sig. (bilateral)		,044	.
		N		70	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo a los resultados obtenidos, el  $p=0,044 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y complementariedad, así también el  $Rho = 0,242$  demuestra una correlación positiva muy débil. Se concluye en desestimar la suposición nula y aceptar la suposición de estudio.

Hipótesis específica 3

$H_0$  =La asertividad y la coordinación no se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

$H_1$  =La asertividad y la coordinación se asocian según percepción de los docentes de la IE.

Tabla 21.

*Resultados correlacionales de las variables asertividad y comunicación.*

				Asertividad	Coordinación
Rho de Spearman	Asertividad	Coeficiente de correlación		1,000	,154
		Sig. (bilateral)		.	,029
		N		70	70
	Coordinación	Coeficiente de correlación		,154	1,000
		Sig. (bilateral)		,029	.
		N		70	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados, el  $p=0,029 < 0,05$  lo que de demuestra una correlación significativa entre las variables asertividad y coordinación, así el  $Rho = 0,154$  demuestra una correlación positiva muy débil. Se concluye en desestimar la suposición nula y aceptar la suposición de estudio.

#### Hipótesis específica 4

$H_0$  =La asertividad y la confianza no se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

$H_1$  =La asertividad y la confianza se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

Tabla 22.

#### *Resultados correlacionales de las variables asertividad y confianza*

		Asertividad	Confianza
Rho de Spearman	Asertividad	1,000	,138
	Coeficiente de correlación	.	,049
	Sig. (bilateral)	70	70
	N	70	70
Confianza	Coeficiente de correlación	,138	1,000
	Sig. (bilateral)	,049	.
	N	70	70

Como se muestra en los resultados, el  $p=0,049 < 0,05$  lo que demuestra una correlación significativa entre las variables asertividad y confianza, así también el Rho de Spearman=0,138 demuestra una correlación positiva muy débil. Se concluye en desestimar la suposición nula y aceptar la suposición de estudio.

#### Hipótesis específica 5

$H_0$  =La asertividad y el compromiso no se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

$H_1$  =La asertividad y el compromiso se asocian según percepción de los docentes de la I.E. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

Tabla 23.

*Resultados correlacionales de las variables asertividad y compromiso.*

			Asertividad	Compromiso
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,180
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	70	70
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,180	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	70	70

Como se muestra en los resultados, el  $p=0,047 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y compromiso, así también el  $Rho = 0,0180$  demuestra una correlación positiva muy débil. Se concluye en desestimar la suposición nula y aceptar la suposición de estudio.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Entre las variables asertividad y trabajo en equipo, se demuestran correlación positiva muy débil, además en la variable trabajo en equipo se consideró a los factores complementariedad, comunicación, coordinación, confianza, compromiso, estos resultados son semejantes en cuanto a la dirección positiva en tanto mayor sea la asertividad mayor será el trabajo en equipo tal como los resultados de la investigación, que se asemejan a los resultados de Villena, Justicia y Fernández de Haro, (2016) investigaron sobre el papel de la asertividad docente en el desarrollo de la competencia social de su alumnado. Se demuestra que la asertividad influye directamente en el desarrollo de la competencia social de los alumnos, particularmente en el de aquellas que saben usar y aprovechar otros para beneficio propio demostrándose por encima de los otros, a medida que se incrementa la integración entre los miembros de equipo en la clase. Sin duda la asertividad es una competencia interpersonal deseable para el desarrollo profesional docente. Los autores demuestran en sus resultados a la asertividad, como influyente en la competencia social, integrador de miembros de equipo, indispensable para el desarrollo profesional docente. Lo que se fundamenta con la Teoría de Yagosesky, según Renny Yagosesky, manifiesta que es una cualidad de comunicación complicada, relacionada con los niveles de autoestima y que se puede aprender a partir de procesos extensos de desarrollarse emocionalmente. Definiendo la asertividad con características de las expresiones del consciente, con indicadores de congruencia, claridad, coherencia y equilibrio

Siendo considerado la asertividad como un estilo de comunicación, los resultados de la presente son moderadamente semejantes, tal como los resultados, el  $p=0,043 < 0,05$ ; Rho de Spearman=0,223 lo que indica una correlación significativa entre las variables asertividad y comunicación, demostrando una correlación positiva muy endeble. Siendo la comunicación factor importante para el trabajo en equipo y según los resultados de Medina (2015) en su estudio sobre: La asertividad como estilo de comunicación: ¿derechos o deberes?, entre sus conclusiones tenemos que: La asertividad como estilo de comunicación implica la defensa de los derechos legítimos del sujeto en su condición como persona y profesional; pero también que sepa defender las condiciones propicias que le permitan cumplir con sus deberes como ciudadano y profesional. Se sostiene en lo propuesto por Renny Yagosesky, la asertividad desarrolla capacidades para comunicar nuestras ideas y sentimientos\*o proteger legítimos derechos propios, no con el propósito de lastimar, consciente a partir

de la autoconfianza, con el dominio de la emocionalidad restrictiva característica de la ansiedad. Plantea que la asertividad es favorable e indispensable causando beneficios que generan.

Los resultados  $p=0,043 < 0,05$ ; Rho de Spearman=0,223 que demuestran correlación significativa positiva muy débil entre las variables asertividad y comunicación. En cuanto a confianza  $p=0,049 < 0,05$ , Rho =0,138 que indica una correlación significativa positiva muy débil entre las variables asertividad y confianza. Estos resultados implican una necesidad urgente de ser atendidos y potenciarlos. Esta investigación coincide débilmente con dos dimensiones comunicación y confianza como se muestran en los resultados de Aguilar, (2016) Trabajo en equipo y clima organizacional: Indagación con participantes del hotel del campo de quetzalenango. Se demuestra que el trabajo en equipo en la muestra estudiada se relaciona con el clima organizacional, integra un solo propósito al unir a sus integrantes. Los elementos que favorecen el ambiente profesional son, en una escala de creer, de confiar y el bienestar profesional, la comunicación en una escala de integración del conjunto de labor, y el liderazgo de calidad. Los factores idóneos para elevar el nivel del clima laboral positivo son, el nivel de confianza entre colaboradores, y con su líder, las constantes capacitaciones para mejorar su trabajo, el autoconocimiento, interrelaciones y una fluida comunicación ascendente y descendente. Demostrándose lo que manifiesta la Revista Prevencionar suma su postura y dice, cada integrante debe confiar en el buen hacer de cada integrante de equipo. La confianza desarrollada entre los integrantes anticipa el triunfo del equipo, que al ego personal. Cada integrante aporta su cien por ciento, sin buscar opacar a cada integrante del equipo, solo debe confiar que todos procederán de igual manera; comprende que es la única manera que el equipo logre su objetivo.

Existe correlación entre las variables asertividad y trabajo en equipo, así también Rho de Spearman=0,129, se observa en ambos casos que la primera variable favorece el trabajo en equipo o en todo caso se relaciona con este. Los variables y los resultados de los autores a continuación, coinciden débilmente con resultados, pues en la presente se demuestra una correlación baja y débil. Gavotto. Glasserman, Monge, y Castellanos (2015) La Cohesión del Colectivo, como factor clave para el trabajo colaborativo en educación básica. Las respuestas de los directores fueron las siguientes: Además se integran a la labor en un anhelo, un deseo del colectivo ficticio y simboliza un progreso; cuando prometen cumplir

las promesas también puede ser que uno de ellos no las cumplan. Estos resultados se fundamenta en Galassi (1979) tomado por Berrio-Otxoa Inza, Lledó Amaia y Tellxea (2016), en tanto que la asertividad facilita un dialogo y minimizando que ocurra que otras personas entiendan mal el recado, contribuye en hacer fuerte las relaciones humanas más satisfechas y reduce las incomodidades y apremios derivado por la coexistencia bajo mismos ambientes, optimizar el aprecio o consideración de uno mismo, los sentimientos intensos de alegría o tristeza consigo mismo de manera positiva y con otras personas también quien se relaciona con un individuo asertivo se logra un dialogo fácil, transparente sin sentirse manipulado, sintiéndose cómodo, considerado y siente que la otra persona lo percibe así. Lo coincidente es el trabajo en equipo por lo tanto el fundamento teórico se basa en Roobins (2014) define al equipo de trabajo como la unión de dos o más personas con órdenes y métodos y comprometidas, las cuales contribuyen para alcanzar lograr fines comunes que es la realización de un propósito. Nace como una necesidad de complementarse para conseguir desafíos que no se lograrían de forma particular. Se produce por la necesidad acelerar y mejorando varias circunstancias que entorpecen en el desenvolvimiento de labores habituales y por ende con los objetivos de las organizaciones.

El coeficiente de Rho =0,223,  $p=0,043 <0,05$  lo que demuestra una correlación significativa, positiva muy débil entre las variables asertividad y comunicación. En ambos casos se observa la necesidad de potenciar las estrategias de comunicación, para favorecer las habilidades blandas en una institución educativa. Esta investigación obedece a un diagnóstico, demostrándose carencia en los comportamientos, por lo tanto, se asemeja a los resultados del estudio de Jiménez, (2017) Módulo de intervención para abrir canales de comunicación asertiva entre docentes, padres de familia y estudiantes de secundaria y media. Concluye: Se demostró que existen una comunicación débil entre todos los integrantes de la comunidad educativa asunto de interés así que: un 80% manifiestan que se debe fortalecer entre toda la comunidad educativa en todos los procesos de formación de secundaria y media, conforme a la realidad institucional, pedir apoyo a expertos en el tema. Así mismo, para el diseño de un módulo de intervención completo direccionando al mejoramiento de la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los docentes, directivos, padres de familia y estudiantes.

Los resultados  $p=0,047 <0,05$ ; Rho de Spearman= $0,129$  demuestran una correlación significativa positiva muy débil entre las variables asertividad y trabajo en equipo. Aun siendo la correlación débil es importante revisar los aspectos considerados en asertividad: demostrar disconformidad, manifestación de sentimientos y creencias, eficacia, interacción con organizaciones, expresión de opiniones, es decir no; los que desarrollados sí podrían permitir el trabajo en equipo entre docentes de manera exitosa. Esta investigación resalta la asertividad como una competencia interpersonal importante para lograr el perfil deseable y bienestar psicológico para los docentes, es por ello que se considera semejante con los resultados ocurre en la investigación de Villena, Justicia y Fernández de Haro, (2016) El rol de la asertividad docente en el desarrollo de la competencia social de su alumnado. Siendo sus conclusiones La cohesión del grupo no se ve favorecida cuando el docente es varón y cuando aumenta su edad, aunque puede mejorarla optimizado tanto su auto asertividad como su heteroasertividad. Sin embargo, las profesoras con un elevado nivel de heteroasertividad tienden a disminuir esa cohesión o, en su caso, a no generarla. La asertividad se configura, por tanto, como una competencia interpersonal deseable en el perfil del buen docente ya que además, como cualquier otra habilidad de interacción social, contribuye al bienestar psicológico de profesores y alumnos así como a un aprendizaje de calidad. El sentido de los resultados argumentados en Robbins (2014) define al equipo de trabajo como la asociación de dos o más personas organizadas y comprometidas, las cuales contribuyen para alcanzar lograr fines comunes que es la realización de un propósito. Nace como una necesidad de complementariedad para lograr retos que no se lograrían de manera personal. Se produce por la necesidad agilizar y mejorar algunas condiciones que entorpecen el desarrollo de tareas diarias y por ende con los objetivos de las organizaciones.

Los resultados  $p=0,047 <0,05$ , Rho = $0,223$  demuestran una correlación entre las variables asertividad y comunicación, es significativa y positiva muy débil de tal manera que en ambos casos, los resultados permitirán tomar decisiones a los directivos líderes, en tanto que en asertividad permite exponer lo que se siente, como: demostrar disconformidad, manifestación de sentimientos y creencias, eficacia, interacción con organizaciones, expresión de opiniones, decir no; mientras que el trabajo en equipo permite desarrollar; complementariedad, comunicación, coordinación, confianza, compromiso. Estos resultados

se aproximan en tanto que en la presente los resultados de Gonzales (2015) Trabajo en equipo y satisfacción laboral: Indagación realizada con el conjunto de personas de operaciones de telemarketing de Transactel. Con base en los resultados siguientes conclusiones: Todos los miembros del staff logran que la suma de esfuerzos de cada uno de ellos se logra conseguir los objetivos laborales; A pesar de la gran cantidad de personas se logra trabajar en equipo todo el equipo, desarrollando un sentido de pertenencia hacia la empresa deseando permanecer más tiempo dentro de la organización logrando de esta manera una satisfacción laboral; Se determinó que existe trabajo en equipo y satisfacción laboral, pero se precisa mejorar el primero porque uno de los puntos débiles es el dialogo en todo el equipo a través de las diferentes unidades que la conforman. Los resultados en la investigación de Gonzales, resaltan el trabajo en equipo y la comunicación, considerada la última como punto débil, lo que explica Prieto (2015) es la capacidad de manifestar las propias creencias, ideas, sentimientos sin sentirse incomodo ni incomodando a los demás.

Además, se demuestra que los resultados de correlación entre las variables asertividad y trabajo en equipo  $p=0.047 < 0,05$ , significativo y Rho de Spearman=0,129; en tanto que la variable asertividad desarrollada en una persona le permite demostrar disconformidad, manifestación de sentimientos y creencias, eficacia, interacción con organizaciones expresión de opiniones y decir no. Por todo ello se puede afirmar que, si existe coincidencia y se compara en cierta medida con los resultados de Moraga (2013) estudió sobre la relación entre el nivel de asertividad y la actitud laboral en los trabajadores de una empresa productiva de alimentos. Los resultados fueron: si existe implicancia de la asertividad en el desarrollo de las actividades, en el ambiente laboral, en el comportamiento y dentro de las organizaciones, Si se logra desarrollar la afectividad entonces se obtendrá una productividad deseada. Demostró que la asertividad se relaciona con el ámbito psicológico como el contexto social de cada persona y su correlación con la valoración de sí misma, con la urbanidad y con una buena condición de líder. Los resultados del estudio de Moraga demuestran que la asertividad tiene que ver con el contexto social, el autoestima, educación y el liderazgo; capacidades que también se requieren para trabajar en equipo. Estos resultados son argumentados por Asociación Team Building (2018), el trabajo en equipo bien elaborado es un gran beneficio para una organización, cuando un grupo es compacto,

es como solo uno capaz de remar en un mismo sentido, el resultado de las tareas y actividades especializadas serán excepcionales.

Los resultados de la presente,  $p=0,047 <0,05$ .  $Rho =0,129$  demostrándose una correlación significativa entre las variables asertividad y trabajo en equipo. La asertividad permite a la persona: demostrar disconformidad, manifestación de sentimientos y creencias, eficacia, interacción con organización, expresión de opiniones y decir no. Por lo tanto, se afirma que los estudios tienen cierta relación y se compara con los de Miranda (2015), estudio sobre asertividad y estrategias de aprendizaje en alumnos del nivel superior. En cuanto a los resultados se identificó el nivel de asertividad en los alumnos de educación superior y se concluye que la asertividad es utilizada por los alumnos como un recurso, que les permita expresar sus opiniones, derechos, saben hacer peticiones, sentimientos, limitaciones, deseos, y que tienen habilidad en la crítica, Además, que la asertividad es utilizada de forma consciente, directa y adecuada, de tal manera que los alumnos se sienten bien con ellos mismos, sin desfavorecer o desestimar los interés o derechos de las personas de su entorno. Así también los resultados manifiestan que los alumnos tienen algunas primacías, como asumir situaciones delicadas, además tienen las opciones de obtener resultados agradables que reducen su nivel de estrés, etc. El estudio de Miranda arroja que la habilidad se relaciona con comportamientos de las personas tal como la manifiesta. Estos resultados se respaldan con los argumentos de Roca (2014), sustenta que la asertividad es parte imprescindible de las habilidades sociales, es una actitud de autoafirmación que salvaguarda nuestros derechos como persona considerando preferencias, los sentimientos, necesidades y respetando las opiniones de otras personas así también

En tanto se demuestra una correlación significativa entre las variables asertividad y comunicación, donde  $Rho$  de Spearman= $0.223$  y  $p=0.043 <0,05$  lo que indica una diferencia en escala o intensidad de la correlación, tal como los resultados, tal como los de Cano (2018) Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018. La presente investigación demostró que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria;  $Tau\_b$  de Kendall de  $0.772$ , demostró que existe una relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docentes

de nivel primaria; Tau\_b de Kendall de 0.762. Los resultados de Cano demostrando Tau\_b de Kendall de 0.772. Ambos resultados se respaldan en los argumentos de Berrio-Otxoa Inza, Lledó Amaia y Tellxea (2016), la asertividad pretende contribuir a ser mejores personas, a desarrollar una autoestima positiva y a optimar la comunicación en las relaciones interpersonales, para que sean más efectivas, pertinentes y claras. Optar por un comportamiento asertivo haciendo posible el dialogo y minimizando que ocurra que otras personas entiendan mal el recado, contribuye en hacer fuerte las relaciones humanas más satisfechas y reduce las incomodidades y apremios derivado por la coexistencia bajo mismos ambientes, , optimizar el aprecio o consideración de uno mismo, los sentimientos intensos de alegría o tristeza consigo mismo de manera positiva y con otras personas también quien se relaciona con un individuo asertivo se logra un dialogo fácil, transparente sin sentirse manipulado, sintiéndose cómodo, considerado y siente que la otra persona lo percibe así.

Demostrándose una correlación significativa entre las variables asertividad y trabajo en equipo, si  $p=0,047 < 0,05$ , Rho de Spearman=0,129 En tanto que la variable asertividad desarrollada en la persona le facilita: demostrar disconformidad, manifestación de sentimientos y creencias, eficacia, interacción con organizaciones, expresión de opiniones y decir no. Además, el trabajo en equipo estudia la complementariedad, comunicación, coordinación, confianza y compromiso, para el éxito de un equipo. Estos resultados coinciden con los resultados de Ángeles (2017) La asertividad y el desarrollo de la convivencia en estudiantes universitarios. La presente investigación concluye con las siguientes afirmaciones. La correlación entre el respeto a los demás y la asertividad es media o moderada positiva ( $r=0,510$ ). El desarrollo en trabajo en equipo de los estudiantes se relaciona con la asertividad ( $r=0,672$ ). La tolerancia de los estudiantes universitarios se relaciona con el desarrollo de la asertividad ( $r=0,765$ ). La vinculación de los estudiantes universitarios se relaciona con el desarrollo de La convivencia ( $r=0,543$ ). La variable y dimensiones estudiada por Ángeles también coinciden, pero difieren en los resultados puesto que oscilan entre ( $r=0,510$ ) y ( $r=0,765$ ). Resultados que se argumentan con los aporte de Mulas (2015) manifiesta que es un trabajo grupal y que es indispensable poner en práctica conocimientos de liderazgo, para relacionarse positivamente entre compañeros de un

ambiente laboral o para que se focalicen las necesidades del equipo y complementarlas con las demandas de la empresa y organización en la que se labora.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Los resultados  $p=0,047 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y trabajo en equipo, así también el  $Rho = 0,129$  demuestra una correlación positiva muy endeble. Comprobándose la validez de la suposición del estudio y se desestima la suposición nula..

### **Segunda**

Los resultados el  $p=0,043 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y comunicación, así el  $Rho = 0,223$  demostrando una correlación positiva muy endeble. Comprobándose la validez de la suposición del estudio.

### **Tercera**

Los resultados el  $p=0,044 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y complementariedad, así el  $Rho = 0,242$  demuestra una correlación positiva muy endeble. Comprobándose la validez de la suposición del estudio.

### **Cuarta**

Los resultados, el  $p=0,029 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y coordinación, así el  $Rho = 0,154$  demuestra una correlación significativa positiva muy endeble. Comprobándose la validez de la suposición del estudio.

### **Quinta**

Los resultados, el  $p=0,049 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y confianza, así el  $Rho = 0,138$  demuestra una correlación significativa positiva muy endeble. Comprobándose la validez de la suposición de estudio.

### **Sexta**

Los resultados, el  $p=0,047 < 0,05$  demostrando una correlación significativa entre las variables asertividad y compromiso, así el  $Rho = 0,0180$  demuestra una correlación positiva muy endeble. Se concluye en desestimar la suposición nula y aceptar la suposición de estudio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda a los rectores de universidades e institutos pedagógicos formadores de educadores insertar en la malla curricular asignaturas o experiencias curriculares temáticas que permitan desarrollar el asertividad y el trabajo en equipo como única herramienta para formar jóvenes profesionales en educación que saldrán a múltiples contextos de la realidad peruana a cumplir la noble misión de educar fortalecer el perfil del docente que la sociedad peruana necesita.

**Segunda:** Se recomienda al Director de UGEL, directores y docentes de la jurisdicción de San Juan de Miraflores, ser constantes en desarrollar y participar en actividades pedagógicas que fortalezcan la comunicación en todas sus direcciones, además utiliza las TICs como fortaleza para el sector educativo. Considerando la comunicación en una organización es fundamental para lograr los objetivos nacionales e internacionales conforme acuerdos y tratados al 2030.

**Tercera:** Se recomienda al Director de UGEL, directores y docentes de la jurisdicción de San Juan de Miraflores desarrollar sus cualidades y capacidades, profesionales y pedagógicas, de tal manera que, al lograr competencias, sean consideradas con criterios de la administración y desarrollo e ingenio del hombre que está fundamentada la complementariedad, que consiste en ser engranaje perfecto para el trabajo en el equipo.

**Cuarto:** Se recomienda al Director de UGEL, directores y docentes de la jurisdicción de San Juan de Miraflores demostrar y aplicar teorías de la administración en cuanto al proceso de la coordinación pues el sistema educativo requiere de este proceso para obtener mejores resultados.

**Quinta:** Se recomienda al Director de UGEL, directores y docentes de la jurisdicción de San Juan de Miraflores, fomentar y ser los primeros ejemplos en establecer relaciones de confianza. Pues en las Instituciones Educativa se forman hombres y mujeres que actúan alejados de la violencia, agresividad y egoísmo. Logremos formar personas en quienes la sociedad pueda confiar.

**Sexta:** Se recomienda al Director de UGEL, directores y docentes de la jurisdicción de San Juan de Miraflores, facilitar, promover, estimular, premiar y reconocer el compromiso en los miembros de la comunidad educativa, pues el compromiso honesto, sincero, contribuye

al éxito y la finalidad de un buen término en una institución formando comisiones, trabajos en equipos y demás responsabilidades delegadas que contribuyen al éxito de la gestión.

## **VII. REFERENCIAS**

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional (Estudio realizado en colaboradores del hotel del campo de quetzaltenango)* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar - Campus de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Ángeles, R.B. (2017). *La asertividad y el desarrollo de la convivencia en estudiantes universitarios* (Tesis de doctorado). Universidad San Martín de Porras (SMP), Lima, Perú. Recuperado de [Http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2792/3/angeles\\_hrb.pdf](Http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2792/3/angeles_hrb.pdf), File:///C:/Users/Susana/Downloads/816-3164-1-PB.pdf
- Arantes, L. C., Borsato, P., C., Belén I., C., Contreira, A., R., y Vieira, L., F. (2016). Motivational style and behavior assertive teacher of Physical Education lifelong career. *Scielo, Revista Brasileña de educacao Fisica y esporte*, 30(2). Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-55092016000200457&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-55092016000200457&script=sci_arttext&tlng=en)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3° ed.)* Colombia: Pearson. Recuperado de [https://www.academia.edu/25497606/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_laInvestigaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/25497606/Metodolog%C3%ADa_de_laInvestigaci%C3%B3n)
- Berrio, O., Kontxesi, I., Lledó, A., Telletxea, M., y Saioa (2016). *Comunicación Interpersonal y Habilidades Sociales en las Relaciones de Ayuda Profesional Concepto y Principios de la Comunicación Efectiva*. Recuperado de <Https://docplayer.es/44323520-Comunicacion-interpersonal-y-habilidades-sociales-en-las-relaciones-de-ayuda-profesional-concepto-y-principios-de-la-comunicacion-efectiva.html>
- Cano, L.A. (2018). *Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <Http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23178>
- Castillero, O. (2016). Teoría de las relaciones Humanas. *Revista psicología y mente*. Recuperado de

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-de-relaciones-humanas>

- Corrales, A., Quijano, N. K. y Góngora, E. A. (2017). Enseñanza e Investigación en Psicología 22 (1), 58-65. Enero-abril, 2017. Empathy, assertive communication and follow-up of rules A program to develop skills for life Universidad Autónoma de Yucatán
- Eslami, A., A., Rabiei, L., Afzali, S., M., y Kowsar, J. (2016). The Effectiveness of Assertiveness Training on the Levels of Stress, Anxiety, and Depression of High School Students, *Medical Journal* 18 (1) Iranian Red Crescent. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4752719/>
- Esmailiasab, M., Malek, M., D., Ghiasvand, Z., y Bahrami, S. (2011). Effectiveness of life skills training on increasing self-esteem of high school students. *Journal Elsevier* Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811020283>
- Galata, S. (2018). Assertiveness and Academic Achievement Motivation of Adolescent Students in Selected Secondary Schools of Harari Peoples Regional State, Ethiopia. *International Journal of Education & Literacy studies*. Recuperado de <http://www.journals.aiac.org.au/index.php/IJELS/article/view/4902>
- García, M., Biencito. Ch., Carpintero, E., Casas, E., E. y Ruiz, Y., A. (2016). Development and evaluation of the team work skill in university contexts. Are virtual environments effective? *International Journal of Educational Technology in Higher*, Recuperado de <https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s41239-016-0014-1>
- García, J. (2016). Team Building y trabajo en equipo. La unión hace la fuerza, *revista portal Psicología y Mente*. Recuperado de <http://www.kaizenteambuilding.es/2016/02/team-building-y-trabajo-en-equipo/>
- Gavotto O., Glasserman, L., Monge, P., y Castellanos, L. (2015). La Cohesión del Colectivo, como factor clave para el trabajo colaborativo en educación básica - The Cohesion of the Group, as a Key Factor for Collaborative Work in Basic Education - *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(2), 171-185. Recuperado de

- File:///C:/Users/Susana/Downloads/Dialnet-lacohesiondelcolectivocomofactorclaveparaeltrabajo-5308053.pdf
- González, K. M. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral: Estudio realizado con personal de operaciones de telemarketing de Transactel* (Tesis de licenciatura). Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de [Http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf)
- Gómez, A., y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Revista Scielo, ACIMED, 11(6)* Ciudad de La Habana nov.-dic.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México: Mc Graw-Hill Educación.
- Jiménez, L. (2017). *Módulo de intervención para abrir canales de comunicación asertiva entre docentes, padres de familia y estudiantes de secundaria y media* (Tesis de maestría). Universidad de Colombia Tecnológico de Monterrey, Medellín, Colombia. Recuperado de [Https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/622459/Tesis%20JSLM.pdf?sequence=9&isallowed=y](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/622459/Tesis%20JSLM.pdf?sequence=9&isallowed=y)
- Jomtien (1990). *Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, Declaración Mundial sobre Educación para Todos: Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje*. Recuperado de [Https://www.humanium.org/es/declaracion-mundial-sobre-educacion-para-todos-satisfaccion-de-las-necesidades-basicas-de-aprendizaje/](https://www.humanium.org/es/declaracion-mundial-sobre-educacion-para-todos-satisfaccion-de-las-necesidades-basicas-de-aprendizaje/)
- Leeuwen, A., y Janssen, J. (2019). A systematic review of teacher guidance during collaborative learning in primary and secondary education. *Journal Elsevier, Educational Research Review, 27*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X18303403>
- León y Vargas (2009). Revisión de la Escala de Asertividad de Rathus. *Revista Reflexiones, 93(1)* Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica. Recuperado de [Http://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=72930086012](http://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=72930086012)

- Medina, B.R.M. (2015). La asertividad como estilo de comunicación: ¿derechos o deberes? The assertiveness as a communications style: right or duties?. *Revista cubana de tecnología de la salud – cuba*. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=76890>
- Miranda M. L. (2015). *Asertividad y estrategias de aprendizaje en alumnos del nivel superior* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México, México. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/49923>
- Minedu (2015). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (Local / Regional)*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/guia-para-la-formulacion-del-plan-de-monitoreo.pdf>
- Moraga M. E. (2013). *Relación entre el Nivel de Asertividad y la Actitud Laboral en los Trabajadores de una Empresa Productora de Alimentos*. (Tesis de licenciatura). Guatemala de la Asunción, Campus Central. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Moraga-Maria.pdf>
- Mulas, R. (2018). Las 5 “C” del trabajo en equipo, *Revista Mia*, Costa Rica. Recuperado de <https://www.miarevista.es/consumo-trabajo/articulo/las-5-c-del-trabajo-en-equipo-931424783501>
- Osés, R. M., Duarte, E., y Pinto, M. L. (2016). Juegos cooperativos: efectos en el comportamiento asertivo en niños de 6o. grado de escuelas públicas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(3), 176-186. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/886>.
- Robbins, S. and Judge, T. (2014). *Organizational behavior*, (15° ed.) University of Guadalajara.: Mexico. Pearson. Recuperado de <https://www.academia.edu/20446601/Stephen>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administration*, (12° ed.) San Diego State University and Missouri State University.: Pearson.
- Roca, E. (2014). Como mejorar tus habilidades sociales. Recuperado de <https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Habilidades%20sociales-Dale%20una%20mirada.pdf>

- Sánchez, J. P. (2018). Trabajo en Equipo, *Revista Prevenir*. Guadalajara México.  
Recuperado de <https://prevenir.com/2018/06/17/las-5c-del-trabajo-en-equipo/>
- Torres, A. (2015). Apuntes pedagógicos, Teoría administrativa de la educación. *Revista Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/teoria-administrativa-en-educacion>.
- Villena, M. D., Justicia, F., y Fernández de Haro, E. (2016). El papel de asertividad docente en el desarrollo de la competencia social de su alumnado. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology* Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2931/293146873005.pdf>

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO:** Asertividad y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N° 7087, San Juan de Miraflores- 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la asociación entre la asertividad y trabajo en equipo según percepción de los docentes de la IE .N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cuál es la asociación entre la asertividad y la complementariedad según percepción de los docentes de la IE .N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la asertividad y la comunicación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la asertividad y la coordinación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.</p> <p>¿Cuál es la asociación entre asertividad y la confianza según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la asertividad y el compromiso según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la asociación entre la asertividad y trabajo en equipo según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar la asociación entre la asertividad y la complementariedad según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p>Determinar la asociación entre la asertividad y la comunicación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p>Determinar la asociación entre la asertividad y la coordinación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.</p> <p>Determinar la asociación entre la asertividad y la confianza según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.</p> <p>Determinar la asociación entre la asertividad y el compromiso según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> La asertividad y trabajo en equipo se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> La asertividad y la complementariedad se asocian según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p>La asertividad y la comunicación se asociación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019</p> <p>La asertividad y la coordinación se asociación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.</p> <p>La asertividad y la confianza se asociación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.</p> <p>La asertividad y el compromiso se asociación según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.</p>	<b>Variable 1: ASERTIVIDAD</b>				
			<b>Dimensio nes</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem s</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Demostrar disconformidad :	Manifiesto inconformidad de inmediato No me quedo callado ante situación incómoda	4	0=Muy característico de mi  1=Bastante poco característico de mi	29 o menos  Muy inferior al promedio  30 a 39  Inferior al promedio
			Manifestación de sentimientos y creencias:	Manifiesto inconformidad de inmediato No me quedo callado ante situación incómoda	4		
			Eficacia:	Pienso luego actúo  Repienso para tomar una decisión	5	2=Algo no característico de mi	40 a 60  Rango promedi
			Interacción con organizaciones:	Me relaciono con otras instituciones  Es agradable asistir a otras organizaciones	3	4=Algo característico de mi	
Expresión de opiniones:	Tengo facilidad de expresión  Mi opinión si cuenta Tengo facilidad de expresión	3	5= Bastante característico de mi	61 a 70  Superior al promedio  71 o más  Muy superior al promedio			
Decir no:	Me cuesta decir no  Evito decir no	3	6=Muy característico de mi				
<b>Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>							
<b>Dimensio nes</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Íte m</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
Complementari edad	Los integrantes tienen capacidades heterogéneas. Cada integrante domina una característica del Proyecto	5	5. Completame nte verdadero  4. Verdadero	(25-58)			
Comunicación	El ambiente facilita la comunicación Motivación para compartir puntos de vista	4					
Coordinación	Siempre hay un líder que organiza y coordina. El líder hacer seguimiento de logros y necesidades El líder procura consenso El líder saca adelante el proyecto	6	3. Ni verdadero, ni falso	(59-91)  (92-125)			
Confianza	Demostrar que se confía en cada miembro. Confiar en que cada uno da lo mejor Confiar como equipo buscando el éxito	6	2. Falso				
Compromiso	Dar lo mejor de sí mismo Potenciar el equipo	4	1. Completame nte falso				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Es una investigación básica:</p> <p>Valderrama (2013) citado por Soto (2014) sobre la investigación básica manifiesta: es conocida también como investigación teórica, pura, o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes". (p.44).</p> <p><b>DISEÑO:</b> Es una investigación no experimental, transversal, correlacional:</p> <p>Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) citado por Soto (2014) sobre diseño no experimental de corte transversal señala: Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. ( ...)</p> <div data-bbox="256 902 596 1037" data-label="Diagram"> <pre> graph LR   M --- O1   M --- O2   O1 --- r --- O2   </pre> </div> <p>En el esquema: Interpretando el diagrama tenemos:</p> <p>M= Personal docente de la I.E. 7087</p> <p>O1= Variable: Gestión asertividad</p> <p>O2= Variable trabajo en equipo</p> <p>r = Coeficiente de correlación entre variables</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población objeto de estudio está constituido por el total de los 85 docentes que laboran en la IE 7087, San Juan de Miraflores</p> <p style="text-align: center;">N = 85 docentes</p> <p><b>MUESTRA:</b> No hay muestra puesto que el 100% de docentes serán entrevistados, es decir es una población censal</p> <p style="text-align: center;">N = 70 docentes</p>	<p><b>VARIABLE 1: ASERTIVIDAD</b> Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario Autor: Rathus (R.A.S. Adaptado por león y Vargas) Año: 2009 Monitoreo: Validación por juicio de expertos Ámbito de Aplicación: la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores</p> <p>Convocatoria: junio 2019 Forma de Administración: individual</p> <p><b>VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO</b> Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Sara Davila Asparrin Año: 2018 Monitoreo: Validación por juicio de expertos Ámbito de Aplicación: I.E N° 7087 de San Juan de Miraflores Convocatorias: junio 2019 Forma de Administración: individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se hará un estudio calculando una serie de medidas de tendencia central, para ver en qué medida los datos se agrupan o dispersan en torno a un valor central.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para ver la confiabilidad de los instrumentos se empelará el coeficiente Alfa de Cronbach A través de las siguientes fórmulas:</p> $\alpha = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$ <p>El modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems.</p> <p>Las hipótesis de trabajo se procesarán a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman aplicada a los datos muestrales.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>De dicha prueba estadística, a través del valor de "r" se establecerá qué tipo de correlación existe entre los datos de las variables.</p>

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Asertividad"

**OBJETIVO:**

Conocer la percepción de los docentes sobre asertividad.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Asertividad.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa N°7087 "El Nazareno"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

RIVERA ARELLANO EDITH GISSELD

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

  
Mg. Rivera Arellano Gisella  
DOCENTE DE INVESTIGACION  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....41154085.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087, SAN JUAN DE MIRAFLORES -- 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1	2	3	4	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
<b>Asertividad</b>	Demostrar disconformidad	Manifiesta inconformidad de inmediato	Cuando algún colega no cumple con alguna responsabilidad compartida, me quejo con el coordinador o director.												
			En la I.E., en el cafetín o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio.												
		No me quedo callado ante una situación incómoda.	Si dos docentes en una reunión de la I.E. o en una capacitación estrán hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra												
			Si algún docente bota su desperdicio al piso, le llamo abiertamente la atención.												
	Manifestación de sentimientos y creencias	Manifiesto inconformidad de inmediato	Me esfuerzo, como la mayoría de los docentes por mantener mi posición.												
			Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.												
		No me quedo callado ante una situación incómoda.	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos lo (la) busco para saber que es lo que pasa.												
			Expreso mi opinión con facilidad.												
	Eficacia	Pienso luego actúo	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva y auto afirmativa que yo												
			He dudado en proponer o aceptar una reunión con un colega por timidez												
		Repleno para tomar una decisión	En realidad los colegas se aprovechan de mí con frecuencia												
			Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo. Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena												
	Interacción con organizaciones:	Me relaciono con otras instituciones	Evito llamar por teléfono fijo o celular a instituciones o empresas												
			En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución, preferiría escribir cartas o enviar correos electrónicos a realizar entrevistas personales.												
		Expresión de opinión	Es agradable asistir a otras organizaciones.	Por alguna razón me resulta embarazoso devolver un artículo comprado por temor a pasar un mal rato.											
			Tengo facilidad de expresión	Me resulta difícil realizar preguntas en los eventos que asisto											
			Mi opinión si cuenta	Cuando me halagan con frecuencia no sé que responder											
			Tengo facilidad de expres	Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.											
	Decir no	Me cuesta decir no	Cuando un colega se ha tomado el tiempo y la molestia de mostrarme una estrategia que después no utilizaré, paso mal rato al decir no.												
			Si un colega muy conocido y respetado me molesta prefiero esconder mis sentimientos antes de expresar mi disgusto.												
Evito decir no		Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que No.													

  
 Mg. Aracely Arellano Gissela  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ASERTIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DEMOSTRAR DISCONFORMIDAD</b>							
1	Cuando algún colega no cumple con alguna responsabilidad compartida, me quejo con el coordinador o director	✓		✓		✓		
2	En la I.E., en el cafetín o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio	✓		✓		✓		
3	Si dos docentes en una reunión de la I. E. o en una capacitación están hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra parte.	✓		✓		✓		
4	Si algún docente vota su desperdicio al piso, le llamo abiertamente la atención	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: MANIFESTACIÓN DE SENTIMIENTOS Y CREENCIAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me esfuerzo, como la mayoría de los docentes, por mantener mi posición.	✓		✓		✓		
6	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos	✓		✓		✓		
7	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, lo (la) busco para saber qué es lo que pasa	✓		✓		✓		
8	Expreso mi opinión con facilidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: EFICACIA</b>	✓		✓		✓		
9	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva y auto afirmativa que yo	✓		✓		✓		
10	He dudado en proponer o aceptar una reunión con un colega por timidez	✓		✓		✓		
11	En realidad los colegas se aprovechan de mí con frecuencia	✓		✓		✓		
12	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo.	✓		✓		✓		
13	Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN CON ORGANIZACIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Evito llamar por teléfono fijo o celular a instituciones o empresas.	✓							
15	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución, preferiría escribir cartas o enviar correos electrónicos, a realizar entrevistas personales	✓	✓						
16	Por alguna razón me resulta embarazoso devolver un artículo comprado por temor a pasar un mal rato	✓	✓						
	<b>DIMENSIÓN 5: EXPRESIÓN DE OPINIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No		
17	Me resulta difícil realizar preguntas en los eventos que asisto.	✓		✓		✓			
18	Cuando me halagan con frecuencia, no sé qué responder.	✓		✓		✓			
19	Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.	✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 6: DECIR NO</b>								
20	Cuando un colega se ha tomado el tiempo y la molestia de mostrarme una estrategia que después no utilizaré, paso mal rato al decir "NO"	✓		✓		✓			
21	Si un colega muy conocido y respetado me molesta prefiero esconder mis sentimientos antes de expresar mi disgusto	✓		✓		✓			
22	Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que NO.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: PSICÓLOGO EN INVESTIGACION

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiendo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 27 de 06 del 2019

  
 Mg. Rivera Arellano Gisella  
 DOCENTE DE INVESTIGACION

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Encuesta para maestros sobre trabajo en equipo”

**OBJETIVO:**

Conocer la percepción de los docentes sobre el trabajo en equipo.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Trabajo en equipo.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa N°7087 “El Nazareno”

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

  
Mg. Rivera Arellano Gissela  
DOCENTE DE INVESTIGACION  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI. 41154085

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087, SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ITEMS LA OPCION DE RESPUESTA			
TRABAJO EN EQUIPO	COMPLEMENTARIEDAD	Los integrantes tienen capacidades heterogeneas	Cada integrante tiene capacidades diferentes que se articulan en el trabajo en equipo											
			Los aportes de cada integrante son necesarios para sacar adelante al equipo											
		Cada integrante domina una característica del proyecto	Cada integrante domina una característica del proyecto											
			El equipo se enriquece con el dominio de capacidades de cada integrante											
	COMUNICACIÓN	El ambiente facilita la comunicación	Un ambiente es propicio cuando facilita la apertura de la comunicación											
			La comunicación entre integrantes de equipo es indispensable para lograr el éxito											
		Motivación para compartir puntos de vista	La motivación a cada integrante es indispensable para compartir puntos de vista											
			La motivación permite que todo el equipo funcione de manera sincronizada											
	COORDINACIÓN	Siempre hay un líder que organiza y coordina	En un equipo de trabajo, siempre hay un integrante que asume el liderazgo											
			El líder siempre asume la organización y coordinación											
		El líder hace seguimiento de logros y necesidades	El líder coordina y verifica los logros de cada miembro del equipo											
			El líder coordina y verifica las necesidades de cada miembro del equipo											
		El líder procura consenso	El líder procura consenso entre los integrantes del equipo y toma decisiones											
	El líder saca adelante el proyecto	En las coordinaciones, el líder se mantiene firme al objetivo fundamental del proyecto												
	CONFIANZA	Demostrar que se confía en cada miembro	La demostración de confianza en la labor de cada compañero, integra al equipo											
			Cada integrante confía en su compañero de equipo											
		Confiar en que cada uno da lo mejor	Es importante confiar en que cada compañero hará las cosas bien											
			La confianza a cada integrante motiva a aportar lo mejor de cada quien											
		Confiar como equipo buscando el éxito	Demostrar confianza en el equipo asegura el logro del éxito											
	COMPROMISO	Dar lo mejor de sí mismo	Cuando hay compromiso con el equipo se da lo mejor de sí mismo											
Trabajar comprometido potencia los recursos y tiene otro efecto														
Potenciar el equipo		Cuando hay compromiso uno se integra al equipo												
			Para trabajar en equipo realmente se necesita el compromiso de todos los integrantes.											

  
**Mg. Rivera Arellano Gissela**  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPLEMENTARIEDAD</b>							
1	Cada integrante tiene capacidades diferentes que se articulan en el trabajo de equipo	✓		✓		✓		
2	Los aportes de cada integrante son necesario para sacar adelante al equipo	✓		✓		✓		
3	Cada integrante domina una característica del proyecto	✓		✓		✓		
4	El equipo se enriquece con el dominio de capacidades de cada integrante	✓		✓		✓		
5	El equipo se enriquece con el dominio de aptitudes de cada integrante	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Un ambiente es propicio cuando facilita la apertura de la comunicación.	✓		✓		✓		
7	La comunicación entre integrantes de equipo es indispensable para lograr el éxito.	✓		✓		✓		
8	La motivación a cada integrante es indispensable para compartir puntos de vista.	✓		✓		✓		
9	La motivación permite que todo el equipo funcione de manera sincronizada.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: COORDINACIÓN</b>							
10	En un equipo de trabajo, siempre hay un integrante que asume el liderazgo.	✓		✓		✓		
11	El líder siempre asume la organización y coordinación.	✓		✓		✓		
12	El líder coordina y verifica los logros de cada miembro del equipo	✓		✓		✓		
13	El líder coordina y verifica las necesidades de cada miembro del equipo	✓		✓		✓		
14	El líder procura consenso entre los integrantes del equipo y toma decisiones	✓		✓		✓		
15	En las coordinaciones, el líder se mantiene firme al objetivo fundamental del proyecto.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONFIANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La demostración de confianza en la labor de cada compañero, integra al equipo.	✓		✓		✓		
17	Cada integrante confía en su compañero de equipo	✓		✓		✓		

18	Es importante confiar en que cada compañero hará las cosas bien.	✓		✓		✓	
19	La confianza a cada integrante motiva a aportar lo mejor de cada quien.	✓		✓		✓	
20	Mostrar confianza en el equipo asegura el logro del éxito.	✓		✓		✓	
21	Cada integrante del equipo confía en el equipo.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 5: COMPROMISO</b>						
		Si	No	Si	No	Si	No
22	Cuando hay compromiso con el equipo se da lo mejor de sí mismo	✓		✓		✓	
23	Trabajar comprometido, potencia los recursos y tiene otro efecto.	✓		✓		✓	
24	Cuando hay compromiso uno se integra al equipo.	✓		✓		✓	
25	Para Trabajar en equipo realmente se necesita el compromiso de todos los integrantes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERO ARELLANO EDITH GISSOLA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: METODOLOGA DE INVESTIGACION

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 22 de 06 del 2019

  
 Mg. Rivera Arellano Gisela  
 DOCENTE DE INVESTIGACION

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Asertividad"

**OBJETIVO:**

Conocer la percepción de los docentes sobre asertividad.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Asertividad.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa N°7087 "El Nazareno"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ledesma Cuachos Mildred Jénica

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dra. en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuachos  
CPPA N° 051627  
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
DNI: 09936465



Mildred Jénica Ledesma Cuachos

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087, SAN JUAN DE MIRAFLORES -- 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Asertividad	Demostrar disconformidad	Manifiesta inconformidad de inmediato	Cuando algún colega no cumple con alguna responsabilidad compartida, me quejo con el coordinador o director.					✓	✓	✓	✓		
			En la I.E., en el cafetín o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio.										
		No me quedo callado ante una situación incómoda.	Si dos docentes en una reunión de la I.E. o en una capacitación estrán hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra										
			Si algún docente bota su desperdicio al piso, le llamo abiertamente la atención.										
	Manifestación de sentimientos y creencias	Manifiesto inconformidad de inmediato	Me esfuerzo, como la mayoría de los docentes por mantener mi posición.										
			Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.										
		No me quedo callado ante una situación incómoda.	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos lo (la) busco para saber que es lo que pasa.										
			Expreso mi opinión con facilidad.										
	Eficacia	Pienso luego actúo	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva y auto afirmativa que yo										
			He dudado en proponer o aceptar una reunión con un colega por timidez										
		Repensio para tomar una desición	En realidad los colegas se aprovechan de mí con frecuencia										
	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo.												
	Interacción con organizaciones:	Me relaciono con otras instituciones	Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena										
			Evito llamar por telefono fijo o celular a instituciones o empresas										
		Es agradable asistir a otras organizaciones.	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución, preferiría escribir cartas o enviar correos electronicos a realizar entrevistas personales.										
			Por alguna razón me resulta embarazoso devolver un artículo comprado por temor a pasar un mal rato.										
		Expresión de opinión	Tengo facilidad de expresión	Me resulta difícil realizar preguntas en los eventos que asisto									
			Mi opinión si cuenta	Cuando me halagan con frecuencia no sé que responder									
	Decir no	Me cuesta decir no	Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.										
			Cuando un colega se ha tomado el tiempo y la molestia de mostrarme una estrategia que después no utilizaré, paso mal rato al decir no.										
Evito decir no		Si un colega muy conocido y respetado me molesta prefiero esconder mis sentimientos antes de expresar mi disgusto.											
		Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que No.											

  
 **UCV**  
 UNIVERSIDAD CAYMA VILLALBA  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
 INGENIERO QUÍMICO TALLA  
 Dra. Mildred Jenica Lolesma Cuadros  
 CPPo N° 051627  
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DNI: 09836485

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ASERTIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DEMOSTRAR DISCONFORMIDAD</b>							
1	Cuando algún colega no cumple con alguna responsabilidad compartida, me quejo con el coordinador o director	✓		✓		✓		
2	En la I.E., en el cafetín o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio	✓		✓		✓		
3	Si dos docentes en una reunión de la I. E. o en una capacitación están hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra parte.	✓		✓		✓		
4	Si algún docente bota su desperdicio al piso, le llamo abiertamente la atención	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: MANIFESTACIÓN DE SENTIMIENTOS Y CREENCIAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me esfuerzo, como la mayoría de los docentes, por mantener mi posición.	✓		✓		✓		
6	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos	✓		✓		✓		
7	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, lo (la) busco para saber qué es lo que pasa	✓		✓		✓		
8	Expreso mi opinión con facilidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: EFICACIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva y auto afirmativa que yo	✓		✓		✓		
10	He dudado en proponer o aceptar una reunión con un colega por timidez	✓		✓		✓		
11	En realidad los colegas se aprovechan de mí con frecuencia	✓		✓		✓		
12	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo.	✓		✓		✓		
13	Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN CON ORGANIZACIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Evito llamar por teléfono fijo o celular a instituciones o empresas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
15	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución, preferiría escribir cartas o enviar correos electrónicos, a realizar entrevistas personales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
16	Por alguna razón me resulta embarazoso devolver un artículo comprado por temor a pasar un mal rato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
	<b>DIMENSIÓN 5: EXPRESIÓN DE OPINIONES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Me resulta difícil realizar preguntas en los eventos que asisto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
18	Cuando me halagan con frecuencia, no sé qué responder.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
19	Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
	<b>DIMENSIÓN 6: DECIR NO</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
20	Cuando un colega se ha tomado el tiempo y la molestia de mostrarme una estrategia que después no utilizaré, paso mal rato al decir "NO"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
21	Si un colega muy conocido y respetado me molesta prefiero esconder mis sentimientos antes de expresar mi disgusto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
22	Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que NO.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Sedesma Cuadros Milda Sémica    DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: D.ra. en Administración de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, ..... de junio del 2019


  
 UCV
   
 ESCUELA DE POSTGRADO
   
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
   
 Dña. Milda Sémica Ledezma Cuadros
   
 DNI: 09936465

# MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Encuesta para maestros sobre trabajo en equipo”

**OBJETIVO:**

Conocer la percepción de los docentes sobre el trabajo en equipo.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Trabajo en equipo.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa N°7087 “El Nazareno”

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Pedersma Cuadros Mildred Jenica

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dra. en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465.....

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : LA ASERTIVIDAD Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087, SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
TRABAJO EN EQUIPO	COMPLEMENTARIEDAD	Los integrantes tienen capacidades heterogéneas	Cada integrante tiene capacidades diferentes que se articulan en el trabajo en equipo					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Los aportes de cada integrante son necesarios para sacar adelante al equipo									
		Cada integrante domina una característica del proyecto										
		Cada integrante domina una característica del proyecto	El equipo se enriquece con el dominio de capacidades de cada integrante									
	COMUNICACIÓN	El ambiente facilita la comunicación	Un ambiente es propicio cuando facilita la apertura de la comunicación									
			La comunicación entre integrantes de equipo es indispensable para lograr el éxito									
		Motivación para compartir puntos de vista	La motivación a cada integrante es indispensable para compartir puntos de vista									
			La motivación permite que todo el equipo funcione de manera sincronizada									
	COORDINACIÓN	Siempre hay un líder que organiza y coordina	En un equipo de trabajo, siempre hay un integrante que asume el liderazgo									
			El líder siempre asume la organización y coordinación									
		El líder hace seguimiento de logros y necesidades	El líder coordina y verifica los logros de cada miembro del equipo									
			El líder coordina y verifica las necesidades de cada miembro del equipo									
	El líder procura consenso	El líder procura consenso entre los integrantes del equipo y toma decisiones										
	El líder saca adelante el proyecto	En las coordinaciones, el líder se mantiene firme al objetivo fundamental del proyecto										
	CONFIANZA	Demostrar que se confía en cada miembro	La demostración de confianza en la labor de cada compañero, integra al equipo									
			Cada integrante confía en su compañero de equipo									
		Confiar en que cada uno da lo mejor	Es importante confiar en que cada compañero hará las cosas bien									
			La confianza a cada integrante motiva a aportar lo mejor de cada quien									
	Confiar como equipo buscando el éxito	Demostrar confianza en el equipo asegura el logro del éxito										
		Cada integrante del equipo confía en el equipo										
COMPROMISO	Dar lo mejor de sí mismo	Cuando hay compromiso con el equipo se da lo mejor de sí mismo										
		Trabajar comprometido potencia los recursos y tiene otro efecto										
Potenciar el equipo	Potenciar el equipo	Cuando hay compromiso uno se integra al equipo										
		Para trabajar en equipo realmente se necesita el compromiso de todos los integrantes.										

  
 UCV  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
**Dra. Miláred Jenica Ledesma Cuadros**  
 CIPe N° 051827  
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DNI: 09936486

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPLEMENTARIEDAD</b>							
1	Cada integrante tiene capacidades diferentes que se articulan en el trabajo de equipo	✓		✓		✓		
2	Los aportes de cada integrante son necesarios para sacar adelante al equipo	✓		✓		✓		
3	Cada integrante domina una característica del proyecto	✓		✓		✓		
4	El equipo se enriquece con el dominio de capacidades de cada integrante	✓		✓		✓		
5	El equipo se enriquece con el dominio de aptitudes de cada integrante	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Un ambiente es propicio cuando facilita la apertura de la comunicación.	✓		✓		✓		
7	La comunicación entre integrantes de equipo es indispensable para lograr el éxito.	✓		✓		✓		
8	La motivación a cada integrante es indispensable para compartir puntos de vista.	✓		✓		✓		
9	La motivación permite que todo el equipo funcione de manera sincronizada.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: COORDINACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En un equipo de trabajo, siempre hay un integrante que asume el liderazgo.	✓		✓		✓		
11	El líder siempre asume la organización y coordinación.	✓		✓		✓		
12	El líder coordina y verifica los logros de cada miembro del equipo	✓		✓		✓		
13	El líder coordina y verifica las necesidades de cada miembro del equipo	✓		✓		✓		
14	El líder procura consenso entre los integrantes del equipo y toma decisiones	✓		✓		✓		
15	En las coordinaciones, el líder se mantiene firme al objetivo fundamental del proyecto.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONFIANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La demostración de confianza en la labor de cada compañero, integra al equipo.	✓		✓		✓		

18	Es importante confiar en que cada compañero hará las cosas bien.	✓				✓			
19	La confianza a cada integrante motiva a aportar lo mejor de cada quien.	✓				✓			
20	Demostrar confianza en el equipo asegura el logro del éxito.	✓				✓			
21	Cada integrante del equipo confía en el equipo.	✓				✓			
	<b>DIMENSIÓN 5: COMPROMISO</b>								
22	Cuando hay compromiso con el equipo se da lo mejor de sí mismo	✓	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Trabajar comprometido, potencia los recursos y tiene otro efecto.	✓							
24	Cuando hay compromiso uno se integra al equipo.	✓							
25	Para Trabajar en equipo realmente se necesita el compromiso de todos los integrantes.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Sedesma Cudros Miled Semica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: D.A. en Administración de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, de Junio del 20...



*[Handwritten signature]*

**ESCUELA DE POST GRADO – UCV.  
ENCUESTA PARA MAESTROS SOBRE ASERTIVIDAD**

**Estimado Maestro(a):**

La presente es un cuestionario parte de una investigación que tiene por finalidad conocer aspectos de la asertividad. Solicito que respondas con absoluta honestidad, tal cual te sientes o te identificas con cada situación. Todas las respuestas son válidas para el estudio, así mismo debes saber que los datos de la encuesta son anónimos. Marca solo una alternativa en cada respuesta con una **X**

Estas son las respuestas que marcarás conforme te identifiques con cada situación:

- |                                  |                              |
|----------------------------------|------------------------------|
| 0=Muy poco característico de mi  | 1= Poco característico de mi |
| 2=Algo no característico de mi   | 3=Algo característico de mi  |
| 4= Bastante característico de mi | 5=Muy característico de mi   |

<b>DEMOSTRAR DISCONFORMIDAD</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Cuando algún colega no cumple con alguna responsabilidad compartida, me quejo con el coordinador o director						
2	En la I.E., en el cafetín o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio						
3	Si dos docentes en una reunión de la I. E. o en una capacitación están hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra parte.						
4	Si algún docente bota su desperdicio al piso, le llamo abiertamente la atención						
<b>MANIFESTACIÓN DE SENTIMIENTOS Y CREENCIAS</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Cuando algún colega no cumple con alguna responsabilidad compartida, me quejo con el coordinador o director						
6	En la I.E., en el cafetín o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio						
7	Si dos docentes en una reunión de la I. E. o en una capacitación están hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra parte.						
8	Si algún docente bota su desperdicio al piso, le llamo abiertamente la atención						
<b>EFICACIA</b>							

		0	1	2	3	4	5
9	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva y auto afirmativa que yo						
10	He dudado en proponer o aceptar una reunión con un colega por timidez						
11	En realidad los colegas se aprovechan de mí con frecuencia						
12	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo.						
13	Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena						
<b>INTERACCIÓN CON ORGANIZACIONES:</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Evito llamar por teléfono fijo o celular a instituciones o empresas.						
15	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución, preferiría escribir cartas o enviar correos electrónicos, a realizar entrevistas personales						
16	Por alguna razón me resulta embarazoso devolver un artículo comprado por temor a pasar un mal rato						
<b>EXPRESION DE OPINIONES:</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Me resulta difícil realizar preguntas en los eventos que asisto.						
18	Cuando me halagan con frecuencia, no sé qué responder.						
19	Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.						
<b>DECIR NO:</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	Cuando un colega se ha tomado el tiempo y la molestia de mostrarme una estrategia que después no utilizaré, paso mal rato al decir "NO"						
21	Si un colega muy conocido y respetado me molesta prefiero esconder mis sentimientos antes de expresar mi disgusto						
22	Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que NO.						

**ESCUELA DE POST GRADO – UCV.  
ENCUESTA PARA MAESTROS SOBRE TRABAJO EN  
EQUIPO**

**Estimado Maestro(a):**

La presente encuesta es parte de la tesis de investigación que tiene por finalidad la obtención de datos. Estas preguntas obedecen a un ambiente laboral educativo. La encuesta es **anónima**. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas según tu opinión, de acuerdo a como pienses o actúas. Todas las repuestas son válidas, solo marca con mucha honestidad una respuesta por pregunta

- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| 1. Completamente falso   | 4. Verdadero               |
| 2. Falso                 | 5. Completamente verdadero |
| 3. Ni verdadero ni falso |                            |

<b>COMPLEMENTARIEDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Cada integrante tiene capacidades diferentes que se articulan en el trabajo de equipo					
2	Los aportes de cada integrante son necesario para sacar adelante al equipo					
3	Cada integrante domina una característica del proyecto					
4	El equipo se enriquece con el dominio de capacidades de cada integrante					
5	El equipo se enriquece con el dominio de aptitudes de cada integrante					
<b>COMUNICACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Un ambiente es propicio cuando facilita la apertura de la comunicación.					
7	La comunicación entre integrantes de quipo es indispensable para lograr el éxito.					
8	La motivación a cada integrante es indispensable para compartir puntos de vista.					
9	La motivación permite que todo el equipo funcione de manera sincronizada.					
<b>COORDINACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	En un equipo de trabajo, siempre hay un integrante que asume el liderazgo.					
11	El líder siempre asume la organización y coordinación.					

12	El líder coordina y verifica los <b>logros</b> de cada miembro del equipo					
13	El líder coordina y verifica las <b>necesidades</b> de cada miembro del equipo					
14	El líder procura consenso entre los integrantes del equipo y toma decisiones					
15	En las coordinaciones, el líder se mantiene firme al objetivo fundamental del proyecto.					
<b>CONFIANZA.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	La demostración de confianza en la labor de cada compañero, integra al equipo.					
17	Cada integrante confía en su compañero de equipo					
18	Es importante confiar en que cada compañero hará las cosas bien.					
19	La confianza a cada integrante motiva a aportar lo mejor de cada quien.					
20	Demostrar confianza en el equipo asegura el logro del éxito.					
21	Cada integrante del equipo confía en el equipo.					
<b>COMPROMISO.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Cuando hay compromiso con el equipo se da lo mejor de sí mismo					
23	Trabajar comprometido, potencia los recursos y tiene otro efecto.					
24	Cuando hay compromiso uno se integra al equipo.					
25	Para Trabajar en equipo realmente se necesita el compromiso de todos los integrantes.					



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.979 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
MG. WILLY ALBERTO SÁNCHEZ LEÓN  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087 "EL NAZARENO"  
ATENCIÓN:  
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante SARA DAVILA ASPARRIN

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SARA DAVILA ASPARRIN** identificado(a) con DNI N.° **09291057** y código de matrícula N.° **7001176131**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087, SAN JUAN DE MIRAFLORES-2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

  
  
**Lic. WILLY A. SÁNCHEZ LEÓN**  
DIRECTOR  
*Recibido 25/06/2019*

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx.: 2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Asertividad y Trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N°7087, San Juan de  
Miraflores-  
2019

Br. Sara Dávila Asparrin

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo**

## Resumen

El estudio en mención se titula “Asertividad y Trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N°7087, San Juan de Miraflores- 2019”, cuyo objetivo general es Determinar la relación entre la asertividad y el trabajo en equipo según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, es de tipo básica, también conocida como investigación teórica, pura, o fundamental, es una investigación de diseño no experimental transversal, recopilan datos en solo un tiempo dado y analiza correlaciones bi variables. Se revisó fuentes de información múltiples para operacionalizar las variables y elaborar los instrumentos de medición, para el caso cuestionarios que obtuvieron fiabilidad y validez con puntuaciones favorables para ser aplicadas a la muestra de estudio, es decir para tomar datos en cuanto a la asertividad y el trabajo en equipo. Los datos fueron procesados para lograr resultados descriptivos y cualitativos.

Conforme los resultados de correlación, todos demostraron ser menores  $<0.05$  lo que se demuestra correlación entre las variables asertividad y trabajo en equipo, y la correlación entre la variable 1 y las dimensiones de la variable 2. Así la hipótesis general con  $Rho = 0,129$  demuestra una correlación positiva muy débil. Primera  $Rho = 0,223$  demuestra una correlación positiva muy débil entre asertividad y comunicación. **Segunda**  $Rho = 0,242$  demuestra una correlación positiva muy débil entre asertividad y complementariedad. **Tercera**  $Rho = 0,154$  demuestra una correlación significativa, positiva muy débil entre asertividad y coordinación. **Cuarta.**  $Rho = 0,138$ , demuestra correlación positiva muy débil entre asertividad y confianza. **Quinta.**  $Rho = 0,0180$  los resultados que demuestran correlación positiva, pero muy débil entre asertividad y compromiso.

Palabras clave:

Asertividad, trabajo en equipo, comunicación, complementariedad, coordinación, confianza, compromiso.

## Abstract

The study in question is entitled “Assertiveness and Teamwork in teachers of the Educational Institution No. 7087, San Juan de Miraflores- 2019”, whose general objective is to determine the

relationship between assertiveness and teamwork according to the perception of the IE N° 7087 teachers, San Juan de Miraflores-2019.

The present research corresponds to a quantitative approach, it is of a basic type, also known as theoretical, pure, or fundamental research, it is a cross-sectional non-experimental research, collect data in just a given time and analyze bi-variable correlations. Multiple sources of information were reviewed to operationalize the variables and develop the measurement instruments, in the case questionnaires that obtained reliability and validity with favorable scores to be applied to the study sample, that is, to take data regarding assertiveness and teamwork. The data was processed to achieve descriptive and qualitative results.

According to the correlation results, all proved to be less than  $<0.05$ , which shows a correlation between the assertiveness and work variables, and the link between the variable 1 and the dimensions of the variable 2. Thus the general hypothesis with  $Rho = 0.129$  demonstrates a very weak positive correlation. First  $Rho = 0.223$  demonstrates a very weak positive correlation between assertiveness and communication. Second  $Rho = 0.222$  demonstrates a very weak positive correlation between assertiveness and complementarity. Third  $Rho = 0.154$  demonstrates a significant, very weak positive correlation between assertiveness and coordination. Quarter.  $Rho = 0.138$ , shows a very weak positive correlation between assertiveness and confidence. Fifth.  $Rho = 0.0180$  results that show positive correlation, but very weak between assertiveness and commitment.

Keywords:

Assertiveness, teamwork, communication, complementarity, coordination, trust, commitment.

### **Introducción**

En todas las organizaciones en donde interactúan personas la comunicación es indispensable para la coordinación entre los miembros que la integran, puesto que la integración entre los usuarios internos en una organización permitirá lograr los objetivos. Lo mismo se refleja en las instituciones educativas del mundo, es importante desarrollar una comunicación asertiva, condiciones para lograr inteligencia emocional y lograr condiciones favorables en ambiente laboral y al mismo tiempo sumar esfuerzos en actividades que integren, como, trabajar en equipo para cumplir responsabilidades y objetivos comunes. El campo de la psicología aporta muchos conocimientos para el sector educación, sin embargo, debemos aprender habilidades para interrelacionarnos, que los máximos niveles de comunicación humana implican la habilidad para transferir y decepcionar

mensajes haciéndolo de forma transparente, asertiva y acertada, además que la comunicación entre personas tiene influencia directa con saber decir, con el control emocional y con el lenguaje corporal. Es por ello que, algunas universidades europeas, asiáticas y pocas latinoamericanas contemplan el desarrollo de experiencias curriculares como las habilidades blandas en la formación de docentes.

Por estas razones cuando el director preparado asume el liderazgo de la institución educativa de manera asertiva, las relaciones interpersonales y de convivencia armónica, fortalecerá la asertividad, lo que acercará a los miembros de una organización a sumar esfuerzos en actividades que integren, como el trabajar en equipo para cumplir responsabilidades y objetivos comunes. Esta problemática frente a los bajos niveles de habilidades blandas se hace aguda y visible en el sector educación a nivel internacional, en México existe la obligación de mejorar la calidad y la equidad de la educación, como lo exige la sociedad del siglo XXI. Sin embargo, para lograr objetivos organizacionales es necesario llegar a consensos y acuerdos que usualmente son producto del trabajo en equipo y para lograr resultados óptimos se necesita la asertividad como herramienta clave en la gestión educativa. En América Latina se ha evidenciado que los sistemas educativos pueden reproducirse esas mismas desigualdades mantenerlas o reducirlas, por lo que el discurso vinculada al enfoque de derechos es potente, ya que refleja a lo que aspiramos como sociedad, Así mismo menciona que desde la Declaración Universal de Lo Derechos Humanos (1948), luego con la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos (Jomtiem 1990), la Agencia del Milenio (ODM 2000), y actualmente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS 2015) , hay un claro énfasis en el efecto multiplicador de la educación al ser la puerta de entrada para todos los demás derechos humanos. Estas declaraciones nos proyectan la importancia de asertividad en la educación, así como el trabajo en equipo para lograr objetivos organizacionales, de otra manera la educación seguirá siendo lo mismo en países sudamericanos y en vías de desarrollo, en ese sentido el Perú no se escapa de esa realidad, es por ello que Minedu en el nuevo currículo educativo además de las calificaciones de notas en letras, exige el trabajo en equipo de los especialistas de la UGEL, directores, profesores, estudiantes y padres de familia para planificar los estudios y solucionar los problemas. Se enfatizó que el objetivo es que los directores de colegios no solo se rijan a los trabajos administrativos y de forma unilateral, sino den una mirada a la mejora del aprendizaje y busquen apoyo de toda la comunidad educativa para planificar las estrategias de enseñanza. En San Juan de Miraflores, la realidad educativa es

semejante, profesores reactivos y proactivos, comprometidos y los que no, es decir solo pocos asumen las responsabilidades y tareas en equipo de trabajo, lo realizan de manera individual, al parecer no hay formación teórica o vivencial de la importancia de laborar en equipo, además se observa debilidades en las habilidades sociales y en específica la deficiencia en la asertividad, estos comportamientos influyen de manera inversa en el logro de objetivos institucionales. Es por ello que este estudio pretende demostrar la relación entre la asertividad y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N° 7087 San Juan de Miraflores.

### **Antecedentes del problema**

La investigación fue reforzada con antecedentes internacionales, como el de Villena, Justicia y Fernández de Haro, (2016) investigó sobre el papel del asertividad docente en el desarrollo de la competencia social de su alumnado. Cuyo objetivo fue determinar la influencia de la asertividad en el desarrollo de la competencia social de los alumnos En la discusión y conclusiones. Se demuestra que la asertividad influye directamente en el desarrollo de la competencia social de los alumnos, particularmente en la de aquellos que saben usar y aprovechar otros para beneficio propio demostrándose por encima de los otros, a medida que se incrementa la integración entre los miembros de equipo en la clase. Además, el aporte de Aguilar (2016) Trabajo en equipo y clima organizacional: Estudio realizado en colaboradores del hotel del campo de quetzaltenango. Se demuestra que el trabajo en equipo en la muestra estudiada se relaciona con el clima organizacional, integra un solo propósito al unir a sus integrantes. Los elementos que favorecen el clima laboral son, la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de integración del grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo.

### **Revisión de la literatura**

A razón de entender sobre la asertividad y trabajo en equipo, se hizo referencia a las respectivas definiciones y teorías que argumentan las variables de estudio.

#### **Variable: Asertividad.**

Según Tücel, Kora, Özyalcin, Alcalar, Özdemir y Tücel (2002), citado por León y Vargas (2009) consiste en la habilidad de manifestar pensamientos, sentimientos y creencias de forma clara y adecuada, mostrando respeto por los derechos de los demás a la vez que protegemos los nuestros. Por su parte Kelly (1982), citado por León y Vargas (2009), es la capacidad para expresar su

postura, opinión, creencias y sentimientos a otras personas de forma adecuada y sin discrepancia. A continuación, se presenta la desagregación de la variable.

Teoría de Yagosesky, según Renny Yagosesky escritor y orientador de la conducta, manifiesta que es una cualidad de comunicación complicada, relacionada con los niveles de autoestima y que se puede aprender a partir de un proceso extenso de desarrollo emocional. La define como característica de la expresión del consciente, con indicadores de congruencia, claridad, coherencia y equilibrio, para comunicar nuestras ideas y sentimientos o proteger nuestros genuinos derechos sin el propósito de lastimar, consciente desde la autoconfianza, con el dominio de la emocionalidad restrictiva característica de la ansiedad Plantea que la asertividad es indispensable y favorable a causa de los beneficios que generan

### **Variable: Trabajo en equipo**

En cuanto a la variable trabajo en equipo, Mulas (2015) manifiesta que es un trabajo grupal y que es indispensable poner en práctica conocimientos de liderazgo, para relacionarse positivamente entre compañeros de un ambiente laboral o para que se focalicen las necesidades del equipo y complementarlas con las demandas de la empresa y organización en la que se labora. El desafío consiste en cumplir las 5”C”.

### **La teoría de las relaciones humanas**

Castillero (2016). Es una teoría propia de la psicología de las organizaciones, se propone que lo más importante de una organización es el factor humano y su interacción, y que el comportamiento del trabajador se relaciona con el sentido de pertenencia a un grupo social, su bienestar con el contexto y las normas sociales que se acatan en dicho grupo que, con el tipo de funciones realizadas, como esté estructurada o con la aceptación de un salario acordado (que por años se creía era el motivador principal del trabajador).

### **Formulación al problema**

El problema general formulado consiste en identificar ¿Cuál es la relación entre la asertividad y el trabajo en equipo según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019?

### **Objetivo**

objetivo general planteado fue determinar la relación entre la asertividad y el trabajo de equipo según percepción de los docentes de la IE. N° 7087, San Juan de Miraflores-2019 y los objetivos

específicos se plantearon a partir de la variable asertividad, relacionada con las dimensiones de trabajo en equipo: complementariedad, comunicación, coordinación, confianza, compromiso

### **Método**

El tipo de investigación fué básica, que según Valderrama (2013) citado por Soto (2014), es conocida como investigación teórica, pura, o fundamental por contribuir conocimientos científicos y no origina derivaciones de beneficio contigua. Se recoge datos a partir de una muestra representativa de un sector de la realidad que enriquece el conocimiento teórico-científico, encaminado al encuentro de principios y leyes. Además, es una investigación de diseño no experimental transversal, que Hernández, Fernández y Baptista (2010) citado por Soto (2014) señala, que estos recopilan datos en solo un tiempo dado, así como fotografiar un suceso. En cuanto a lo correlacional su propósito es describir las variables y analizar su interrelación y su intensidad en un momento específico. La muestra fue de 70 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico, intencionado por criterio y conveniencia de la investigación. Para Valderrama (2015) un muestreo intencional, es característico por que se selecciona deliberadamente a una muestra representativa mediante criterios de inclusión y exclusión. Para el estudio se utilizó la técnica encuesta, para Pardinás (1982), citado por Carrasco (2013), señala que las técnicas son procesos planificados para resolver un problema metodológico concreto, que comprobación o desaprobación de una hipótesis y el instrumento un cuestionario con escala de Likert, que según Chasteauneuf (2009) un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas planificadas y organizadas conforme a la teoría de uno o más variables a medir. Además, se sometió los resultados de la muestra, a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra; demostrándose que la Sig. Asintótica (bilateral) es mayor a 0,05 y que según regla de decisión, se valida la hipótesis que precisa que, la distribución de las variables de estudio no difiere de la distribución normal, por ser  $p \geq \alpha$  y se valida la hipótesis nula y por lo tanto, se ha decidido emplear la prueba no paramétrica, es decir la prueba de correlación de Spearman, para el contraste de hipótesis, que permitió demostrar correlación bivariable.

### **Resultados**

Los resultados demuestran que existe correlación entre la variable asertividad, relacionada con las dimensiones de trabajo en equipo, demostrándose que las correlaciones son significativas, y positivas débiles o muy débiles. En todas se rechazaron las hipótesis nulas.

*Resultados correlacionales de las variables asertividad y equipo de trabajo.*

			Asertividad	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,129
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	70	70
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,129	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	70	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en los resultados, el  $p=0,047 < 0,05$  lo que demuestra una correlación significativa entre las variables asertividad y trabajo en equipo, así también el Rho de Spearman=0,129 demuestra una correlación positiva muy débil. Que permite determinar rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. De igual forma se demostró que todas las hipótesis específicas fueron significativas y que el coeficiente de correlación de Spearman muy débil, como las variables asertividad y comunicación Rho de Spearman=0,223 lo que demuestra una correlación positiva muy débil; asertividad y complementariedad Rho de Spearman=0,242 demuestra una correlación positiva muy débil; asertividad y coordinación. Rho de Spearman=0,154 lo que se demuestra una correlación positiva muy débil; asertividad y confianza Rho de Spearman = 0,138, lo que se demuestra una correlación positiva muy débil; asertividad y compromiso, Rho de Spearman=0,0180 demuestra una correlación positiva muy débil.

### **Discusión**

En cuanto al análisis de los resultados de correlación entre las variables asertividad y trabajo en equipo, se demuestran correlación positiva muy débil, además en la variable trabajo en equipo se consideró a los factores complementariedad, comunicación, coordinación, confianza, compromiso, estos resultados son semejantes en cuanto a la dirección positiva en tanto mayor sea la asertividad mayor será el trabajo en equipo tal como los resultados de la investigación, que se asemejan a los resultados de Villena, Justicia y Fernández de Haro, (2016) investigaron sobre el papel del asertividad docente en el desarrollo de la competencia social de su alumnado. Se demuestra que la asertividad influye directamente en el desarrollo de la competencia social de los alumnos, particularmente en el de aquellas que saben usar y aprovechar otros para beneficio

propio demostrándose por encima de los otros, a medida que se incrementa la integración entre los miembros de equipo en la clase. Sin duda la asertividad en una competencia interpersonal deseable para el desarrollo profesional docente. Los autores demuestran en sus resultados a la asertividad, como influyente en la competencia social, integrador de miembros de equipo, indispensable para el desarrollo profesional docente. Lo que se fundamenta con la Teoría de Yagosesky, según Renny Yagosesky escritor y orientador de la conducta, manifiesta que es una cualidad de comunicación complicada, relacionada con los niveles de autoestima y que se puede aprender a partir de un proceso extenso de desarrollo emocional, y define la asertividad como característica de la expresión del consciente, con indicadores de congruencia, claridad, coherencia y equilibrio

Siendo considerado la asertividad como un estilo de comunicación, los resultados de la presente son moderadamente semejantes, tal como los resultados, el  $p=0,043 <0,05$ ; Rho de Spearman=0,223 lo que demuestra una correlación significativa entre las variables asertividad y comunicación, demostrando una correlación positiva muy débil. Siendo la comunicación factor importante para el trabajo en equipo y según los resultados de Medina (2015) en la investigación sobre: La asertividad como estilo de comunicación: ¿derechos o deberes?, entre sus conclusiones tenemos que: La asertividad como estilo de comunicación implica la defensa de los derechos legítimos del sujeto en su condición como persona y profesional; pero también que sepa defender las condiciones propicias que le permitan cumplir con sus deberes como ciudadano y profesional. Se sostiene en lo propuesto por Renny Yagosesky, la asertividad desarrolla capacidades para comunicar nuestras ideas y sentimientos o proteger nuestros genuinos derechos sin el propósito de lastimar, consciente desde la autoconfianza, con el dominio de la emocionalidad restrictiva característica de la ansiedad. Plantea que la asertividad es indispensable y favorable a causa de los beneficios que generan.

Los resultados  $p=0,043 <0,05$ ; Rho de Spearman=0,223 que demuestran correlación significativa positiva muy débil entre las variables asertividad y comunicación. En cuanto a confianza  $p=0,049 <0,05$ , Rho de Spearman=0,138 que demuestra una correlación significativa positiva muy débil entre las variables asertividad y confianza. Estos resultados implican una necesidad urgente de ser atendidos y potenciarlos. Esta investigación coincide débilmente con dos dimensiones comunicación y confianza como se muestran en los resultados de Aguilar, (2016) Trabajo en equipo y clima organizacional: Estudio realizado en colaboradores del hotel campo de

quetzaltenango. Se demuestra que el trabajo en equipo en la muestra estudiada se relaciona con el clima organizacional, integra un solo propósito al unir a sus integrantes. Los elementos que favorecen el clima laboral son, la comunicación el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de integración del grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo. Los factores idóneos para elevar el nivel del clima laboral positivo son, el nivel de confianza entre colaboradores, y con su líder, las capacitaciones constantes para mejorar su trabajo, el autoconocimiento, interrelaciones y la comunicación fluida de arriba hacia abajo. Demostrándose lo que manifiesta la Revista Prevenir suma su postura y dice, cada integrante debe confiar en el buen hacer de cada integrante de equipo. La confianza desarrollada entre los integrantes anticipa el éxito del equipo, que al ego personal. Cada miembro aporta lo mejor de sí, sin buscar destacar entre sus compañeros, solo debe confiar en que todos harán lo mismo; comprende que es la única manera que el equipo logre su objetivo.

### **Referencias**

- Aguilar, H. (2016) "Trabajo en equipo y clima organizacional: Estudio realizado en colaboradores del hotel del campo de quetzaltenango"- Facultad de Humanidades - Universidad Rafael Landívar - Campus de Quetzaltenango. Recuperado de:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Corrales, A., Pérez, K., Quijano, L y Alfonso, E (2017) Coronado Enseñanza e Investigación en Psicología Vol. 22, N°1: 58-65. Enero-abril, 2017. Empathy, assertive communication and follow-up of rules A program to develop skills for life Universidad Autónoma de Yucatán
- García, J. (2016) Team Building y trabajo en equipo. La unión hace la fuerza, revista portal Psicología y Mente. Recuperado de:
- González, K. M. (2015) "Trabajo en equipo y satisfacción laboral: Estudio realizado con personal de operaciones de telemarketing de Transactel". Tesis de grado, Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango. Recuperado de:  
<Http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.

- León M. M. (2014) Revisión de la Escala de Asertividad de Rathus adaptada por León y Vargas (2009) Reflexiones, vol. 93, núm. 1, Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica. Recuperado de: [Http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72930086012](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72930086012)
- Medina, R (2015) La asertividad como estilo de comunicación: ¿derechos o deberes? The assertiveness as a communications style: right or duties? revista cubana de tecnología de la salud – cuba. Recuperado de:
- Miranda M.L. (2015) tesis Asertividad y estrategias de aprendizaje en alumnos del nivel superior Facultad de Ciencias de la conducta, Universidad Autónoma del Estado de México
- Rpbbins, S. y Coulter, M. (2014) Administración, Decimosegunda edición editorial Pearson, San Diego State University and Missouri State University.
- Roca (2014) Como mejorar tus habilidades sociales. Recuperado de:  
*La Declaración Universal de Derechos Humanos* (DUDH) Asamblea General en 1948. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-humanos/declaracion-universal-derechos-humanos/>



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2018  
Página : 1 de 1

Yo, RIVERA ARELLANO EDITH GISELA, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087 SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2019", del (de la) estudiante DAVILA ASPARRIN SARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

San Juan de Lurigancho, 3 de agosto del 2019

Firma

Edith Gissela Rivera Arellano

DNI: 41154085



Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó

Responsable del SGC



Vicerrectorado de Investigación



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA

**Asertividad y Trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N°7087, San Juan de Miraflores- 2019**



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

**Maestra en administración de la educación**

**AUTORA:**

**Br. Sara Dávila Asparrin (ORCID: 0000-0001-8528-6260)**

**ASESORA:**

**Mg. Edith Gissela Rivera Arellano (ORCID: 0000-0000-3712-5363)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

**Lima- Perú  
2019**

Resumen de coincidencias

**22%**

1	repositorio.ucv.edu.pe	8%
2	www.repositorioacademico.com	2%
3	ri.ues.edu.uy	1%
4	repositorio.iesem.mx	1%
5	www.scribd.com	1%
6	repositorio.upao.edu.pe	1%
7	www.redalyc.org	1%
8	repositorio.comillas.edu	1%
9	recursosbiblioteca.unl.edu.gt	1%
10	repositorio.una.edu.pe	1%
11	docplayer.es	<1%
12	tutorialesjhon.blogspot.com	<1%



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
 Versión : 10  
 Fecha : 10-06-2019  
 Página : 1 de 1

Yo Sara Davila Asparin, identificado con DNI N° 09291057, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087 SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 09291057

FECHA: 30 de octubre del 2019





Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC





Secretaría de Investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
DAVILA ASPARRIN SARA

INFORME TÍTULADO:

"ASERTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7087  
SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



*Miguel Ángel Pérez Pérez*

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN