



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Comunicación asertiva y motivación intrínseca de los
colaboradores de una institución educativa privada,
Carabayllo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Huablocho Oyarce, Merlith (orcid.org/0000-0003-4866-0844)

Paredes Huamani, Jazmin Rosicela (orcid.org/0000-0002-4293-9652)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (orcid.org/0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios por habernos acompañado durante esta etapa universitaria y darnos esa fuerza y Valentía para poder culminar esta etapa de manera satisfactoria.

Así mismo a nuestros padres y hermanos que siempre han estado presentes brindándonos su amor, su apoyo emocional durante todo este tiempo motivándonos para ser una mejor persona en nuestras vidas.

A nuestros seres queridos por el apoyo brindado en todo este tiempo, dándonos ánimos cuando creíamos que todo estaba perdido, a nuestros sobrinos por sus palabras y su compañía.

Al mismo tiempo a nuestro querido asesor Dr. Cárdenas Saavedra Abraham, por guiarnos, por su apoyo moral, por brindarnos sus conocimientos y experiencia en el ámbito estudiantil y laboral, por su tiempo y paciencia que nos ha dedicado durante el desarrollo de esta presente tesis.

Agradecimiento

En primer lugar, le damos las gracias a Dios por permitirnos culminar esta etapa universitaria, a nuestros padres que son nuestro motivo de superación, por apoyarnos en cada decisión y por sus consejos de cada día.

Agradecemos también a nuestros docentes que estuvieron presentes dentro de nuestra etapa universitaria, por formarnos con valores y conocimientos para lograr lo que más anhelamos ser profesionales.

De igual manera agradecer a mi asesor al Dr. Cárdenas Saavedra Abraham que nos brindó su paciencia durante todo el ciclo, por permitirnos aprender de él, por compartir su conocimiento y por ser parte de este proceso para poder llevar a cabo nuestra tesis.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 35 |
| VI. CONCLUSIONES | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS | 47 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Distribución para la variable1: Comunicación Asertiva en la Institución educativa Privada, Carabayllo, 2022 | 22 |
| Tabla 2 | Niveles de herramientas para potenciar la comunicación en la Institución educativa Privada Carabayllo, 2022 | 23 |
| Tabla 3 | Niveles para la dimensión comportamiento comunicativo en la Institución educativa Privada Carabayllo, 2022 | 24 |
| Tabla 4 | Niveles de las características de la comunicación asertiva en la Institución educativa Privada Carabayllo 2022 | 25 |
| Tabla 5 | Niveles para la variable 2: Motivación intrínseca en la Institución educativa Privada Carabayllo 2022 | 26 |
| Tabla 6 | Niveles para la dimensión de autodeterminación en la Institución educativa Privada Carabayllo 2022 | 27 |
| Tabla 7 | Niveles para la dimensión de curiosidad en la Institución Educativa Privada Carabayllo 2022 | 28 |
| Tabla 8 | Niveles para la dimensión de desafío en la Institución Educativa Privada Carabayllo 2022 | 28 |
| Tabla 9 | Prueba de normalidad para las variables comunicación asertiva y motivación intrínseca | 30 |
| Tabla 10 | Correlación para la variable 1 y la variable 2 | 31 |
| Tabla 11 | Correlación para la dimensión Autodeterminación y la variable comunicación asertiva | 32 |
| Tabla 12 | Correlación para la dimensión Autodeterminación y la variable comunicación asertiva | 33 |
| Tabla 13 | Correlación para la dimensión de desafío y comunicación asertiva | 34 |

Índice de figuras

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 1 | Porcentaje para la variable comunicación asertiva en la Institución educativa Privada, Carabayllo, 2022 | 22 |
| Figura 2 | Porcentaje de niveles de herramientas para potenciar la comunicación en la Institución educativa Privada Carabayllo, 2022 | 23 |
| Figura 3 | Porcentajes para el comportamiento comunicativo en la Institución educativa Privada Carabayllo, 2022 | 24 |
| Figura 4 | Porcentaje de niveles para la dimensión características de la comunicación asertiva en la Institución Educativa Carabayllo 2022 | 25 |
| Figura 5 | Porcentaje de niveles para la variable motivación intrínseca en la Institución Educativa Privada Carabayllo 2022 | 26 |
| Figura 6 | Porcentajes de autodeterminación en la institución Educativa Privada Carabayllo 2022 | 27 |
| Figura 7 | Porcentajes de curiosidad en la institución Educativa Privada Carabayllo 2022 | 28 |
| Figura 8 | Porcentajes para desafío en la institución Educativa Privada Carabayllo 2022 | 29 |
| Figura 9 | Histograma de prueba de distribución normal en la variable comunicación asertiva | 30 |
| Figura 10 | Histograma de prueba de distribución normal en la variable motivación intrínseca | 31 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la variable comunicación asertiva y motivación intrínseca de los colaboradores de una Institución educativa Privada Carabayllo 2022. El estudio tuvo un diseño no experimental y de corte transversal con un nivel descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 21 colaboradores de la Institución, la técnica para la recolección de datos que se utilizó fue la encuesta con la escala de likert. De igual manera se utilizó el aplicativo estadístico SPSS versión 26 para poder determinar la correlación de las variables. La investigación se culmina determinando que existe relación entre la variable comunicación asertiva con las respectivas dimensiones: Autodeterminación, curiosidad, desafío. Así mismo se demostró que existe relación entre la comunicación asertiva y motivación intrínseca de los colaboradores de una Institución educativa Privada Carabayllo 2022, Finalmente existe una correlación positiva alta, evidenciada por el coeficiente de correlación de Pearson positiva alta de 0.762 y con una significancia bilateral de $0.000 < 0.005$ confirmando la validez de la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Comunicación asertiva, motivación intrínseca, colaboradores.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the variable assertive communication and intrinsic motivation of the collaborators of a Private Educational Institution Carabayllo 2022. The study had a non-experimental and cross-sectional design with a descriptive and correlational level. The sample was made up of 21 collaborators of the Institution, the technique for data collection that was used was the survey with the likert scale. In the same way, the statistical application SPSS version 26 was used to determine the correlation of the variables. The investigation culminates determining that there is a relationship between the assertive communication variable with the respective dimensions: Self-determination, curiosity, challenge. Likewise, it was shown that there is a relationship between assertive communication and intrinsic motivation of the collaborators of a Carabayllo 2022 Private Educational Institution. Finally, there is a high positive correlation, evidenced by the high positive Pearson correlation coefficient of 0.762 and with a bilateral significance of $0.000 < 0.005$ confirming the validity of the research hypothesis.

Keywords: Assertive communication, intrinsic motivation, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la comunicación es un problema fundamental en el que atraviesan muchas instituciones educativas, ya que siempre buscan constantemente mejorar la relación y confianza entre alumnos y docentes, para mejorar el grado de educación que ofrecen sus instituciones. Para lograr dicho fin se ha hecho uso de distintos métodos y formas de enseñanzas que han ido progresando día a día pasando de ser algunos de estos muy rígidos y tradicionales a otros mucho más flexibles dependiendo siempre del tiempo al que nos referimos. Este factor es una variante muy importante en el método de enseñanza y aprendizaje y esto queda evidenciado a raíz de la coyuntura actual que hemos atravesado y que seguimos atravesando a raíz del Covid 19 en el que todas las personas sin importar el nivel educativo que cursan (educación primaria, secundaria, media y superior) se vieron afectados pasando de llevar las habituales clases presenciales a las que todos estaban acostumbrados a las nuevas clases virtuales que se vieron forzados a realizar debido a la situación mundial que se atravesaba.

Esta situación no hizo más que forzar a que la enseñanza evolucione de manera inesperada a la era digital siendo un problema muy grave para muchas instituciones que no estaban preparadas y en las que la forma de enseñanza y de comunicación en sí se dificultó exponencialmente. Es por este factor así como algunos otros en el que la falta y la forma de comunicación se volvió elemental para las instituciones y en donde gran parte de estas optan por innovar sus métodos de enseñanzas y por usar una comunicación mucho más asertiva entre alumno y docente, buscando así poder generar un mejor lazo de confianza para que pueda permitir al alumno sentirse cómodo y tranquilo ante estas nuevas formas de enseñanzas y poder despertar en él esa motivación personal o intrínseca para poder seguir aprendiendo.

La comunicación asertiva es un estilo de comunicación muy usado mundialmente por muchas instituciones educativas que buscan una mejor manera de interactuar entre el alumno y su entorno permitiendo un mejor control de sus emociones y respetando las opiniones mutuas de ambas partes. Según Casadiego, et al (2018) redactan que este tipo de comunicación como capacidad social de

correlación es una manera de expresión formal, mediante lo cual se expresan las aptitudes, aspiraciones, opiniones, pensamientos, sensaciones o derechos de forma coherente, sensato, prudente, justo y respetuosa, sin intentar lastimar o perjudicar de alguna manera, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza. Siendo esta una manera de comunicación directa donde se busca expresar una idea o pensamiento tomando en cuenta también el de los demás. Por otro lado, Ponce, E (2018), nos manifiesta que la Comunicación Asertiva no solo se emplea para poder responder a las agresiones verbales, a las bromas, burlas o a los ataques, sino que también nos permite mejorar la condición de los vínculos laborales y propios.

Esto quiere decir que sin lugar a dudas las personas que manejan una comunicación asertiva reflejan una gran madurez emocional. Es de esta manera que por ello entendemos que la comunicación asertiva es la mejor manera de responder ante los problemas verbales o dudas que se nos puedan presentar de una manera inteligente y madura y de generar así mejores relaciones personales, estudiantiles y laborales.

Para el contexto internacional Palomino y Posa (2018), en su indagación sobre la motivación intrínseca y competencias innovadoras nos expone que, según su estudio realizado a diversas instituciones educativas y empresas de ventas, los individuos que se integran a la disposición del tema propio, como resultados creativos, claros y concisos que las personas esperan recibir compensación perceptible por la motivación intrínseca. Refleja la importancia del tipo de motivación autónoma no solo para el estudiante si no para cualquier persona en general, ya que ese incentivo que nace de uno mismo permite enfrentar y superar los desafíos de mejor manera y seguir creciendo satisfactoriamente.

En el contexto nacional Choquez (2019) en la investigación de la comunicación asertiva y su influencia en el clima laboral manifiesta que la comunicación es un mecanismo fundamental para poder lograr nuestros objetivos y metas, ya que evita los conflictos, soluciona las disconformidades del interés y pacífica las diferencias culturales, ya sea de las ideas, pensamientos, o religiosas que puedan existir. La falta de esta capacidad comunicativa puede desunir en un ambiente laboral hostil.

En el contexto local Romero (2021) en su investigación realizada de la comunicación asertiva y aprendizaje colaborativo tuvo como objetivo determinar si

existe relación de las dos variables propuestas. Esta investigación se llevó a cabo en la institución educativa “Santiago Antúnez de Mayolo” de Carabayllo - Lima. Estuvo constituido por 42 alumnos, se obtuvo la información por medio de cuestionarios. Se finaliza que si existe relación de ambas variables.

Debido al explicado con anterioridad de lo fundamental que es la comunicación asertiva y los beneficios de despertar una motivación intrínseca en el estudiante, es que se realiza el siguiente análisis a la Institución privada en Carabayllo, esto debido a que en los últimos años se a hecho evidente una falta de motivación y ganas por aprender por parte de sus estudiantes, se ha visto como resultados académicos de cada alumno y ha provocado que la institución educativa se estanque y no pueda seguir creciendo como se tenía proyectado.

Tomando en cuenta el problema general de la investigación se planteó la siguiente interrogante; ¿Cuál es la relación de la comunicación asertiva y la motivación intrínseca de los colaboradores de una Institución privada, Carabayllo 2022? Y como problemas específicos tenemos 1. ¿Cuál es la relación que tienen autodeterminación y la comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, carabayllo 2022? 2. ¿Cuál es la relación que tiene la curiosidad y la comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, carabayllo 2022? 3. ¿Cuál es la relación desafío y la comunicación asertiva que tiene de los colaboradores de una Institución privada, carabayllo 2022?

La **justificación teórica** servirá de apoyo y de soporte para futuras investigaciones, con lo cual así se pueda originar teorías y problemática académicas con respecto al tema para tener una relación entre la comunicación asertiva y motivación intrínseca, por ello es fundamental en las instituciones educativas la cual buscan mejorar la comunicación entre sus estudiantes y miembros de su plantel educativo de manera inteligente y madura y así como también despertar en sus estudiantes esa motivación por seguir aprendiendo por ellos mismos lo que por ende terminará beneficiando a las misma instituciones educativas y a la reputación que estas tienen. Según Fernandez (2020) Se desarrolla cuando el objetivo del estudio se origina reflexión sobre los conocimientos, verificando teorías, confirmando datos y haciendo estudio del conocimiento.

Según Martins y Palella (2018) **la justificación metodológica** se da a entender al interés de la investigación, por esta razón usan procedimientos, métodos para aplicar la hipótesis de estudio.

Finalmente, en cuanto a **la justificación práctica** Escobar y Bilbao (2018) sostiene desarrollar un resultado al problema. A lo cual esta indagación accede al dueño de la Institución Educativa para proponer estrategias para tomar las decisiones en la Institución.

El **objetivo general** es: Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y la motivación intrínseca de los colaboradores de una Institución privada, Carabayllo, 2022. Además, los **objetivos específicos**: 1. Describir la autodeterminación y la comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, Carabayllo, 2022. 2. Determinar la relación que existe entre la curiosidad y la comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, Carabayllo, 2022. 3. Determinar la relación que existe entre desafío y la comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, Carabayllo, 2022.

Para concluir, se planteó como **hipótesis general**: Existe relación entre la comunicación asertiva y la motivación intrínseca de los colaboradores de una Institución privada, Carabayllo, 2022. Además, las **hipótesis específicas**: 1. Existe relación entre la autodeterminación y la comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, carabayllo 2022. 2. Existe relación entre la curiosidad y la comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, carabayllo 2022. 3. Existe relación entre el desafío y la comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, Carabayllo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La presente tesis, se optó como referencias distintos trabajos de investigación nacionales como internacionales, para poder darle relevancia a la siguiente realidad problemática de la presente investigación en las cuales las variables presentadas son la comunicación asertiva y la motivación intrínseca.

2.1 Antecedentes Internacionales

Con respecto a los **antecedentes a nivel internacional** tenemos en primer lugar el artículo de Donoso y Vaca. (2018) sobre la comunicación asertiva y su función en la calidad del desempeño escolar. Donde su propósito fue establecer la influencia que tenía la comunicación asertiva en la calidad del desempeño escolar, para ello utilizaron una muestra de 133 estudiantes de la institución educativa Clemente Yerovi Indaburu. El método de investigación que se manejo fue cualitativo – cuantitativo para la comprensión y descripción de los hechos, utilizando mediciones y técnicas estadísticas. Se concluyo que la comunicación asertiva es elemental en la calidad educativa y que los métodos de enseñanza rectos o estrictos no ayudan a los estudiantes a mejorar su desempeño estudiantil, siendo esa la razón que muchos estudiantes tengan bajas notas a comparación de otro grupo de ellos que responden positivamente a este tipo de comunicación y se encuentran motivados.

Martillo, y Figueroa (2021) Donde su propósito fue establecer la comunicación asertiva y su fusión en el aseguramiento de la calidad de proyectos educativos, para ello hicieron uso de una muestra de 27 estudiantes de las carreras de mercadotecnia y publicidad. El método de investigación que usaron fue cualitativa-cuantitativa donde para recopilar, se realizó la encuesta. Se concluye que la comunicación asertiva con metodología descriptiva es necesaria para la educación debido a que estos favorecen el perfil que deben tener los docentes para poder crear climas áulicos y que potencien y motiven el aprendizaje.

Lady y Lara (2021) Donde su objetivo fue establecer la comunicación asertiva y su función como herramienta fundamental para maximizar el clima laboral en el establecimiento educativo. Dicha investigación tuvo un enfoque mixto cuantitativo y

cuantitativo. Donde se concluyó que el asertividad es una clave fundamental de la comunicación siendo su influencia positiva ya que proporciona comunicarse de forma práctica y transmitir, ideas, sensaciones, a través de ello generar un mejor clima laboral para los estudiantes y todo el plantel educativo.

Mosquera (2021), sobre la comunicación asertiva y su función en la educación virtual de los estudiantes. Donde su objetivo fue desarrollar la interacción del entorno virtual de los estudiantes a través de la comunicación asertiva para aumentar y fortalecer el desarrollo de aprendizaje en el que se utilizó una muestra de 55 individuos ya sean estudiantes y docentes de la institución educativa Francisco Huerta Rendon. El procedimiento de investigación que se usó fue cualitativo, para la recopilación, se usó el método de la encuesta. Donde se concluyó que tanto docentes y estudiantes están de acuerdo en promover la comunicación asertiva a través de una guía interactiva y como también este tipo de comunicación les permite facilitar sus sistemas de aprendizaje aun cuando hay ocasiones que los docentes no cuentan con los recursos necesarios.

Saiz y Montes (2021) en el que manifestaron el asertividad como una capacidad social fundamental para el crecimiento humano y para la precaución de dificultades psicosociales en las distintas ramas del crecimiento humano. Donde su propósito fue definir las características que contrae la comunicación en la Institución Educativa. En el que se usó una muestra no probabilística, agrupada por 12 directores, bajo un estudio observacional, descriptivo, transversal. Donde se concluyó que el control de encargados se encontraba el tipo de comunicación asertiva y se demostró que se necesita que los directivos de hoy en día actúan alejados de posturas agresivas y egoístas.

Briones, et al. (2020). Donde el objetivo es determinar la dirección de la comunicación asertiva y su problema en el crecimiento del proceso intersectado con la humanidad. Se usó una muestra de 285 maestros, 371 estudiantes, 236 alta gerencia y una entrevista de asertividad realizada a los asesores de áreas. Su metodología que se usó es cuantitativa, con un diseño no experimental descriptivo, analítica, bajo la recopilación de datos de la encuesta con escala de Likert. Donde se concluyó que, en la institución educativa mediante secuencias de la comunicación empresarial, sin embargo, los procesos no mencionados de forma confiable a las interacciones con los beneficiarios en las comunidades que han

intervenido en las actividades sociales, de expresión, ideas, la evasión de pasividad y métodos agresivos de comunicación que hacen valiosos juicios y críticas de esta persona, provocando deterioro en la comunicación.

Asanza (2020). Donde su objetivo fue determinar y examinar de forma eficaz la comunicación asertiva y su problemática del establecimiento educativo, Chilca Playa. Este proyecto se desarrolló con encuestas por la alta gerencia y maestros del centro educativo, esto ayudó a sintetizar la comunicación asertiva y el impacto en la gestión pedagógica. Donde se concluyó que los indicadores muestran, una relación importante de las dos variables estudiadas, se identifica la importancia de maximizar la comunicación asertiva en el ámbito educativo, que se aplica en la gerencia administrativa, didáctica y pública, necesaria de las instituciones.

Solórzano (2018). Donde su objetivo fue estudiar la influencia que tiene la comunicación asertiva del personal estudiantil en la promoción del aprendizaje autodirigido, Se aplicó el tipo de investigación cualitativos y métodos descriptivos, haciendo uso de la deducción, análisis y síntesis. Donde se concluyó el resultado final que fue importante el hecho de los métodos de la Andragogía y la asertividad pedagógica, ya que estos instrumentos educativos promueven la comunicación bidireccional asertiva como una práctica diaria en la instrucción dirigida por parte del docente, tiene una fuerte influencia para incentivar a los estudiantes a aprender de forma independiente, por lo que los docentes deben conducir su trabajo de acuerdo con los principios del paradigma constructivista, reconociendo que una solución como esa puede fomentar la independencia de los estudiantes, desarrollando comportamientos críticos, creativos, reflexivos e innovadores que sean apropiados para su desarrollo. destrezas y habilidades que contribuyen a una buena vida.

Cortez (2018) mediante resultados de comunicación asertiva del docente y su función en el clima estudiantil en incidencias de aprendizaje. Donde su objetivo se dividió en 3 y fueron examinar la situación de los resultados de asertividad, como un movimiento social; determinar el grado de resultados dirigidos, la cual sean verbales y no verbales de dicha comunicación del maestro en las áreas formativas y realizar instrucciones para los profesores que contribuyan al desarrollo del asertividad dentro del campo. Como método de investigación se realizó el estudio exploratorio y descriptivo vinculado con el estudio de la inteligencia emocional de Daniel Goleman. El método de investigación fue cualitativo y se realizó sobre los principios de los

resultados obtenidos con el instrumento de encuesta elaborado para esta investigación. Donde se concluyó que los resultados obtenidos sugieren la obligación de incrementar el asertividad en el campo estudiantil especializado. La conexión directa, oraciones completas y bien definidas son presentadas por los profesores más utilizados. Los resultados obtenidos muestran que es necesario proponer intervenciones que enseñen ciertas habilidades comunicativas para garantizar un clima favorable en el aula y reducir el estrés en el trabajo.

Quiñonez y fuentes (2019), sobre El asertividad como estilo de comunicación en el régimen educativo estandarizado. Donde su objetivo fue fomentar el asertividad como un método de diálogo formativo en la administración de las clases en situaciones requeridas, el prototipo en crisis, en el estudio mediante un análisis de manera activa donde se integra con las personas del estudio de la muestra específica. Para ello se utilizó una muestra de 88 profesores de la institución. Donde se concluyó que el asertividad es un método eficiente como muestra del objetivo de la comunicación que impulsa culturizar, la cual aporta integridad al direccionamiento de la personalidad en las etapas de la formación estudiantil, el estado de confianza y asertividad estudiantil.

2.2 Antecedentes nacionales

En referencia a los **antecedentes nacionales**; Cueva y Hernández (2021), sobre comunicación asertiva y su influencia en el entorno educativo. Donde su objetivo fue examinar el desarrollo científico de la Comunicación Asertiva en los alumnos. La metodología de esta indagación fue cuantitativa con un diseño de forma descriptiva. Se tomaron en cuenta 25 artículos extraídos de fuentes confiables. Se aplicó el diagrama prisma para explicar los criterios de inclusión y exclusión, donde los datos se filtraron por autor, año de publicación, definición, enfoque, tipo, diseño del estudio. En última instancia, esta variable conduce a la superposición, ya que el indagador lo ve como un comportamiento en lugar de un rasgo humano, por lo que estamos hablando de habilidad dentro del campo de las habilidades sociales.

Palma y Pala (2021). Donde su objetivo fue indicar la correlación entre la comunicación asertiva y clima laboral en los profesores en la Infraestructura. La metodología que se utilizó fue cuantitativa, paradigma positivista, un procedimiento

hipotético, donde no se manipulan las variables, transversal descriptivo – correlacional. Su tamaño de muestra es de 60 docentes a los que realizaron su cuestionario en escala de Likert para cada variable. Donde se tomaron por concluir que ambas variables están en relación de manera positiva efectiva.

Chunga y Díaz (2021). La motivación intrínseca y satisfacción laboral en los profesores de las Instituciones. Donde su objetivo fue determinar la motivación intrínseca y satisfacción en el centro de trabajo de los profesores del centro educativo. La indagación fue básica, y su diseño no experimental, donde no se manipulan las variables, transeccional, correlacional. Fue realizada a 103 profesores, lo cual fue dicha muestra de dicho centro educativo y para la medida de sus variables investigadas, lo cual se usaron los cuestionarios. Se utilizó un método de investigación de enfoque cuantitativo y el método hipotético deductivo. Donde se concluyó que la inteligencia emocional y la motivación intrínseca influyen de manera efectiva en la satisfacción en el centro de trabajo de los profesores mejorando su productividad y desempeño a la hora de brindar una enseñanza de calidad a sus estudiantes y así ayudarlos a mejorar en su proceso de aprendizaje.

Calderón y Gonzales (2018), sobre asertividad y clima motivacional y su función en los alumnos de nivel secundaria. Donde su objetivo fue establecer la relación que existe entre la asertividad y el clima motivacional de los estudiantes de primero y segundo de secundaria de una Institución. Para ello se utilizó una muestra de 120 estudiantes, de los cuales 60 fueron varones y 60 alumnos fueron damas. Fue básica la investigación, diseño no experimental: descriptivo. Además, se usó dos instrumentos de estimación para poder recopilar la información, dentro de esto está: el Autoinforme de la conducta del asertividad y el formulario del clima. Por último, se pudo concluir que ambas variables tanto de asertividad como el entorno de la dinámica de clase están relacionadas y que una influye directamente en la otra de forma positiva.

Castillo y Falcón, (2018), sobre el clima de la motivación de clase y su influencia en el rendimiento en la Institución. Su objetivo fue analizar el clima de la motivación de clase y el rendimiento en la Institución en el área de matemáticas. Para ello utilizaron una muestra de 137 profesores de primaria del centro educativo. El método de investigación partió de un enfoque cuantitativo con un diseño comparativo de correlación. Donde los resultados ayudaron a concluir la presencia

de la relación muy significativa del clima de la motivación en el salón y los resultados escolares. De igual forma, se halló una correlación significativa de los subniveles de ritmo de aula, ambientes competitivos, cooperativos, y trabajar de manera equitativa con la variable del rendimiento de la Institución. En conclusión, no se encontró una correlación significativa en el ambiente laboral y la dedicación de que los estudiantes puedan aprender y por su rendimiento académico.

Cruz (2018). Donde tuvo como propósito fundamental determinar si existe la influencia de la comunicación asertiva y la relación interpersonal de los alumnos. El método de esta indagación que se usó fue cuantitativo y un diseño no experimental: transversal descriptivo – correlacional. Donde se concluyó bajo los resultados alcanzados para la hipótesis de manera general, que en definitiva si hay relación significativa de las dos variables.

Peralta y Quispe, (2018). Donde su objetivo fue determinar la influencia de la comunicación asertiva y el clima laboral del colaborador docente y no docente del centro educativo. Su enfoque cuantitativo, y un diseño no experimental, su tamaño de muestra de 70 empleados tanto el personal docente y no docente del centro educativo y su muestra de 59 colaboradores seleccionados por el método de la muestra probabilística, la técnica utilizada en el estudio dado será la encuesta. Se concluye que hay una relación significativa entre las dos variables.

Velásquez Huamán, (2018). Donde su propósito fue determinar la influencia de la autoestima y la asertividad en los alumnos de una Institución educativa particular y pública. La muestra que se utilizó fue de 220 alumnos de dicha institución: entre ellos 106 hombres y 114 damas, la investigación descriptiva. Donde se finaliza que efectivamente sí hay una relación eficiente y significativa de la autoestima y la asertividad en los alumnos de las Instituciones Educativas, siendo esta muy influenciada por el trato o estilo asertivo con el que demostraron ser tratados a la hora de desempeñar sus actividades de aprendizaje.

Vilcarromero y Rojas, (2020). Donde su objetivo fue determinar si existe la relación entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales de los alumnos del establecimiento educativo. La investigación fue básica, con un diseño de carácter no experimental, descriptivo - correlacional. En cuanto a la población que se eligió fue de 80 estudiantes y su muestra estuvo compuesta por 26 alumnos de nivel primaria. La técnica aplicada en el estudio dado será la encuesta y el

instrumento es el cuestionario. Se culmina que la mayoría de los alumnos poseen un alto nivel de asertividad y que ello se ve demostrado en el desarrollo de sus relaciones interpersonales.

Vilca y Romero, (2019). Donde su objetivo fue centrar en definir la relación entre la comunicación asertiva y clima organizacional en el establecimiento educativo. Para ello se utilizó el diseño descriptivo y una población muestra de 55 profesores, en la recopilación de datos se utilizó la encuesta. Donde se finalizó que ambas variables hay relación en el centro educativo, dado que la comunicación asertiva se da un grado regular de acuerdo a los profesores que encuestamos, esto se da a que en algunas ocasiones se llegan a darle un estilo asertivo de la comunicación.

2.3 Teorías de las variables

2.3.1 Las teorías de la comunicación asertiva

Teoría aguja Hipodérmica

Lasswell (2011) menciona que los mensajes lanzados los reciben directamente los receptores es decir era una comunicación unidireccional ya que era directa con las personas pero que no se podía interactuar, por lo cual hubo procesos que la comunicación creciera y ahora sea bidireccional, en esa época donde fue creada era mejor no saber mucho y por eso inyectaban lo que se creía importante.

Teoría de los efectos

Cárdena y Reyes, (2013) menciona que los medios de comunicación lo toman más importancia que la comunicación cara a cara, entonces más se van por los medios ya que ven que pueden ahorrar más tiempo,

Teoría de la interacción social

Humphrey (2021) menciona que esta teoría es fundamental ya que las personas se relacionan entre sí, es decir la forma como se comunican, las formas de comportamiento ante los demás individuos, como el ser humano se desarrolla.

Teoría crítica de la comunicación.

Frankfurt (2007) Los medios de comunicación eran apreciados como la regulación de la sociedad, pero con el tiempo resultan sospechosos de la violencia y eran temidos por ser respetados como los medios autoritarios y de gran poder.

Por otra parte, con respecto a las teorías de la motivación intrínseca

De acuerdo con la **teoría de la autodeterminación**, propuesta en los 80 por los norteamericanos Ryan y Deci (2006) que comienza a reconocer la necesidad de las personas de ser protagonistas o perpetradoras de hechos que les interesan. Los humanos, según esta teoría, queremos ser los administradores de nuestra existencia. Esto sucede solo cuando él mismo se da cuenta de que sus preferencias determinan su propia decisión. Ciertos autores estudian esta autodeterminación como un componente principal de la motivación organizacional intrínseca. Debido a que el satisfacer esta necesidad de autodeterminación aumenta la motivación intrínseca, es decir, la preferencia o el gusto por hacer un trabajo que podemos controlar.

En Teorías que encontramos por parte de REEVE (2010) es la de la **“Evaluación Cognitiva”** Se refiere esta teoría que el individuo desarrolla una tarea potenciando la motivación intrínseca y obtiene una recompensa, lo cual estimula un descenso de la motivación intrínseca.

Bandura (1987) nos plantea la **teoría de la autoeficacia** lo cual indica que esta teoría trata de señalar que las habilidades cognitivas, ya sean conductuales, contextuales y expresivas de cada individuo está fijado por la autoeficacia. Esta teoría señala que la motivación depende de compensaciones externas e internas, sobre todo las recompensas internas y auto-generadas ya que regulariza la conducta del individuo.

Teoría de la sobrejustificación: Esta teoría fue planteada por Sleeper (1973) menciona que el interés que existe por realizar alguna actividad disminuirá si por medio existe una meta extrínseca. Según esta teoría la apreciación que se obtiene

de las causas de nuestro comportamiento determinará las motivaciones que surgirán más adelante.

2.4 Dimensiones de la variable comunicación asertiva

Dimensión 1: Herramientas para potenciar la comunicación

Marimon (2018) menciona que para establecer una comunicación asertiva como soporte para potenciar una interrelación con los demás es fundamental tener en cuenta y aplicar las siguientes herramientas la escucha activa, la empatía y asertividad.

Dimensión 2: Comportamiento comunicativo

Castro y Calzadilla (2021) menciona que este tipo de comunicación es necesaria y suficiente para que quienes desarrollan una conducta comunicativa se desarrollen adecuadamente, valorando sus opiniones y puntos de vista sin menoscabar el valor de los demás.

Dimensión 3: Características de la comunicación asertiva

Gomez, M (2018) menciona que para tener una comunicación efectiva es fundamental que los individuos se aseguren, sus sentimientos, pensamientos sean entendidos en una situación y momento determinados y que estos se tengan debidamente en cuenta, donde el autor argumenta tres características de la comunicación, los cuales deben aplicarse para mantener una comunicación con asertividad.

2.5 Dimensiones de la variable de la motivación intrínseca

Dimensión 1: La autodeterminación

Aguilar (2012) define como un grupo de actitudes interrelacionadas, tales como: capacidad para determinar y expresar necesidades; plantear metas y proyectar un

plan de acción para alcanzarlas; identificar recursos; desarrollar habilidades adecuadas para obtener los objetivos; evaluar los resultados finales, etc.

Dimensión 2: La curiosidad

Cosme (2017) determina que la curiosidad es un elemento fundamental ya que nos ha permitido al ser humano evolucionar, por definición es cualquier conducta instintiva natural y la acción que nos autoriza tomar esos datos indispensables de la idea creada. La curiosidad es un impulso, un anhelo que nos motiva a investigar ya sea algún tema o asunto para descubrir su procedencia.

Dimensión 3: Desafío

Gardey (2009) define que el desafío es algo positivo, eficaz o eficiente; es bueno que las personas se pongan a prueba que enfrenten nuevos retos día a día y de esta manera puedan crecer y mejorar en lo que saben hacer.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el tipo de investigación aplicada, para el autor Nava (2016) lo cual tiene el objetivo de buscar solucionar un problema específico u obtener una aplicación práctica concreta, para que la investigación sea eficiente suele ser necesario el conocimiento extraído previamente gracias a una investigación básica.

El diseño no experimental y de corte transversal con un nivel descriptivo y correlacional, Se fundamenta en no alterar el objetivo de la investigación, las variables no se manipulan, además de ello vamos a recolectar datos en un tiempo determinado, aplicando un análisis contextual de lo observado que existe relación de ambas variables. Duston, (2018) se basa en medir, evaluar, señalando cada parte del proceso de la investigación adaptando la problemática.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

3.2.1 Comunicación Asertiva

Flores y Díaz (2018) manifiesta que la comunicación asertiva es la capacidad de presentar opiniones y razones, mientras se mantiene el respeto por las emociones y deseos de los demás. Esto sirve principalmente para mejorar nuestras interacciones interpersonales y nos permite mantener la separación de una manera aceptable para todos los participantes en la conversación.

3.2.1.1 Indicadores de la dimensión: Herramientas para potenciar la comunicación

La escucha activa

Hernández y Lesmes (2018) define que es una manera de comunicación que da ideas claras; se desarrolla con libertad teniendo siempre en cuenta lo que sienten y piensan las demás; se establece cuán atento está una persona en la conversación.

Empatía

Bonilla, et al (2021) define que es colocarse en su lado del individuo, de poder entender los sentimientos y emociones del individuo cuando no lo está pasando nada bien.

Asertividad

Clavijo y Bustamante (2018) define que es una manera de comunicar ideas, manifestar un sentimiento, de un modo claro y en el momento preciso.

3.2.1.2 Indicadores de la dimensión: Comportamiento comunicativo

Comportamiento coercitivo directo

Cocho, et al (2018) define que se comunica de manera autoritaria, lo cual tiene opinión firme, no tiene miedo expresalas.

Comportamiento coercitivo indirecto

Cifuentes (2022) define que no expresa adecuadamente sus ideas para evitar conflictos.

3.2.1.3 Indicadores de la dimensión: Características de la comunicación asertiva

Volumen

Yopiz (2018) define que el volumen de la voz al momento de comunicarse debe ser entendible y modulado.

Velocidad

Herrera (2018) define que la comunicación debe ser pausada y entendible para una mejor interacción.

Tono

Baeza (2020) define que el tono de comunicación es el modo en que tu marca se expresa, según el entorno en que estamos, se tiene que comunicar con un tono de voz adecuado.

Eficiente

Bravo (2018) define que es la capacidad de dar un mensaje claro con el tiempo determinado, con este modo de comunicación, el mensaje puede o no ser recibido de la manera anticipada.

Firmeza

Gonzales (2018) define que debe haber gestos de seguridad en la que nos comunicamos con las personas.

Variable 2

3.2.2 Motivación Intrínseca

Reyna (2018) determina que la motivación intrínseca es aquella que nace de uno mismo del interior del individuo. En otras palabras, se puede decir que esta motivación no busca un objetivo eficaz sino el gusto o placer de uno mismo que consigue al desarrollar una tarea para sentirse capaz e independiente. Es por ello que en cualquier fracaso de alguna tarea concluida no lo miran de esa manera sino de una forma más de aprender ya que su placer radica en el desarrollo de la ejecución del trabajo.

3.2.2.1 Indicadores de la dimensión: La autodeterminación

Voluntad

Soro (2016) es la capacidad de poder determinar nuestras decisiones y ordenar nuestros comportamientos sin ninguna obligación a ello por algún estímulo externo.

Competencia

Palomo (2018) es una recopilación de conductas observables y medibles de copartícipes con una productividad alta o superior en un cargo de un determinado entorno.

Autonomía

Rosal (2017) es la capacidad que tiene un individuo para desarrollar una conducta lo más independiente y satisfactoria en los ambientes frecuentes de la sociedad.

3.2.2.2 Indicadores de la dimensión: La curiosidad

Deseo

Garett (2020) implica un incremento en la disposición para realizar lo que es indispensable con la finalidad de conseguir lo que es deseado.

Impulso

Fernandez (2019) son reacciones indispensables para impulsar los mecanismos de la conducta, ya sea para empezar o terminar una función

Satisfacción

Philip (2016) son las emociones de gozo o de placer que tiene un individuo al comparar el resultado adquirido de algún producto con sus perspectivas.

3.2.2.3 Indicadores de la dimensión: El desafío

Resolver problemas

Duran (2020) la postura con la que nos enfrentamos a un problema va ser rotundo en su determinación.

La operacionalización de las dos variables de la presente tesis se muestra en la matriz de operacionalización. Ver anexo (2)

3.3. Población, muestra y muestreo

Borrego, S (2018) manifiesta que la población es tanto las probabilidades de casos, lo cual se encuentran en dichas proposiciones.

En la investigación que se realizará en la institución educativa en Carabayllo 2022, la cual se aceptará como referencia a los 21 docentes encuestados que trabajan en distintos horarios.

Criterios de inclusión

No aplica porque la población es pequeña

Criterios de exclusión

No aplica porque la población es pequeña

Para el estudio de la tesis se utilizará una muestra censal, la cual se mostrará al 100% del tamaño de la muestra. Ramírez, T (2018) representa la cualidad de una población pequeña.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación presentada se aplicó la encuesta, para adquirir los resultados e indicar si existe relación de las variables. En ese sentido Cespedes, J (2018) nos manifiesta que toda investigación se apoya en la recopilación de información que explique los datos más fundamentales sobre el trabajo que se está realizando.

De otra manera, el instrumento que se desarrollará será el cuestionario, dado por el indagador, y está agrupado por 20 interrogantes con 5 elecciones de respuesta de likert nunca, casi nunca, a veces casi siempre y siempre. Asimismo, Perez, C (2018) lo define como un medio que ayuda al investigador para recolectar datos, mediante preguntas, ítems.

Para la validez del instrumento fue importante la calificación aceptada por tres maestros en el tema de estudio, estos son el Dr. Cárdenas Saaavedra Abraham, Dr Manrique Céspedes, Julio Cesar y Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira.

Asimismo, para verificar la confiabilidad del instrumento se comprobará mediante el coeficiente de alfa de cronBach usando la prueba piloto de 10 encuestas de los que serán desarrolladas por el programa SPSS, Según Peña, M (2019) menciona que se obtiene la confiabilidad a través del cuestionario. De acuerdo al resultado del coeficiente del alfa de Cronbach es (0.502); (Ver tabla N°1)

Se observa que el instrumento tiene una confiabilidad moderada para su empleo. Asimismo, para la variable 2, de acuerdo al resultado del coeficiente del alfa de Cronbach es (0.866); (Ver tabla N°2) lo cual se muestra que el instrumento tiene una confiabilidad alta para su aplicación. Analizando los datos extraídos de cada variable presentada en nuestra investigación, se concluye que el promedio total de confiabilidad del instrumento es de 0.684, esto indica que hay una confiabilidad de correlación buena.

3.5. Procedimientos

La recopilación de datos se extrae por medio del cuestionario que se desarrolló, esto se realizó de manera virtual que se le envió a cada uno de los colaboradores por medio de las redes sociales (Whatsapp), todo este tipo de procedimiento se

desarrolló de esta manera debido a la situación que estamos pasando (covid19). Por otro lado, se logró obtener los correos de cada uno de los colaboradores ya que el director de la institución pudo brindarnos mediante un correo electrónico.

3.6. Método de análisis de datos

Para esta investigación se recolectó los datos mediante el cuestionario presentado, lo cual toda esta información se derivó a una hoja de Excel para poder calcular la validez de nuestro instrumento. Todo el procesamiento de la información recolectada de las encuestas se fijará en el programa estadístico (SPSS 26); donde se obtendrá los cálculos que serán explicados por medio de tablas y gráficos por el cual se evidenciaron los resultados de las dos variables presentadas en esta investigación.

3.7. Aspectos éticos

En nuestra investigación, se realizó con el principio ético de respeto a la propiedad intelectual, no incurriendo en plagios, cada cita textual con sus respectivos autores. También se manejó la información de los encuestados conservando sus datos en discreción, asimismo se mantuvo comunicado al director del colegio de cada acontecimiento.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVA

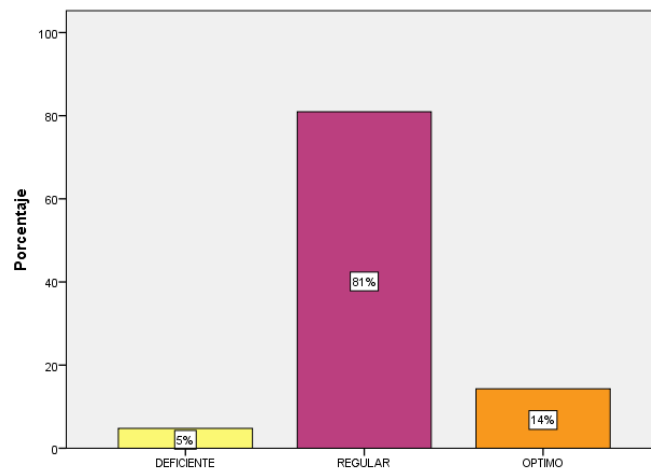
Tabla 1

Distribución para la variable1: Comunicación Asertiva en la Institución educativa Privada, Carabaylo, 2022

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | DEFICIENTE | 42 | 10% | 10% | 10% |
| | REGULAR | 84 | 21% | 21% | 31% |
| | ÓPTIMO | 279 | 69% | 69% | 100% |
| Total | | 405 | 100% | 100% | |

Figura 1

Porcentaje para la variable comunicación asertiva en la Institución educativa Privada, Carabaylo, 2022



En la tabla 1 y figura 1 se observa que, del total de los encuestados, el 81% señala que el grado de comunicación asertiva es regular, óptimo 14%, mientras que el 5 % es deficiente.

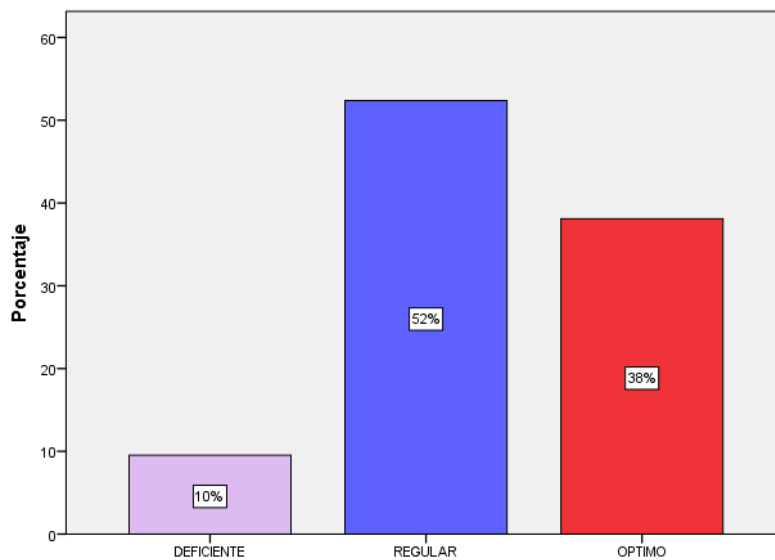
Tabla 2

Niveles de herramientas para potenciar la comunicación en la Institución educativa Privada Carabayllo, 2022

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | DEFICIENTE | 2 | 9,5 | 9,5 | 9,5% |
| | REGULAR | 11 | 52,4 | 52,4 | 61,9% |
| | ÓPTIMO | 8 | 38,1 | 38,1 | 100,0% |
| Total | | 21 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 2

Porcentaje de niveles de herramientas para potenciar la comunicación en la Institución educativa Privada Carabayllo, 2022



La tabla y gráfico presentado se observa que las respuestas alcanzadas de los encuestados, el 52% se observa que el grado de herramientas para potenciar la comunicación es regular, el 38% óptimo, mientras que el 10% es deficiente.

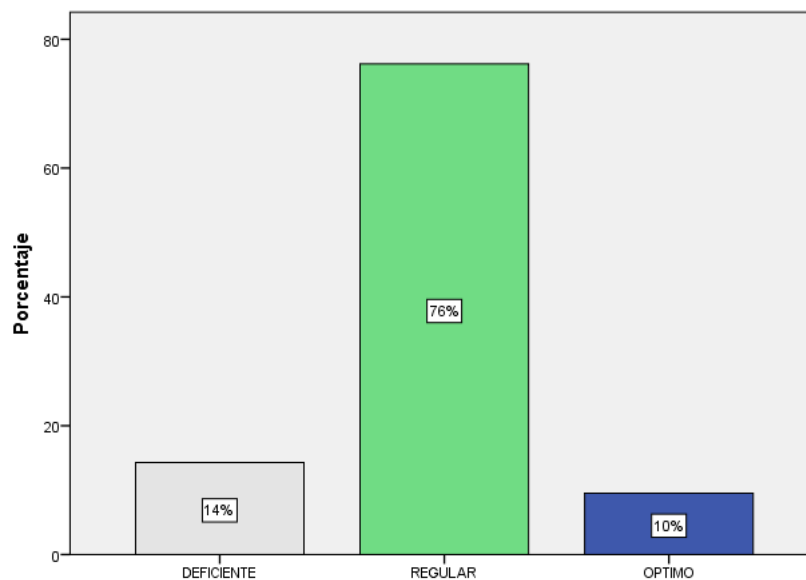
Tabla 3

Niveles para la dimensión comportamiento comunicativo en la Institución educativa Privada Carabayllo, 2022

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | DEFICIENTE | 3 | 14,3 | 14,3 | 14,3% |
| | REGULAR | 16 | 76,2 | 76,2 | 90,5% |
| | ÓPTIMO | 2 | 9,5 | 9,5 | 100,0% |
| Total | | 21 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3

Porcentajes para el comportamiento comunicativo en la Institución educativa Privada Carabayllo, 2022



En la tabla y gráfico se muestra que las respuestas obtenidas de los encuestados, el 76% se muestra que el grado de comportamiento comunicativo es regular; el 14% deficiente y el 10 % es óptimo.

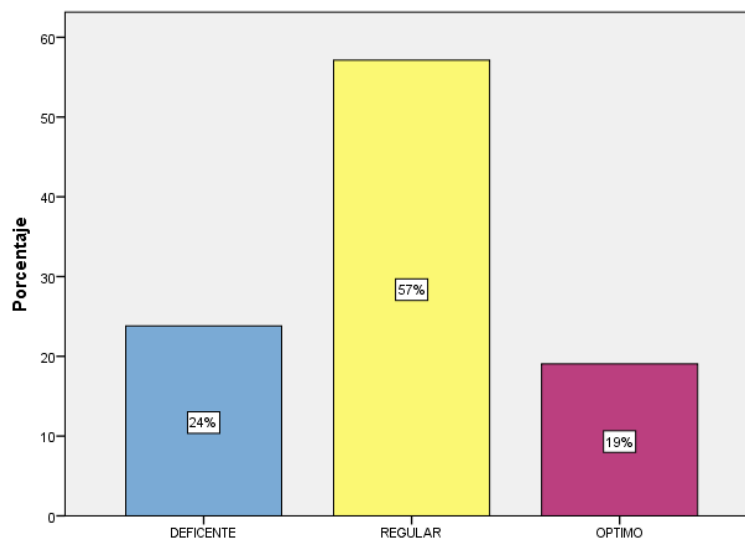
Tabla 4

Niveles de las características de la comunicación asertiva en la Institución educativa Privada Carabayllo 2022

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | DEFICIENTE | 5 | 23,8 | 23,8 | 23,8 |
| | REGULAR | 12 | 57,1 | 57,1 | 81,0 |
| | ÓPTIMO | 4 | 19,0 | 19,0 | 100,0 |
| Total | | 21 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4

Porcentaje de niveles para la dimensión características de la comunicación asertiva en la Institución Educativa Carabayllo 2022



Con respecto a la tabla 4 y la figura 4; se muestra que de la información extraída del total de encuestados el 57% señala que el nivel de las características de la comunicación asertiva es regular, mientras que el 24% deficiente y por último el 19% es óptimo.

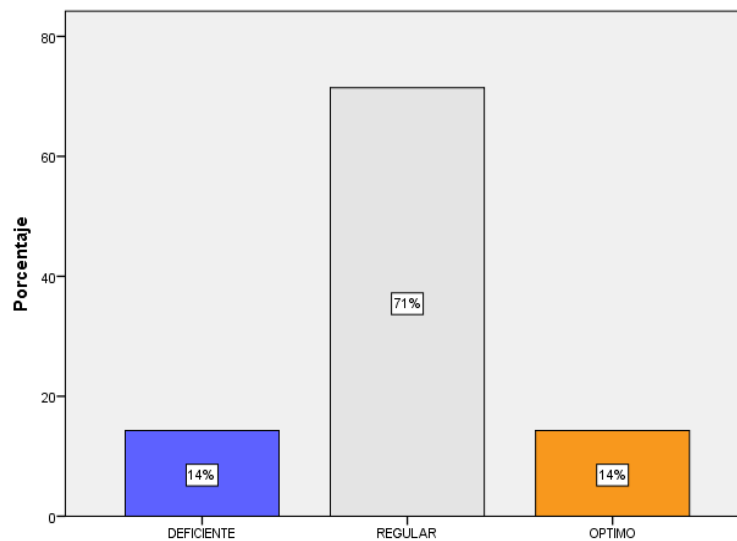
Tabla 5

Niveles para la variable 2: Motivación intrínseca en la Institución educativa Privada Carabayllo 2022

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | DEFICIENTE | 3 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | REGULAR | 15 | 71,4 | 71,4 | 85,7 |
| | ÓPTIMO | 3 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | | 21 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5

Porcentaje de niveles para la variable motivación intrínseca en la Institución Educativa Privada Carabayllo 2022



En la tabla 5 y figura 5 se muestra que los datos extraídos del total de encuestados, el 71% se observa que el grado de motivación intrínseca es regular, el 14% óptimo, mientras que el 14% es deficiente.

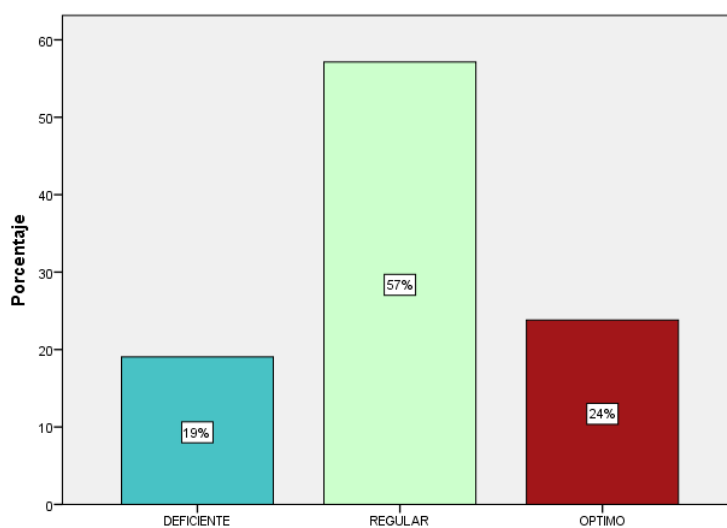
Tabla 6

Niveles para la dimensión de autodeterminación en la Institución educativa Privada Carabayllo 2022

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | DEFICIENTE | 4 | 19,0 | 19,0 | 19,0 |
| | REGULAR | 12 | 57,1 | 57,1 | 76,2 |
| | ÓPTIMO | 5 | 23,8 | 23,8 | 100,0 |
| | Total | 21 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6

Porcentajes de autodeterminación en la institución Educativa Privada Carabayllo 2022



De acuerdo a la tabla 6; se puede observar que de la información recopilada del total de encuestados el 57% se muestra que el nivel de autodeterminación es regular; 24% óptimo y el 19 % es deficiente.

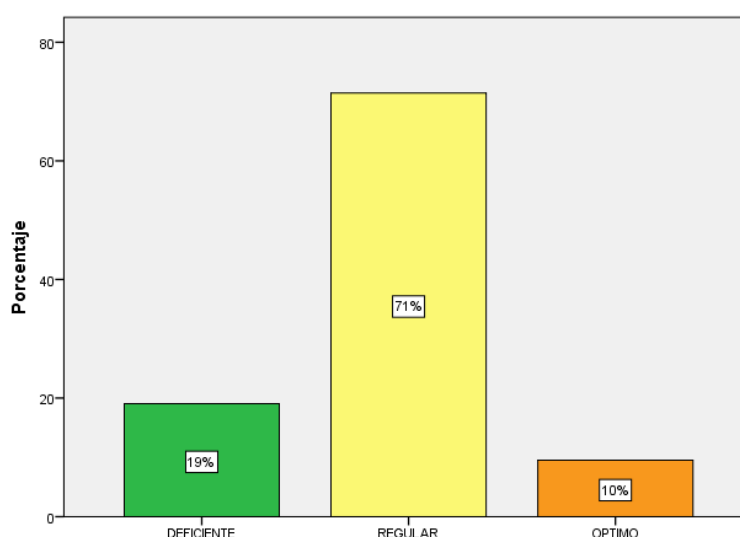
Tabla 7

Niveles para la dimensión de curiosidad en la Institución Educativa Privada Carabayllo 2022

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | DEFICIENTE | 2 | 9,5 | 9,5 | 9,5% |
| | REGULAR | 11 | 52,4 | 52,4 | 61,9% |
| | ÓPTIMO | 8 | 38,1 | 38,1 | 100,0% |
| Total | | 21 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7

Porcentajes de curiosidad en la institución Educativa Privada Carabayllo 2022



Con respecto a la tabla 7 y figura 7; se observa que de la información obtenida de total de encuestados el 71% señala que el grado de curiosidad es regular; 19% deficiente y el 10% es óptimo.

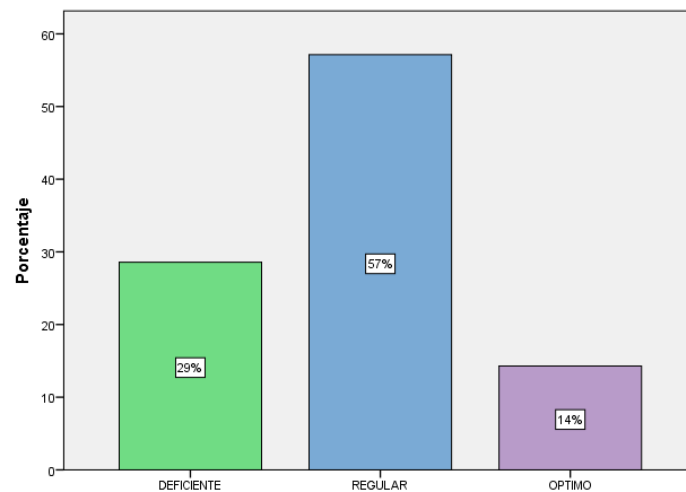
Tabla 8

Niveles para la dimensión de desafío en la Institución Educativa Privada Carabayllo 2022

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | DEFICIENTE | 6 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | REGULAR | 12 | 57,1 | 57,1 | 85,7 |
| | ÓPTIMO | 3 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | | 21 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8

Porcentajes para desafío en la institución Educativa Privada Carabayllo 2022



De acuerdo a la tabla 8 y figura 8; se muestra que, de los datos extraídos del total de encuestados, el 57% se muestra que el nivel de desafío es óptimo; 29 % deficiente y el 14% es óptimo.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de normalidad

Ho: La distribución de los datos es normal.

Ha: La distribución de los datos no es normal.

Nivel de confianza

Confianza 95%

Significancia 5%

Tabla 9

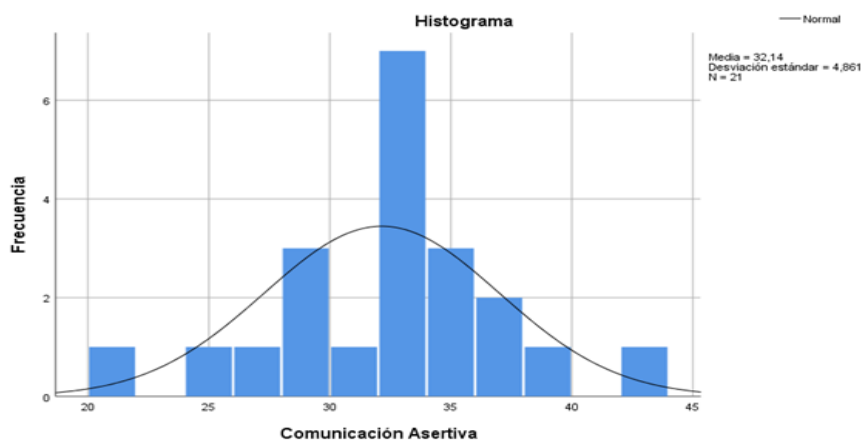
Prueba de normalidad para las variables comunicación asertiva y motivación intrínseca

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Comunicación Asertiva | ,155 | 21 | ,200 [*] | ,978 | 21 | ,898 |
| Motivación Intrínseca | ,143 | 21 | ,200 [*] | ,967 | 21 | ,656 |

Interpretación: Acorde a los datos extraídos de Shapiro-Wilk se observa que; para la primera variable comunicación asertiva $p=0.898 > 0.05$ y para la segunda variable motivación intrínseca $p=0.656 > 0.05$. Por ende, la información seleccionada del tamaño de la muestra se aprecia que la distribución es normal. De esta manera se determina que para verificar la hipótesis se aplicó los estadísticos paramétricos.

Figura 9

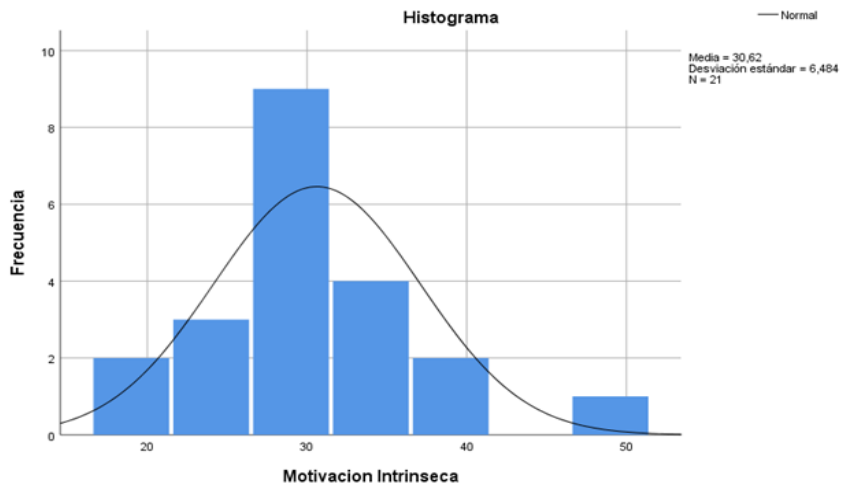
Histograma de prueba de distribución normal en la variable comunicación asertiva



Interpretación: Se observa que de los datos extraídos de la muestra posee una distribución normal.

Figura 10

Histograma de prueba de distribución normal en la variable motivación intrínseca



Contrastación de hipótesis

Variable comunicación asertiva y motivación intrínseca de los colaboradores de una institución Educativa Privada Carabayllo 2022

Tabla 10

Correlación para la variable 1 y la variable 2

| | | Comunicación Asertiva | Motivación Intrínseca |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Comunicación Asertiva | Correlación de Pearson | 1 | ,762** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 21 | 21 |
| Motivación Intrínseca | Correlación de Pearson | ,762** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 21 | 21 |

Interpretación: De acuerdo a los datos de la tabla 10 del coeficiente de correlación es de (0.762) por lo que indica que es positiva alta y significativa ($0.000 < 0.05$). Concluyó que mis dos variables tienen correlación, por tal motivo se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre comunicación asertiva y autodeterminación de los colaboradores de una institución Educativa Privada, Carabayllo 2022

Ha: Existe relación entre variable comunicación asertiva y autodeterminación de los colaboradores de una institución Educativa Privada, Carabayllo 2022

Tabla 11

Correlación para la dimensión Autodeterminación y la variable comunicación asertiva

| | | Comunicación Asertiva | Autodeterminación |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Comunicación Asertiva | Correlación de Pearson | 1 | ,612** |
| | Sig. (bilateral) | | ,003 |
| | N | 21 | 21 |
| Autodeterminación | Correlación de Pearson | ,612** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,003 | |
| | N | 21 | 21 |

Interpretación: De acuerdo al coeficiente de correlación de la variable y dimensión es de (0,612) por lo que indica que es positiva moderada y significativa ($0.003 < 0.05$). Concluyo que mi variable y dimensión si tienen relación por tal motivo se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre variable comunicación asertiva y curiosidad de los colaboradores de una institución Educativa Privada, Carabayllo 2022

Ha: Existe relación entre comunicación asertiva y curiosidad de los colaboradores de una institución Educativa Privada, Carabayllo 2022

Tabla 12

Correlación para la dimensión curiosidad y la variable comunicación asertiva

| | | Comunicación Asertiva | Curiosidad |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------|------------|
| Comunicación Asertiva | Correlación de Pearson | 1 | ,671** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 21 | 21 |
| Curiosidad | Correlación de Pearson | ,671** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 21 | 21 |

Interpretación: Con respecto a los datos obtenidos del coeficiente de correlación de la variable y dimensión es de (0,671) lo cual indica que es positiva moderada y significativa ($0.001 < 0.05$). Se concluye la variable y dimensión si tienen correlación, por eso se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específica 3

Correlación para la dimensión desafío y la variable comunicación asertiva

Ho: No existe relación entre comunicación asertiva y desafío de los colaboradores de una institución Educativa Privada, Carabayllo 2022

Ha: Existe relación entre comunicación asertiva y desafío de los colaboradores de una institución Educativa Privada, Carabayllo 2022

Tabla 13

Correlación para la dimensión de desafío y comunicación asertiva

| | | Comunicación Asertiva | Desafío |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------|---------|
| Comunicación Asertiva | Correlación de Pearson | 1 | ,690** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 21 | 21 |
| Desafío | Correlación de Pearson | ,690** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 21 | 21 |

Interpretación: Con respecto a los resultados obtenidos en nuestra tabla 13 del coeficiente de correlación de nuestra variable y dimensión es de (0,690), por lo tanto, podemos indicar que nuestro resultado es positivo moderado, además de ser significativo ($0.001 < 0.05$). Concluyo que mi variable y dimensión presentada tienen correlación, por lo tanto, se aprueba la hipótesis presentada.

V. DISCUSIÓN

Respecto a este capítulo la investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y motivación intrínseca de los colaboradores de una Institución educativa Privada Carabayllo 2022, en la cual se identificó si existe relación entre las variables comunicación asertiva y la motivación intrínseca.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, los colaboradores de la Institución educativa Privada Carabayllo 2022, manifestaron que la variable comunicación asertiva, el 42,9 % indica que el nivel es regular, óptimo 42,9%, mientras que el 14,3% es deficiente. En cambio, para la variable motivación intrínseca un 42,9% observaron que se encuentran en un nivel regular, el 42,9% óptimo, mientras que el 14,3% de los colaboradores considera deficiente.

Examinando la relación de la comunicación asertiva y la motivación intrínseca se determinó que los resultados conseguidos mediante la prueba de hipótesis mostraron que existe una relación directa entre las dos variables, se confirmó con la prueba estadística de correlación de Pearson es de 0,762 por lo que indica que es positiva alta y significativa con $\text{Sig (bilateral)} = 0.000 < 0.05$.

Guzmán (2019) Cuya tesis titulada Motivación Intrínseca y Autoconcepto en estudiantes de la Universidad de Lima - 2019. Donde su objetivo general fue determinar de qué forma se relaciona el autoconcepto con la motivación intrínseca; así mismo la hipótesis que se propuso fue si existe correlación entre el autoconcepto y la motivación intrínseca, se realizó con un enfoque cuantitativo- no experimental, por el cual que no se manipulan las variables, de corte transversal. Se finaliza que si existe correlación positiva entre ambas variables mencionadas.

Los estudios examinados en la investigación de Guzmán (2019), en su tesis Motivación Intrínseca y Autoconcepto en estudiantes de la Universidad de Lima, 2019, donde se obtuvo como resultado de acuerdo al análisis descriptivo de la variable Motivación Intrínseca que el total de encuestados se observa que un 64% considera la variable con un nivel alto, así mismo un 21,1% muy alto, 14,0% nivel medio y 0,9% indica que poseen un nivel bajo, como podemos apreciar de los resultados conseguidos de la investigación la cual de los 21 colaboradores

encuestados un 42.9% indicaron que se encuentra en un nivel regular, un 42,9% óptimo, un 14,3% considera que es deficiente; podemos apreciar la diferencia de 22 puntos de los datos porcentuales, los resultados obtenidos se explican por diferentes causas como la población de ambas investigaciones, como también el período de toma de datos con 3 años de diferencia, es por ello que tomamos en consideración esta investigación de acuerdo a las similitudes que se presentó.

Romero (2022) en su tesis titulada Comunicación asertiva y aprendizaje colaborativo en estudios de la Institución Educativa “Santiago Antúnez de Mayolo” de Carabayllo - Lima, 2022. La investigación presentada su objetivo general fue determinar la relación que existe entre las variables, la hipótesis planteada fue si existe relación entre la comunicación asertiva con el aprendizaje colaborativo. Es de tipo básico con un enfoque cuantitativo. Se finaliza que si existe relación entre la comunicación asertiva y aprendizaje colaborativo.

En la presente investigación de Romero (2022) en su tesis titulada Comunicación asertiva y aprendizaje colaborativo en estudios de la Institución Educativa “Santiago Antúnez de Mayolo” de Carabayllo - Lima, 2022. Del 100 % de los estudiantes encuestados de dicha institución educativa de la variable comunicación asertiva el 31,7% es regular, un 14.85 es deficiente y el 7.0% considera que es eficiente. Se observa que existe una diferencia de datos en las investigaciones presentadas ya que la comunicación asertiva un 42,9% de los colaboradores indican que el nivel es regular, un 42,9% mientras que un 14:3% señalan que es deficiente, como podemos observar existe una similitud en el distrito donde se realiza la investigación como también el período de toma de datos que se realizan en el mismo año, también se observa una diferencia de datos de los encuestados por el tamaño de población de ambas variables, debido a las similitudes de la presente investigación se toma en cuenta esta tesis.

Linares (2022), en su tesis denominada Comunicación asertiva y convivencia escolar en estudiantes de Educación Primaria de la Institución Educativa Alfred Nobel, Chachapoyas 2022, con el objetivo de determinar la correlación entre Comunicación asertiva y convivencia escolar, la hipótesis fue existe correlación entre las variables, el diseño es no experimental, tipo descriptivo, se concluyó que existe correlación positiva entre la variable Comunicación asertiva y convivencia escolar.

Se obtuvo como resultado de esta investigación de Linares (2022) de su primera variable Comunicación asertiva, del total del 130 de encuestados, en el cual el 19% está en un nivel malo, el 67% regular y 14% en un nivel bueno, por lo tanto podemos observar que los resultados es poco compatible con la presente investigación en la cual de los 21 encuestados el 42,9 % indica que el nivel es regular, óptimo 42,9%, mientras que el 14,3% es deficiente, en donde hay una diferencia sobre todo en la apreciación del nivel regular, esto se debe a que la institución hace un uso moderado sobre la comunicación asertiva.

Hinojosa (2021) Cuya tesis comunicación asertiva y la calidad educativa en las instituciones educativas Mariscal Cáceres, Camaná 2020. Su objetivo es determinar la correlación entre Comunicación asertiva y la calidad educativa, la hipótesis fue que existe correlación entre las variables, la investigación fue básica. El diseño, es descriptivo correlacional, en este tipo de estudio existe la influencia entre las variables de la investigación, se finalizó que existe correlación positiva entre la variable Comunicación asertiva y la calidad educativa.

Se obtuvo como resultado de esta investigación Hinojosa (2021) de su primera variable Comunicación asertiva, del total de 120 encuestados de la comunicación asertiva donde el 100% de ellos corrobora que el nivel de comunicación asertiva es alto; por el cual , podemos analizar que los resultados no coinciden con la presente investigación en la cual de los 21 encuestados el 42,9 % indica que el nivel es regular, óptimo 42,9%, mientras que el 14,3% es deficiente, en la que vemos una diferencia en el nivel óptimo y regular, esto se debe al número de población, se usó una muestra de 120 encuestados, se finaliza que los resultados se muestran si tienen relación entre las variables Comunicación asertiva y calidad educativa que pueden ser estudiadas en alguna Institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

De acuerdo al objetivo general de la investigación presentada es determinar la relación de las variables comunicación asertiva y la motivación intrínseca de los colaboradores de una institución privada Carabayllo, 2022. Se verificó que si existe una relación positiva alta entre ambas variables comprobada por la correlación de Rho Spearman lo cual indica que es positiva alta (0,762) además de ser significativa ($0.000 < 0.05$).

Segunda.

Respecto al objetivo específico 1 de la investigación es determinar la relación de la dimensión autodeterminación y la variable comunicación asertiva Se evidenció que existe relación positiva alta entre la dimensión y la variable justificada por la correlación de Rho Spearman lo cual determina que es positiva moderada (0,612) y significativa ($0.003 < 0.05$).

Tercera.

Respecto al objetivo específico 2 de la investigación presentada es determinar la relación de curiosidad y la comunicación asertiva. Se determinó que existe una relación positiva entre la dimensión y la variable justificada por la correlación de Rho Spearman es positiva moderada (0,671) y con una Sig. (bilateral) de ($0.001 < 0.05$)

Cuarta.

Con respecto al objetivo específico 3 de la investigación es determinar la relación de la dimensión desafío y la variable comunicación asertiva. Se evidenció que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión desafío y la variable comunicación asertiva de los colaboradores de una Institución privada, Carabayllo, 2022 demostrada por la correlación de Rho Spearman en lo cual señala que es positivo moderado (0,690) además de ser significativo ($0.001 < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

Con respecto a la comunicación asertiva se sugiere al director de la institución programar capacitaciones acerca de la comunicación asertiva con la participación de todos los colaboradores para fortalecer las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Segunda.

Se recomienda al director de la institución educativa, a mantener un seguimiento continuo hacia los maestros, buscando a partir de ello mejorar la postura académica, el mismo que es percibido por el alumno; asimismo, esto deberá incluir la generación de valores entablando una mayor y mejor relación académica.

Tercera.

Se recomienda al director que dentro de la institución asuma el papel de líder y que debería trabajar más en el trato hacia los colaboradores para que de esta manera tengan confianza y puedan cooperar en la solución de los problemas que se muestran en la institución.

Cuarta.

Se recomienda al director de la institución analizar su experiencia y conocimiento obtenido a lo largo del tiempo laborado en la institución, para asignar las tareas que les dé una mayor satisfacción en sus labores.

REFERENCIAS

Arancibia, F (2018) *Propiedades como portadoras del valor intrínseco 1.*

<https://www.redalyc.org/journal/3212/321260115004/>

Aguilar, M (2018) *Comunicación Asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de secundaria de Instituciones Educativas en los Olivos, 2018*

Ayvar Velásquez, H. G. (2016). *La autoestima y el asertividad en adolescentes de educación secundaria de un colegio estatal y particular de un sector del distrito de Santa Anita. Avances. En Psicología, 24(2), 193–203.*
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2016.v24n2.154>

Asanza N. (2019) *La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión pública. Universidad de Guayaquil. Ecuador*

Betancur y Sánchez (2019) *Comunicação assertiva em professores: diagnóstico e proposta educativa*

Barquero, M (2019) *Factores de motivación de logro: el compromiso y entrega en el aprendizaje, la competencia motriz percibida, la ansiedad ante el error y situaciones de estrés en estudiantes de cuarto, quinto y sexto nivel escolar durante la clase de educación física.*
<https://www.redalyc.org/journal/440/44057415005/>

Barbosa y Balbinotti (2019) *Validade do Modelo Hierárquico da Motivação Intrínseca e Extrínseca no Esporte Escolar.*
<https://www.redalyc.org/journal/4010/401064743010/>

Burga, C. (2018) *Programa de comunicación asertiva y el clima institucional en los trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza. Utcubamba. Amazonas. Recuperado de.*
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7330/BC-1864%20BURGA%20CAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bitencourt, et al (*Influência do suporte organizacional na motivação para o trabalho da Geração*

- Cañón, et al (2018) *Projeto de intervenção educativa para a prevenção da conduta suicida em adolescentes na cidade de Manizales (Colômbia)*. [.http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982018000100027&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982018000100027&lang=es)
- Corredor, M. (2020) *Motivación y concepciones a las que alumnos de educación básica atribuir su rendimiento académico en matemáticas* file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9834-Texto%20del%20art%C3%ADculo-38825-1-10-20200525.pdf4
- Cueva, M. R. C., Hernández, Y. L. D., Regalado, Ó. L. (2021). *Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática. Boletín Redipe, 10(4), 315-334.*
- Colon, M (2021) *Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials*
- Cañas, D & Hernández, J (2019) *Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. Recuperado de.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477266187007>
- Caballero, et al (2018) *La comunicación asertiva, un método de estimulación en la formación del profesional pedagógico. Recuperado de.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589167642003>
- Cietkiewicz, et al (2021) *Factores motivacionales intrínsecos en el uso de Portfolios por el estudiantado en programas de Máster en Formación del Profesorado. Recuperado de.* <https://www.redalyc.org/journal/1941/194168388007/194168388007.pdf>
- Cortez, P y Dolores, T (2018) *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. Quito, 2018, 85 p. Tesis (Maestría en Innovación en Educación). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación.*

- Cueva, M. R. C., Hernández, Y. L. D., Regalado, Ó. L. (2021). *Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática*. *Boletín Redipe*, 10(4), 315-334.
- Calderon Galvez, N. (2021). *Asertividad y clima motivacional de clase en adolescentes estudiantes de secundaria de un colegio de Lima Metropolitana, 2018 (Tesis de pregrado)*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Cañas, D & Hernández, J (2019) *Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa*. Recuperado de. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477266187007>
- Chunga, T. (2021) *Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021*. Recuperado de. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69101/Chunga DTO-SD.pdf?sequence=1&id Allowed=y>
- Ciesielkiewicz, et al (2021) *Factores motivacionales intrínsecos en el uso de Portfolios por el estudiantado en programas de Máster en Formación del Profesorado*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/1941/194168388007/194168388007.pdf>
- Cortez, P y Dolores, T (2018) *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje*. Quito, 2018, 85 p. *Tesis (Maestría en Innovación en Educación)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación
- Cueva, M. R. C., Hernández, Y. L. D., Regalado, Ó. L. (2021). *Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática*. *Boletín Redipe*, 10(4), 315-334.
- Chadid y Burgos (2022) *Estudios aplicados de la teoría de la autodeterminación en estudiantes y profesores, y sus implicaciones en la motivación, el bienestar psicosocial y subjetivo**

- Colón, M (2021) Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-45322022000100056&lang=es
- Díaz, et al (2021) *Conductas alimentarias de riesgo, percepción de prácticas parentales y conducta asertiva en estudiantes de preparatoria*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-44652020000300002&lang=es
- Donoso, G y Vaca, L (2018) *la comunicación asertiva en la calidad del desempeño escolar. propuesta: diseño de un manual de estrategias comunicacionales*
- Fellman, M (2021) *Modelo de aplicación orientada a la web 4.0 en el rendimiento académico del estudiante en educación superior*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832021000200007&lang=es
- Fuentes, J y Arcos, M (2019). *La asertividad como estilo de comunicación en la formación del sujeto educador*. *Revista Cientific*, 4, 68-83.
- Florencia, K. (2021) *Motivación en la escuela: una revisión sistemática desde la perspectiva teórica de Susan Harter*
- García, F (2019) *la motivación y el burnout en los profesores*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832323018>
- García, J y Rodríguez (2021) *La práctica docente mediada por las tecnologías de la información y comunicación. Retos y experiencias en educación básica*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200081&lang=es
- González, et al (2017) *Un modelo estructural de motivación intrínseca*
- Gacitúa, et al (2019) *Sesgo en razonamiento, metacognición y motivación al pensamiento crítico en estudiantes de primer año medio de un*

- establecimiento de Chillán. <https://www.redalyc.org/journal/2431/243160421004/>
- Idárraga, et al, (2022) *Barreras para el ejercicio físico en estudiantes universitarios de Manizales, Colombia: diferencias por programa académico.* <https://www.redalyc.org/journal/3589/358950159010/>
- Hernández, et al (2021) Estrategia para la gestión de la comunicación institucional en función del desarrollo local. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000100155&lang=es
- Kaveski, I (2022) *Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512022000200097&lang=es
- Loaiza, et al (2022) *Motivación y satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de psicología:* http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382022000100073&lang=es
- Llanga, E. (2019) *Motivación Extrínseca e intrínseca en el estudiante.* <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>
- Mosquera, V (2021) *comunicación asertiva en la educación virtual. guía interactiva Comunicación asertiva y la gestión educativa virtual en padres de familia de los estudiantes de nivel primaria UGEL 05, 20*
- Peralta, B (2018) Régimen de valor frente al valor intrínseco. Implicaciones y pertinencia de los conceptos indicados para explicar las contradicciones en los procesos de patrimonialización. <https://www.redalyc.org/journal/6040/604065686010/>
- Palma, P (2021). *Comunicación asertiva y clima laboral en el personal docente de la Institución Educativa N° 1267, Lurigancho, 2020.*

- Peralta, M & Quispe, J (2018) *Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica-2018.*
- Poémape, B. (2021) *Propuesta de intervención para mejorar la motivación laboral en docentes de una Institución Educativa, del Distrito de Santa 2021*
- Rivas, G. (2021) *La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL n° 06 Lima:*<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/150>
- Rojas, C (2019) *La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019:* https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8070/2/IV_FIN_108_TI_%20Rojas_Paredes_2020.pdf
- Ruiz, et al, (2019) *Percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192019000100002&lang=es
- Arancibia, F (2018)*Propiedades como portadoras del valor intrínseco 1* <https://www.redalyc.org/journal/3212/321260115004/>
- Silva, W; Amaris, W. (2020) *Autoeficacia y su asociación con la autoestima, motivación intrínseca y nivel educativo de la madre en estudiantes universitarios:* <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/103>
- Simão y Beuren (2022) *Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512022000200097&lang=es
- Souza, et al (2021)*Academic motivation scale - reliability and validity evidence among undergraduate nursing students:* <https://www.scielo.br/j/rlae/a/xG6RCxNSMmYHgFVW4QCBtqL/?lang=en>

Supervía y Bordás (2018) *Motivação escolar, inteligência emocional e entrega acadêmica em estudantes de educação secundária obrigatória*

Usan, P & Salavera, C. (2018) *Orientaciones de logro, burnout académico y satisfacción intrínseca hacia la escuela en estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria*: <https://www.redalyc.org/journal/2170/217059711002/217059711002.pdf>

Quiñonez, J. & Moyano, G. (2019) *La asertividad como estilo de comunicación en la formación del sujeto educador*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173005>

Quiroz, et al (2021) *cuidado a los adolescentes institucionalizados: perspectiva de las madres cuidadoras* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100218&lang=es

Valencia, et al (2018) *El individuo y sus motivaciones en el proceso emprendedor*
<https://www.redalyc.org/journal/1872/187258177>

Vilcarromero, A. (2020). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa*

Vilca, I (2019). *Comunicación asertiva y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Patambuco-201*

Velázquez, et al (2018) *La comunicación asertiva: un método de estimulación en la formación del profesional pedagógico*
<https://www.redalyc.org/journal/5891/589167642003/>

Ventura, et al (2018) *La educación física y las relaciones sociales en educación Primaria* . <https://www.redalyc.org/journal/3498/349856003029/>

ANEXOS

ANEXO 1

Base de datos de las variables 1 y 2 Variable

Variable 1: Comunicación Asertiva

| VARIABLE 1: COMUNICACION ASERTIVA | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|----|----|----|-----------------------------|----|----|---|----|-----|
| D. | Herramientas para potenciar la comunicación | | | | Comportamiento comunicativo | | | Características de la comunicación asertiva | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 |

Variable 2: motivación intrínseca

| | Autodeterminación | | | | Curiosidad | | | Desafío | | |
|--|-------------------|-----|-----|-----|------------|-----|-----|---------|-----|-----|
| | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 |

ANEXOS

Anexo 1: Alfa de Cronbach de la variable 1 y 2

Variable 1 Comunicación Asertiva

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,502 | 10 |

Fuente: SPSS

Variable 2 motivacion intrinseca

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,866 | 10 |

Fuente: SPSS

Anexos: encuesta de variable 1 y 2

ENCUESTA DE LA VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA

INSTRUCCIONES: marque con una x la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi Nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ÍTEM | PREGUNTAS | VALORACIÓN | | | | |
|------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | La institución educativa debe escuchar y respetar las ideas de los colaboradores | | | | | |
| 2 | La institución educativa debe empatizar con las ideas u opiniones de los colaboradores | | | | | |
| 3 | La institución educativa debe comunicar a los colaboradores sus ideas de manera respetuosa sin perjudicar a los demás | | | | | |
| 4 | La institución se comunica de manera autoritaria con sus colaboradores | | | | | |
| 5 | La institución no expresa adecuadamente sus ideas para evitar conflictos con los colaboradores | | | | | |
| 6 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | | | | | |
| 7 | La comunicación con los colaboradores debe ser pausada y entendible para una mejor interacción | | | | | |
| 8 | Comunicar a sus colaboradores con un tono de voz adecuado | | | | | |
| 9 | En la Institución educativa comunicar de manera eficiente da un resultado positivo | | | | | |
| 10 | Dar a conocer un grado de enseñanza a los alumnos con seguridad forma parte de una comunicación asertiva | | | | | |

ENCUESTA DE LA VARIABLE 2: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

INSTRUCCIONES: marque con una x la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

| | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi Nunca | Nunca |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ITEM | ENCUESTA DE LA VARIABLE 2: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | VALORACIÓN | | | | |
|------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | La programación anual que brinda la institución es buena | | | | | |
| 2 | Los docentes se muestran satisfechos con la comunicación dentro de la institución. | | | | | |
| 3 | Muestra interés en los temas nuevos del plantel. | | | | | |
| 4 | Está atento frente a cualquier situación que surge. | | | | | |
| 5 | Se muestra interés en las capacitaciones brindadas | | | | | |
| 6 | Existe un reconocimiento personal dentro del centro educativo. | | | | | |
| 7 | Es satisfactorio el ambiente laboral dentro del centro educativo | | | | | |
| 8 | Es satisfactorio el deseo personal del colaborador de ampliar su conocimiento y competencias. | | | | | |
| 9 | Promueve el fortalecimiento de habilidades pedagógicas | | | | | |
| 10 | Se muestra un comportamiento moral frente algún problema | | | | | |

Anexos: Matriz de operacionalización de las variables 1 y 2

| Operacionalización de variable | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|---|-------------------------------------|---|---|
| Variable | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSI ONES | INDICADORE S | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
| Comunicación Asertiva | Castro, A. (2018) afirma que la comunicación asertiva es el intercambio de ideas, emociones, de forma directa, respetando cada pensamiento uno del otro (p. 24). | Será medido a través de las siguientes dimensiones, herramientas para potenciar la comunicación, comportamiento comunicativo y características de la comunicación asertiva. Para la recolección de la información se utilizará un cuestionario que será procesado para obtener los resultados de la medición para la variable. | Herramientas para potenciar la comunicación | La escucha activa | La institución educativa debe escuchar y respetar las ideas de los colaboradores | Likert Ordinal 5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca |
| | | | | Empatía | La institución educativa debe empatizar con las ideas u opiniones de los colaboradores | |
| | | | | Asertividad | La institución educativa debe comunicar a los colaboradores sus ideas de manera respetuosa sin perjudicar a los demás | |
| | | | Comportamiento comunicativo | Comportamiento coercitivo directo | La institución se comunica de manera autoritaria con sus colaboradores | |
| | | | | Comportamiento coercitivo indirecto | La institución no expresa adecuadamente sus ideas para evitar conflictos con los colaboradores | |
| | | | Características de la comunicación asertiva | Volumen | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | |
| | | | | Velocidad | La comunicación con los colaboradores debe ser pausada y entendible para una mejor interacción | |
| | | | | tono | Comunicar a sus colaboradores con un tono de voz adecuado | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|-----------|--|--|
| | | | | Eficiente | En la Institución educativa comunicar de manera eficiente da un resultado positivo | |
| | | | | Firmeza | Dar a conocer un grado de enseñanza a los alumnos con seguridad forma parte de una comunicación asertiva | |

| Operacionalización de variable | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|----------------------|----------------------|---|---|
| Variable | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
| Motivación Intrínseca | Durán (2018) argumenta que son estímulos que surgen del interior de la persona, está muy relacionado a deseos de mejora y al logro de las aspiraciones de la propia persona. Es por eso que no se necesita que alguien no estimule desde fuera ya que nosotros mismos encontramos dentro ese ánimo o valor para lograr los objetivos | La motivación intrínseca es aquella que estimula y promueve a realizar las cosas que nos apasiona. Esta motivación surge de la misma persona, y no tiene una finalidad económica. El verdadero propósito es disfrutar estar a gusto con la labor realizada. Para la recolección de la información se utilizará un cuestionario para obtener los resultados de la medición para la variable. | La autodeterminación | Voluntad Competencia | <p>La programación anual que brinda la institución es buena</p> <p>-Los docentes se muestran satisfechos con la comunicación dentro de la institución.</p> <p>-La programación anual que brinda la institución es buena.</p> <p>-Muestra interés en los temas nuevos del plantel.</p> <p>-Está atento frente a cualquier situación que surge.</p> <p>-Se muestra interés en las capacitaciones brindadas</p> <p>Existe un reconocimiento personal dentro del centro educativo.</p> <p>-Es satisfactorio el ambiente laboral dentro del centro educativo</p> <p>-Es satisfactorio el deseo</p> | Likert Ordinal 5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca |
| | | | | Autonomía | | |
| | | | La curiosidad | Deseo | | |
| | | | | Impulso | | |
| | | | | Satisfacción | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|------------|--------------------|--|--|
| | | | El Desafío | Resolver Problemas | <p>personal del colaborador de ampliar su conocimiento y competencias.</p> <p>-Promueve el fortalecimiento de habilidades pedagógicas</p> <p>Se muestra un comportamiento moral frente algún problema.</p> | |
|--|--|--|------------|--------------------|--|--|

Anexos: Certificado de validez de instrumento que mide las variables 1 y 2

Validez de los tres jurados

Validador 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA

| N.º | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Herramientas para potenciar la comunicación | | | | | | | | |
| 1 | La institución educativa debe escuchar y respetar las ideas de los colaboradores | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución educativa debe empatizar con las ideas u opiniones de los colaboradores | X | | X | | X | | |
| 3 | La institución educativa debe comunicar a los colaboradores sus ideas de manera respetuosa sin perjudicar a los demás | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2: Comportamiento comunicativo | | | | | | | | |
| 4 | La institución se comunica de manera autoritaria con sus colaboradores | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución no expresa adecuadamente sus ideas para evitar conflictos con los colaboradores | X | | X | | X | | |
| 6 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3: Características de la comunicación asertiva | | | | | | | | |
| 7 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | X | | X | | X | | |
| 8 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | X | | X | | X | | |
| 9 | En la Institución educativa comunicar de manera eficiente da un resultado positivo | X | | X | | X | | |
| 10 | Dar a conocer un grado de enseñanza a los alumnos con seguridad forma parte de una comunicación asertiva | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes **DNI:** 06695445

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

20 de abril del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: MOTIVACION INTRINSECA

| N.º | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: La autodeterminación | | | | | | | | |
| 1 | La programación anual que brinda la institución es buena | x | | x | | x | | |
| 2 | Los docentes se muestran satisfechos con la comunicación dentro de la institución | x | | x | | x | | |
| 3 | Muestra interés en los temas nuevos del plantel | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 2: La curiosidad | | | | | | | | |
| 4 | Está atento frente a cualquier situación que surge. | x | | x | | x | | |
| 5 | Se muestra interés en las capacitaciones brindadas | x | | x | | x | | |
| 6 | Expresa su máximo potencial de capacidades y habilidades dentro del centro educativo | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 3: Desafío | | | | | | | | |
| 7 | Es satisfactorio el ambiente laboral dentro del centro educativo | x | | x | | x | | |
| 8 | Es satisfactorio el deseo personal del colaborador de ampliar su conocimiento y competencias | x | | x | | x | | |
| 9 | Promueve el fortalecimiento de habilidades pedagógicas | x | | x | | x | | |
| 10 | Se muestra actitud para resolver un problema en particular dentro de la institución | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes
Especialidad del validador: Dr. en Administración

DNI: 06695445

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

20 de abril del 2022

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

Firma del Experto Informante.

Validador 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA

| N.º | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Herramientas para potenciar la comunicación | | | | | | | | |
| 1 | La institución educativa debe escuchar y respetar las ideas de los colaboradores | x | | x | | x | | |
| 2 | La institución educativa debe empalzar con las ideas u opiniones de los colaboradores | x | | x | | x | | |
| 3 | La institución educativa debe comunicar a los colaboradores sus ideas de manera respetuosa sin perjudicar a los demás | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 2: Comportamiento comunicativo | | | | | | | | |
| 4 | La institución se comunica de manera autoritaria con sus colaboradores | x | | x | | x | | |
| 5 | La institución no expresa adecuadamente sus ideas para evitar conflictos con los colaboradores | x | | x | | x | | |
| 6 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 3: Características de la comunicación asertiva | | | | | | | | |
| 7 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | x | | x | | x | | |
| 8 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | x | | x | | x | | |
| 9 | En la institución educativa comunicar de manera eficiente da un resultado positivo | x | | x | | x | | |
| 10 | Dar a conocer un grado de enseñanza a los alumnos con seguridad forma parte de una comunicación asertiva | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dr. en Administración

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

20 de abril del 2022

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: MOTIVACION INTRINSECA

| N.º | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: La autodeterminación | | | | | | | | |
| 1 | La programación anual que brinda la institución es buena | X | | X | | X | | |
| 2 | Los docentes se muestran satisfechos con la comunicación dentro de la institución | X | | X | | X | | |
| 3 | Muestra interés en los temas nuevos del plantel | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2: La curiosidad | | | | | | | | |
| 4 | Está atento frente a cualquier situación que surge | X | | X | | X | | |
| 5 | Se muestra interés en las capacitaciones brindadas | X | | X | | X | | |
| 6 | Expresa su máximo potencial de capacidades y habilidades dentro del centro educativo | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3: Desafío | | | | | | | | |
| 7 | Es satisfactorio el ambiente laboral dentro del centro educativo | X | | X | | X | | |
| 8 | Es satisfactorio el deseo personal del colaborador de ampliar su conocimiento y competencias | X | | X | | X | | |
| 9 | Promueve el fortalecimiento de habilidades pedagógicas | X | | X | | X | | |
| 10 | Se muestra actitud para resolver un problema en particular dentro de la institución | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

20 de abril del 2022

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

Firma del Experto Informante.

Validador 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA

| N.º | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ¹ | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Herramientas para potenciar la comunicación | | | | | | | | |
| 1 | La institución educativa debe escuchar y respetar las ideas de los colaboradores | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución educativa debe empatizar con las ideas u opiniones de los colaboradores | X | | X | | X | | |
| 3 | La institución educativa debe comunicar a los colaboradores sus ideas de manera respetuosa sin perjudicar a los demás | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2: Comportamiento comunicativo | | | | | | | | |
| 4 | La institución se comunica de manera autoritaria con sus colaboradores | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución no expresa adecuadamente sus ideas para evitar conflictos con los colaboradores | X | | X | | X | | |
| 6 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3: Características de la comunicación asertiva | | | | | | | | |
| 7 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | X | | X | | X | | |
| 8 | Informar las ideas a los colaboradores con un volumen de voz entendible y modulada | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa comunicar de manera eficiente da un resultado positivo | X | | X | | X | | |
| 10 | Dar a conocer un grado de enseñanza a los alumnos con seguridad forma parte de una comunicación asertiva | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra DNI: 07424958

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

20 de abril del 2022

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: MOTIVACION INTRINSECA

| N.º | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1: La autodeterminación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | La programación anual que brinda la institución es buena | X | | X | | X | | |
| 2 | Los docentes se muestran satisfechos con la comunicación dentro de la institución | X | | X | | X | | |
| 3 | Muestra interés en los temas nuevos del plantel | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2: La curiosidad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Está atento frente a cualquier situación que surge. | X | | X | | X | | |
| 5 | Se muestra interés en las capacitaciones brindadas | X | | X | | X | | |
| 6 | Expresa su máximo potencial de capacidades y habilidades dentro del centro educativo | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3: Desafío | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Es satisfactorio el ambiente laboral dentro del centro educativo | X | | X | | X | | |
| 8 | Es satisfactorio el deseo personal del colaborador de ampliar su conocimiento y competencias. | X | | X | | X | | |
| 9 | Promueve el fortalecimiento de habilidades pedagógicas | X | | X | | X | | |
| 10 | Se muestra actitud para resolver un problema en particular dentro de la institución | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes

DNI: 06695445

Especialidad del validador: Dr. en Administración

20 de abril del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 dimens

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación Asertiva y Motivación intrínseca de los colaboradores de una Institucion Educativa Privada, Carabaylo, 2022", cuyos autores son PAREDES HUAMANI JAZMIN ROSICELA, HUABLOCHO OYARCE MERLITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM DNI: 07424958 ORCID: 0000-0002-9808-7719 | Firmado electrónicamente por: ACARDENASS el 18- 11-2022 13:11:25 |

Código documento Trilce: TRI - 0445027