



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comunicación Asertiva Institucional y Trabajo en Equipo en la Unidad
Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA

Cevallos Mazamba, Blanca Mariana (ORCID: 0000-0002-5689-3034)

ASESOR

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA, PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este proyecto de investigación a mis padres, esposo por su paciencia, comprensión y de ser ellos el pilar fundamental para no desistir de esta meta.

A mis hijos Mariam, Jackson, Jimmy, Josué y Mariana, para que sea un ejemplo a seguir en su futuro.

A mis amistades Evelin y David que he recibido su ayuda incondicional, quien han tenido palabras adecuadas en los momentos precisos, ayudándome a luchar en las adversidades que se cruzaron en mi camino para lograr mi propósito.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios por su infinita misericordia e iluminación para la realización de este proyecto.

Mi Gratitud infinita a mi asesor el Dr. Mario Briones Mendoza por haber sido un excelente guía en todo el proceso de tesis.

A los docentes de esta prestigiosa universidad “Cesar Vallejo” por tan valiosa experiencia compartida a lo largo de mi trayectoria de estudio.

A la institución Joel Gualberto Cedeño Palma por acceder mi petición en el desarrollo de tesis de investigación junto a los docentes y a todos que de una u otra manera colaboró en la realización de la misma.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV.RESULTADOS	27
IV.DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación de Validadores.....	24
Tabla 2 Relacion de la comunicación asertiva y el trabajo en equipo	27
Tabla 3 Relacion de la comunicación oral y el trabajo en equipo.....	28
Tabla 4 Relacion de la comunicación escrita y el trabajo en equipo.....	29
Tabla 5 Relacion de la comunicación gestual y el trabajo en equipo.....	30
Tabla 6 Pruebas de normalidad	31
Tabla 7 Hipótesis Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo...	32
Tabla 8 Hipótesis Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo	33
Tabla 9 Hipótesis Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo	34
Tabla 10 Hipótesis Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo	35

Resumen

La presente investigación se desarrolló con el título comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020. Tuvo como objetivo general, determinar si existía una relación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 15 docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma se aplicó dos cuestionarios, el primero para la comunicación asertiva y el segundo, para el trabajo en equipo; ambos, fueron válidos y resultaron confiables para su aplicación.

Los resultados obtenidos de las correlaciones en la (tabla N° 8) Rho de Spearman encontrando un coeficiente de correlación de ($Rho = 0,354$) se ubica en un nivel bajo con un Sig. (Bilateral) de, 195, donde el $p_valor > 0,05$; nos indica que las variables en estudio muestran cierto nivel de independencia, por lo tanto no existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, rechazándose la hipótesis de investigación y aceptándole la hipótesis nula.

Palabras Claves: Comunicación asertiva, trabajo en equipo, comunicación oral, comunicación escrita, comunicación gestual.

ABSTRACT

The present investigation was developed with the title assertive institutional communication and teamwork at the Joel Gualberto Cedeño Palma Educational Unit, La Fronda 2020. Its general objective was to determine if there was a relationship between assertive institutional communication and teamwork in the teachers from the Joel Gualberto Cedeño Palma Educational Unit, La Fronda 2020.

The research was carried out under the quantitative approach of cross-section correlated non-experimental design. The sample consisted of 15 teachers from the Joel Gualberto Cedeño Palma Educational Unit. Two questionnaires were applied, the first for assertive communication and the second for teamwork; both were valid and reliable for their application. The results obtained from the correlations in (Table N ° 8) Spearman's Rho, finding a correlation coefficient of ($Rho = 0.354$), is located at a low level with a Sig. (Bilateral) of, 195, where the $p_value > 0,05$; indicates that the variables under study show a certain level of independence, therefore there is no significant relationship between assertive communication and teamwork in the teachers of the Joel Gualberto Cedeño Palma Educational Unit, rejecting the research hypothesis and accepting the hypothesis void.

Keywords: Assertive communication, teamwork, oral communication, written communication. gestural communication

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

A nivel mundial, nacional y local se ha observado que la comunicación asertiva es la necesidad básica y primordial del ser humano, por eso es muy importante para el trabajo en equipo entre los docentes, por lo que se debe tomar en cuenta que la comunicación asertiva es la que permite tratar con el debido respeto, para que no haya conductas impetuosas, ataques personales, ni desaprobación en el trabajo. En la actualidad en este siglo XXI nuestra sociedad ha sido impactada por los progresos tecnológicos que aportan mucho para nuestro desarrollo en la comunicación, en consecuencia, surgen nuevos retos que tiene que asumir el individuo generando que haya un distanciamiento y un desenvolvimiento eficiente en sus diferentes esferas, que al no ser utilizada de la forma más adecuada va generando dificultades muy frecuentes que imposibilita que coexista una relación bidireccional al momento de comunicarnos.

Por lo tanto, la comunicación es algo innato del hombre que surge de la necesidad básica y de las relaciones interpersonales. Se considera fundamental poder desarrollar la comunicación asertiva para nuestro actuar y desempeño como profesionales de la educación en donde este subsistema inmerso en relaciones de convivencia se encuentra sumergido a múltiples cambios.

Opiniones desafiantes atacando, manipulado a su grupo sin tener presente lo fundamental el respeto por los demás. Por lo tanto, surge la necesidad de potenciar estas habilidades comunicativas como asertivas para el beneficio del docente y eficiencia en la educación.

Sotelo & Otelo señala que:

La comunicación asertiva se da cuando se expresa un mensaje de forma clara y precisa, con palabras y gestos adecuados transmitiendo ideas y actitudes y al mismo tiempo empatía con el interlocutor. En este tipo de comunicación hay transparencia absoluta, es una comunicación de manera democrática donde se respeta el derecho de las demás personas, manifestando lo que quiere y desea de manera clara y precisa (pág. 35)

En este contexto la comunicación asertiva siempre jugará un papel importante entre los actores educativos favoreciendo la interacción entre los miembros de la comunidad y esta debe ser clara y precisa, ayudando a mejorarlas relaciones de los líderes educativos, docentes y padres de familia, ofreciendo excelentes resultados el rol que le corresponde a cada uno. En decisiva, se debe conocer la importancia que es trabajar en equipo y mantener un ambiente de empatía y respeto entre docentes y directivo teniendo una buena comunicación asertiva; en efecto el trabajo en equipo se distingue por la comunicación, porque favorece las relaciones y ayuda a mejorar el ambiente de la institución educativa.

A nivel local en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma del Recinto La Fonda Perteneciente al Cantón Balzar se puede observar barreras comunicacionales, discusiones verbales y no verbales, desacato de orden y poco dialogo por la carencia de comunicación asertiva entre los integrantes, afectando abiertamente la excelencia académica y limitando el trabajo en equipo de los docentes, al no contar con estilo de comunicación el directivo, los educadores , representante legales y estudiantes lo cual como consecuencia de ello afecta el trabajo en equipo y la sana relación institucional .En la Unidad Educativa durante los últimos 3 años, se ha evolucionado un entorno laboral defectuoso entre autoridad, docentes y padres de familia, debido a la mala intercomunicación llegando a evidenciarse enfrentamientos en frente de los estudiantes de esta unidad Educativa, escenario que provoca desánimo y que va en contra de los valores morales, éticos y sociales de un profesional. Los cambios conductuales y la desmotivación crean un trabajo en equipo desfavorable que suscitan conflictos que intervienen en la enseñanza de los educandos.

A partir de lo verificado se formula la siguiente pregunta general; qué relación existe entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación oral y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión

comunicación gestual y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020?

La investigación es relevante porque es importante hallar el tipo de nexo existentes para la variable comunicación asertiva y la variable trabajo en estudio que se ve en manifiesto en la evaluación, especificando como propósito la manera como los docentes aprovechen el beneficio de los resultados de este trabajo investigativo. Este trabajo se incluyó los elementos de la comunicación, el flujo que produce la información y el sujeto destinado a recibirlo.

La comunicación asertiva como tal es de suma importancia en el proceso de socialización de los integrantes por lo cual deben interactuar y relacionarse, para comprender los desafíos que enfrenta los educadores al momento de comunicarse. El trabajo se justifica a nivel teórico, porque aporta ideas importantes en el ámbito educativo esta investigación llenará un vacío de conocimiento sobre comunicación asertiva para lograr una mejora en los trabajos en equipos conduciendo a su vez un mejor desempeño docente en el proceso de aprendizaje. Así mismo las bases teóricas mantendrán una relación directa con las variables y objetivos de la investigación, sustentan el estado con principios y bases filosóficas y teóricas, servirá a futuros estudios permitiendo esclarecer los datos que existiese, la base teórica permitirá y será de gran ayuda para líderes educativos, y docentes interesados en poner en práctica este estudio, dependiendo de los esfuerzos individuales y colectivos, porque las instituciones no son estáticas, son parte de la sociedad, tienen vida propia y es el éxito de la calidad y el rasgo que la distingue en cualquier estructura social

En un aspecto práctico, se justifica porque permitirá este aporte mejorar la interrelación del líder Educativos y los docentes en el manejo de la comunicación asertiva para que tenga un impacto en el trabajo en equipo entre docentes, líder y padres de familia de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, del Recinto La Fronda; convirtiéndose en personas competitivas, innovadores, participativos También permitirá a los docentes utilizar estrategias asertivas y estar preparados para recibir y transmitir mensajes. Se aportará recomendaciones sobre el estudio a realizar comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo con la

finalidad que sea de un excelente aporte a nivel educativo y porque no social siendo a corto, mediano o largo plazo,

A nivel metodológico este estudio fue desarrollado en una investigación de tipo correlacional porque nos permitirá establecer la relación que existe entre las variables comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo, siendo observadas de manera objetivas en una misma muestra. Se tomo para la investigación el uso de un instrumento como es el cuestionario dirigido al Líder Educativo y a los docentes sobre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo, los resultados desempeñaran apoyo a futuras investigaciones.

Permitirá medir en la Institución Educativa la importancia de la comunicación en el trabajo en equipo en el beneficio del sector educativo y el deseo de alcanzar la institución que queremos con democracia, interacciones y definiciones compartidas, es decir compartiendo un mismo significado dentro de su entorno.

En la investigación el Objetivo general: Determinar qué relación existe entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020, y como objetivos específicos los siguientes: Establecer qué relación existe entre la dimensión comunicación oral y el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda 2020. Precisar qué relación existe entre la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la Unidad educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda 2020; Determinar qué relación existe entre la dimensión comunicación gestual en el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda 2020.

La hipótesis general de la investigación consiste en demostrar si existe relación significativa entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda 2020. Del mismo modo las hipótesis específicas son:

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación oral y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020;

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020;

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación gestual y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes investigativos a nivel internacional Guerre (2018) En su tesis

titulada: “ El estilo gerencial del personal directivo como elemento clave del trabajo en equipo en la Escuela Técnica Industrial Nacional “Mariano Fernández Fortique” (Robinsoniana), en Cagua, Estado Aragua”, en este estudio el investigador analizó el estilo gerencial del personal directivo y su problemática, utilizaron el enfoque cuantitativo, su bosquejo investigativo fue no transaccional experimental , el tipo de investigación fue de campo de nivel descriptivo, sus datos fueron obtenidos a través de la encuesta con cuestionario y aplicado a 25 individuos entre docentes y directivo, fue analizado cuantitativamente con una estadística descriptiva, de tal manera concluyen que en la institución existen distintos estilos gerencial. Siendo un característico aporte investigativo para el presente estudio, por poseer peculiaridades de nuestra segunda variable. En su trabajo de investigación Salcedo (2019) con título “la comunicación asertiva y la gestión escolar de la Institución Educativa Nro. 54327 Virgen de Caracará de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac.” Su tesis fue de característica cuantitativa y correlacional, trato de la correlación entre sus dos variables llevada a cabo en la Institución Educativa de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac. La investigadora logró el objetivo propuesto y la verificación de la hipótesis formulada, para lo cual utilizó como instrumentos fichas de opinión validadas con el Alfa de Cronbach y opinión de expertos respectivamente, aplicando a los docentes y padres de familia de institución antes mencionada. Los datos los proceso mediante la Estadística inferencial de la mediana para cada caso y el estadístico r de Pearson. La investigación tuvo como muestra a 30 personas de la de la Institución Educativa que fueron a criterio de la investigadora. Habiendo una relación significativa entre sus dos variables. De tal manera, este trabajo previo beneficia al presente estudio ya que para conocer la relación una de sus variables expuesta es considerada también en presente trabajo.

En su investigación Lazo (2019) con título “La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. 1245 José Carlos Mariátegui,

Guaicán, 2019". Su objetivo fue precisar la relación entre sus dos variables de estudio, su método utilizado fue el cuantitativo, de diseño no experimental, siendo su particularidad principal la observación, sin la participación del investigador fue de nivel descriptivo- correlacional básico, la muestra la realizó a 40 docentes con muestra no probabilístico, en su compilación de datos, su procedimiento fue la encuesta, cuya herramienta principal fue el cuestionario. Y con un ítem de 26 preguntas con la primera variable comunicación asertiva y con 33 ítems con su segunda variable relaciones interpersonales obtuvo los resultados por medio de un estudio descriptivo, procediéndose a comprobar el objetivo propuesto, rechazando la hipótesis nula. Por esta razón se pudo inferir que la comunicación asertiva tiene una relación significativa con las relaciones interpersonales. Su ($p < 0,05$ y Rho de Spearman fue igual a 0,729, lo cual representaría una correlación indudablemente alta).

De tal modo este estudio aporta en la relación que tiene sus variables, del cual una de ellas es estudiada en este presente trabajo.

En referencia a los trabajos previos nacionales Fuentes (2017) realizó una tesis con título "la comunicación institucional y la imagen corporativa de la unidad educativa PCEI CADVRISH en la universidad técnica de Ambato", abordó como meta instaurar si sus dos variables de estudio se relacionan, siendo su investigación de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo y cualitativo, como muestreo a 9 educadores, 6 directivos y 254 educando, utilizó la encuestas como instrumento para la recolección de información, indicando en sus resultados que si existe comunicación pero necesitan saber cómo llegar a ellas, sugiriendo debate semanalmente.

De tal modo que este antecedente investigativo es conveniente para el presente estudio, porque al hablar de relaciones de variables se asemejaba con nuestro objetivo teniendo como variable principal la comunicación.

De la misma manera, Camba (2019) realizó un estudio titulado "relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Chone, Y aguachí, Guayas, 2018" tuvo como finalidad el autor de este trabajo investigativo implantar sus dos variables de estudio en los profesores de las instituciones educativas rurales. Procesó el estudio en el método cuantitativo y correlacional, planteando un diseño descriptivo, estuvo el

muestreo conformado por 32 educadores. Aplico un cuestionario para conocer sobre su primera variable y otro cuestionario para saber sobre su segunda variable, siendo validados por la matriz respectiva, utilizó prueba estadística, la recolección de información la realizó aplicando un cuestionario de opiniones sobre relaciones interpersonales y el otro cuestionario sobre comunicación asertiva, aplicados los actores de la institución educativa, validándolos en una matriz respectiva. Concluyen que existe una relación conservadora y significativa ultimando que el asertividad es una habilidad de transmisión adecuada con opiniones, sentimientos y empatía y que fomenta un clima pragmático en la comunidad educativa.

Por lo tanto, este aporte de investigación es de interés para este estudio porque se podrá comparar con los resultados que encontremos, también son materia de esta investigación una de sus variables expuesta.

Por otro lado, Ortega (2019) en su tesis de investigación con título “Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León Febres Cordero. Los Ríos 2018” la investigadora tuvo como objetivo determinar la relación entre sus dos variables de estudio, su estudio lo proceso por medio del método cuantitativo, de tipo correlacional, utilizo el diseño descriptivo correlacional, su muestra fue conformada por 27 educadores, su instrumento fue el cuestionario, utilizo las pruebas estadísticas r de Pearson y determino que existe relación entre las variables, lo que le indico una correlación alta, directa y significativa.

Considerando esta investigación ventajosa para este estudio porque permitirá hacer comparaciones con los resultados que encontremos, ya que una de las variables estudiadas también es objeto de la presente investigación

Asimismo, como antecedentes o trabajos previos de investigación a nivel local en su estudio realizado por Busto (2019) en su trabajo investigativo titulado “La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la institución Educativa Adolfo H, Simmons de la ciudad de Guayaquil, Tumbes 2018” en su estudio la investigadora presenta como objetivo General Determinar la relación entre sus dos variables de estudio y en su hipótesis general la relación significativa su estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional con una población de 20 educadores empleando como instrumento el cuestionario para la evaluación de sus variables, validando a

través de la escala ordinal de Likert encontrando en las dos variables que existe relación significativa .

Por lo tanto, esta investigación de utilidad para el presente estudio, porque permite comprender con exactitud mi variable a investigar.

Por otro lado Tapia (2019) en su tesis con título “Comunicación y motivación en los docentes de una escuela básica, Guayaquil Ecuador 2018” fue presentada para obtener el grado de maestría, tuvo como objetivo establecer la relación entre sus dos variables, su estudio fue básico, experimental, transversal, correlacional, aplicado y cuantitativo, utilizo como instrumento la encuesta, estadísticas para recoger y analizar la información, su población fue de 13 docentes validando los dos cuestionarios con respuestas de escala de Likert, su hipótesis afirma que se relaciona significativamente sus dos variables, pero sus resultados concluyen que no existe una correlación significativa, de igual manera sucede con la hipótesis una y dos, pero en su tabla 9 muestra correlación, considerando comprobada la hipótesis.

De otra manera en su tesis Roldan, (2020) con título “La relación entre el liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa Remigio Romero y Cordero, Guayaquil, 2018”. El estudio lo realizo para estudiar ambas variables, mediante el método cuantitativo, fue de tipo correlacional utilizaron el diseño descriptivo – correlacional su muestra estuvo diseñada y seleccionada para 32 maestros de la institución. La recaudación la hizo aplicando un cuestionario sobre criterio del liderazgo directivo y el otro cuestionario sobre comunicación asertiva aplicados a los docentes, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información utilizo las pruebas estadísticas de r de Pearson, lo que le permitió determinar la relación entre las variables. Los resultados mostraron dominio del nivel de liderazgo directivo con un 59% y una prevalencia del nivel de comunicación asertiva, alta. Finalizo en que hay correlación significativa entre las dos variables indica mucha relación, directa y significativa.

Por lo tanto, este aporte de investigación es sustancial para el presente estudio, porque permite comprender la dimensión del problema en los docentes la comunicación asertiva, siendo una variable del trabajo.

Siendo así un estudio significativo para poder indagar la relación de nuestras variables ya que a nivel nacional este estudio indaga influencia de la comunicación asertiva que desde diferentes puntos de vista incide en nuestro contexto.

Todos estos trabajos previos en donde sus autores de una u otra manera nos manifiestan a la comunicación asertiva como principal elemento para una buena relación institucional sea esta de relaciones interpersonales, trabajo en equipo o gestión educativa viéndose inmersa en los ámbitos sociales, para su desarrollo personal y profesional de toda institución.

Esta investigación se centra en el análisis de la relación entre las variables comunicación asertiva y el trabajo en equipo, fundamentándose en las teorías relacionadas al tema encontrando algunas temáticas de diferentes autores:

El autor Ferrero y Martín, (2013) expresa que la comunicación asertiva es; Acción y efecto de comunicar” “trato, correspondencia entre dos o más personas; junta o unión de algunas cosas con otras”. Ya durante el siglo XX se agregó a esta concepción el aspecto tecnológico: “transmisión de señales mediante un código común al emisor y receptor (p. 21)

La definición de la comunicación asertiva es muy extensa, y por esta razón se encuentran muchas definiciones que tienen similitud y relevancia a nivel personal y laboral, aunque existe mucho constructo de que no hay una definición acorde se puede decir que hay un reconocimiento tácito. Y de acuerdo con el autor la comunicación asertiva nos ayuda a saber a identificar nuestros sentimientos, conducta e interpretaciones siendo un proceso espontaneo y desarrollo en el ser humano.

Según Rodríguez (2015), define que la comunicación asertiva es aquella en la que se transfiere los mensajes con claridad, precisión, concisa rápida y sobre todo con pertinencia, para que lo que se quiere comunicar a la otra persona sea entendido y aceptado de manera clara y precisa (p.81).

Para Collen (2015), La comunicación asertiva se basa en el axioma de que cada persona cuenta con determinados derechos humanos esenciales. La comunicación asertiva es la que incide en el destinatario los mensajes sin vulnerar los derechos básicos de los otros seres humanos. (p.12).

De acuerdo con el autor la comunicación asertiva es imperiosa en el nivel de nuestras vidas, teniendo resultados eficientes a la disposición de cada persona en las labores de actividades a desempeñar sin violentar los derechos de las personas. Del mismo modo Robbins (2010) describe a la comunicación asertiva como un proceso participativo para plantear relaciones mediante la honestidad, el respeto y acciones concretas comunicándose entre sí en las situaciones que se presenten. Es por eso, que las condiciones de disputa pueden evitarse obteniendo una comunicación asertiva, sin comportamiento agresivo donde cada persona se comprometa a llevar a cabo todos los días.

Al referirnos al asertividad la teoría de Moles, (2018) especifica el asertividad en la comunicación como "la expresión honesta y practica de sentimientos y afecto dirigidos a otras personas de tal forma que se respeten los límites de derecho de cada persona" (p.25)

Según esta definición la comunicación favorece las capacidades en las cuales el ser humano es instintivo emocionalmente, señalando que la comunicación asertiva es la herramienta que favorece al docente en sus dinámicas comunicativas.

Para todo el artífice de la comunicación asertiva es relacionada entre dos o más personas, que va y viene, es decir es un círculo comunicativo de lenguaje que debe ser comprensible preciso y claro.

Hoy en día podemos ver que la comunicación va cambiando a través de los años y va siendo más extensa. Es decir, se está basando también más en la tecnología y es donde también debemos comunicarnos con asertividad, precisión, y estilo.

Para Alberti & Emmons (1978, citado por Caballo, 1983) definieron al asertividad como "la conducta que permite proceder en apoyo a sus intereses más importante, y no interceder con ansiedad inadecuada manifestando los sentimientos cómodamente siendo estos honestos y ejerciendo los derechos personales y respetando los derechos de los demás" (pag.2)

De esta manera los autores se enfocan que el individuo asertivo es un ser social que está enfocado en desarrollar potencialidades al transmitir opiniones, actitudes y emociones.

Riso (2008) expone que la conducta asertiva es aquella que nos permite a los seres humanos manifestar adecuadamente sin alteración al conocimiento y de forma

directa nuestros sentimientos sean estos positivos o negativos de acuerdo de los intereses de cada individuo y respeto a los demás y con propósito a alcanzar.

Para referirnos a la comunicación de acuerdo con Chiavenato (2004), la comunicación significa un mensaje común. Constituyéndose una de las evoluciones fundamentales de las vivencias del ser humano y las estructuras sociales. Desde el comportamiento organizacional, se estipula 4 funciones básicas como son: el control, la motivación, la expresión de las emociones y la información.

En cambio, los escritores Aguilar & Vargas (2010) definen que el asertividad proviene del latín assertus y quiere decir "afirmación de la certeza de una cosa, veracidad o persona asertiva"; comprendiendo que el asertividad, es un desarrollo de comunicación que se da continuamente de forma positiva y constructivista con estimulación. (p.217)

Estos conceptos señalan que la comunicación es un acto de transmisión de ideas, emociones, habilidades es decir es un proceso de información que se emplea mediante gestos y palabras adecuadas y que se realiza diariamente siendo verbal o no verbal, mientras interactuamos con los demás, sintiendo autoconfianza, auto conocimiento, auto estima y auto aceptación.

A continuación, las características de las personas asertiva que señala Gispert (2005, citado por Cano en el 2018) la comunicación asertiva propende a inspirar a las personas a ser más alegres, con confianza en sí mismo, que respeta la opinión de los demás, son críticos que contemplan y examina desde su punto de vista, estas características son natural en el individuo asertivo. (p.28)

La persona asertiva puede expresarse con seguridad única y genera confianza en sí mismo y en los demás, la persona siente satisfacción al expresar con tranquilidad sus pensamientos previniendo las consecuencias generadas y soluciona dificultad sin dañar a las personas, capaz de comunicarse con mucha facilidad con los demás, se muestra sereno ante toda persona, tiene autoestima elevada y comprende a los demás, su vida es perspectiva, es el tipo de persona que mantiene una comunicación positiva con los demás, siempre se está innovando y comprende los mensajes con quien interviene y tono asertivo. Su voz es modulada, segura permitiendo tener relaciones interpersonales con estado de confianza. Gispert, (2005)

La comunicación asertiva es de valor muy importante porque permite expresar de manera adecuada y acertada lo que uno siente, desea o piensa considerando nuestras propias emociones, decisiones y sentimientos respetando el yo de los demás es decir el yo siento, yo pienso, yo opino, yo deseo. Magaz (como se citó en Ataje, 2019) considera dos subescalas de asertividad: auto asertividad y hetero asertividad:

Auto asertividad: está relacionado con el respeto hacia uno mismo y a la aceptación del yo, reconocen sus deseos, ideas, gustos, preferencias, deciden de manera autónoma, tienen iniciativa propia y analizan las consecuencias de sus actos.

Hetero asertividad: relacionado con la comprensión y el respeto hacia los demás, a su expresión, valores, gustos, emociones, deseos y preferencias

Epistemológicamente, Verón, (1998) afirma que la comunicación asertiva es la interacción positiva de los seres humanos en diferentes esferas de sus vidas: desde la infancia hasta la edad adulta, dentro de la familia, los amigos y el contexto profesional.

La comunicación desde la existencia humana ha sido una importancia que radica que es la capacidad para comunicarse y que posibilita al hombre a un aprendizaje humano tanto en la vida diaria del hombre y en el desarrollo de sus potencialidades. Por otra parte, Davis Newstrom (1993, citado por García y Mata, 2001), define las barreras que entorpecen la comunicación de los individuos, siendo estas las barreras físicas, las barreras personales y las barreras semánticas.

Las barreras personales interfieren en las emociones, juzgamiento y el mal hábito de escuchar. Siendo el aspecto psicológico de cada persona la que conlleva a esta barrera, las barreras físicas se dan cuando cada individuo interfiere ruidosamente en el lugar que se realiza la comunicación y la barrera semántica se da cuando se distorsiona el mensaje dificultando una comunicación precisa tanto para el emisor como para el receptor.

Por otro lado, según Anguiano (2016) señalan en la comunicación asertiva las siguientes ventajas:

Reducción de zozobra, incremento de las relaciones interpersonales, mejor adaptación social, a la autoestima, mejorar la aceptación, la autoestima y otras manifestaciones de afectos, deseo y derecho, tanto sean estos positivos como negativos, de manera efectiva, mayor empatía. Por otra parte, manifiesta que “Las

estrategias asertivas son procesos para: Aprender a pensar, sentir y comportarse de forma asertiva hay que desarrollar unas estrategias internas (auto mensajes, disminución de ansiedad, reestructuración cognitiva...) y unas estrategias externas (conductas de afrontamiento asertivo)". (Castanyer, 2014, P. 24),

Para el autor las estrategias asertivas están presentes en cada momento y manifiesta que son pasos en el cual no solo comunicas, es también la manera de fomentar capacidad de razonamiento, de manifestación de emociones y al respecto hay dos tipos de estrategias: Las internas que es tener en claro que la comunicación debe ser clara y concisa, ejerciendo el control de emociones al expresarse y esta debe ser con respeto; y las externas son las conductas violentas que se debe cambiar por conductas asertivas respetuosas, siendo de mucha importancia el autocontrol y la capacidad del escucha activa y el respeto a los demás.

Elementos de la comunicación asertiva según Adler (1977) señala que existen tres componentes básicos involucrados en toda comunicación asertiva: lo visual, lo vocal y lo verbal.

Para efectos de la realización de este trabajo se ha determinado las dimensiones de la comunicación asertiva de la teoría de Rodríguez (2015) la cuales son comunicación oral, comunicación escrita, comunicación gestual.

En cuanto a *la dimensión comunicación oral* para Sevillano (2011) en su artículo asume que: la comunicación oral es el proceso que permite el intercambio de información, que es elaborada y reelaborada de manera inmediata a partir de la influencia mutua que ejercen los interlocutores, en los que se emplean los elementos del código verbal oral y el no verbal según la intención, la finalidad y la situación comunicativas con que se desarrollees aquella que se establece entre dos o más personas haciendo uso de un idioma o código compartido a través de un medio de trasmisión físico.

Por otra parte, Navarro (2010), establece que las funciones lingüísticas que se ponen en práctica en la comunicación oral, como escuchar y hablar, son muy importantes por lo que se les debe prestar atención de manera integrada y constante, en todas las áreas, en la escuela y fuera de ella.

Rodríguez (2015) concibió a la acción de comunicarnos como un medio que nos permite desenvolvemos y desarrollarnos socialmente con las personas que nos vinculamos constantemente. Para que esta comunicación se dé de manera fluida y

correcta es muy importante tener presente los canales de comunicación que funcionen de forma operativa ya que de esta manera se podrá enviar los mensajes de una manera pertinente. (p.84)

La comunicación oral es de gran importancia en el contexto educativo, porque es allí donde los docentes como estudiantes tienen posibilidades de contactos con otros individuos y llevar a cabo un proceso de interacción comunicativa

La lengua oral es la base primordial que se da con frecuencia y es única en la comunicación diaria siendo el medio fónico-acústico el rasgo universal del lenguaje humano el cual nos permite interactuar unos con otros (Álvarez, 2013)

Las funciones lingüísticas que cada persona posee van evolucionando progresivamente al ser seguro de sí mismo, en nuestras vidas cosechamos experiencias esenciales de una u otra manera transmitimos ideas en cada paso que damos en nuestras vidas encontrando un buen momento sentimental generando sentimientos positivos.

La comunicación oral es un saber que se debe a muchos factores, no es un don que se da por habilidades connatural que algunos humanos tienen y otros no humanos poseen y otros no.

La dimensión comunicación escrita Domínguez, (2000). Define la lengua escrita como una emulación de recursos posible de realización, capacidad realizable con muchas posibilidades que los hablantes de definidas lenguas tienen a su disposición, para poder expresar lo que desea, sienten y quieren, para poder comunicar una visión utilizando código común particular y especial siendo la exposición gráfica y sus componentes, una visión del que posibilita la formación de imágenes y elaboración de misivas.

La comunicación escrita permite expresarse a través de un pedazo de papel y hoy en día puede realizarse por medio de una computadora.

La dimensión comunicación gestual es la acción y efecto de comunicar en el que se intercambian un conjunto de códigos y signos entre un emisor y un receptor.

“Es una expresión universal que se desarrolla frente a la realidad; esto es la expresión del ser, la cual es desarrollada como una respuesta ante un estímulo continuo y permanente” (Ferrari, 2005, p. 7)

“la expresión corporal, se crean pausas donde comunicamos o transmitimos intenciones. Hablar es una acción que empleamos movimientos de todo nuestro

cuerpo, convirtiéndose en un instrumento irremplazable de la expresión humana. La mayoría de las veces, nuestros gestos dicen más que nuestras propias palabras. En si los gestos mínimos, especialmente como la expresión de nuestra cara, son los que van a impactar con las personas que tenemos al frente. El conocer el lenguaje gestual nos permite expresar con mucha profundidad y seguridad lo que se está transmitiendo. (Del Barrio y Barragán, 2011: 21)

Esta definición señala que los seres humanos para hacer frente a la vida toman posición, y que no es de manera conceptual, no solo se torna en física, sino que va más allá y se evidencia en lo gestual. La postura física refleja la actitud que se mantiene ante las diferentes circunstancias y tiene connotaciones psíquicas.

La comunicación gestual es de gran importancia si deseamos comunicar nuestros sentimientos y opiniones y dependerá la forma de comunicarnos para que el mensaje se de como queremos.

En referencia la teoría de la segunda variable trabajo en equipo según Sánchez, Gil y Rico (2008) menciona y enfatizó lo siguiente: “que los equipos están presente en toda estructura organizacional, y constituye estructuras ideales para producir y compartir conocimiento, promueve el rendimiento y mejoras a la satisfacción de sus integrantes” (p.121). Podemos interpretar según lo mencionado por los autores que en una organización se debe siempre tener presente que el trabajo en equipo es la unión, o la fuerza de los integrantes y que forma parte de las acciones del mejoramiento institucional.

Por otra parte, Robbins & Judge (2009) mencionaron lo siguiente “Un equipo de trabajo genera una participación activa a través del esfuerzo asociado de los integrantes. Los esfuerzos de sus colaboradores dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes de cada individuo” define el autor que el trabajo en equipo es de total importancia y que ayuda al docente, padres, madres de familia, estudiantes y líder educativo dentro de los trabajos proyectados con una comunicación asertiva se lograrían en equipo y no de forma individual.

Lo que afirman los autores acerca de Trabajo en equipo puedo decir que es la unión, la fuerza de personas con un propósito definido, integrado y con un objetivo en común claro donde todos los colaboradores poseen responsabilidades de apoyo mutuo complementándose unos con otros para alcanzar la meta deseada.

El líder o administrativo debe definir las competencias de los integrantes del grupo y elegir el más idóneo para el equipo y prepararlo y motivarlo a medir su desempeño colaborando con los demás.

El trabajo en equipo es de interrelación, de capacidades, de aprendizaje e interaprendizaje organizativo, de visión amplia y siempre de primando sobre el trabajo individual. Como propone Senge (1992) "La formación y el aprendizaje de los equipos es vital porque es la unidad fundamental del aprendizaje en las organizaciones modernas no es solo el individuo sino la unión de equipo". El autor manifiesta que el aprendizaje del equipo es compartir visión y dominio personal, alineándose y desarrollando capacidades para crear los resultados que desean.

Para comprender la definición de trabajo en equipo, he revisado varias literaturas encontrando valiosos aportes de muchos autores al cual tome como más acertado según mi punto de vista a mi trabajo investigativo.

La definición que considero importante para el trabajo investigativo es la que define Gutiérrez (2010, citado por Lucero, 2017) que define "Que el trabajo en equipo es un grupo de individuos que colaboran e intervienen para lograr objetivos en común, está fundamentado en un solo propósito, como son las aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes" (p.218). Coincido con el escritor, que trabajar en equipo es esfuerzo de todos, es coordinación que va orientado a alcanzar los objetivos planteados para llegar a la meta, siendo la comunicación fundamental, ya que los canales de comunicación deben estar bien establecidos.

Para referirnos a los Tipos de trabajo en equipo para Robbins & Coulter (2010) Los trabajo en equipo se representan a enlazar empeños para lograr objetivos propuestos y existen los siguientes tipos de trabajo en equipo.

El equipo auto dirigido por lo tanto se distingue por ser colaboradores de grupo y que ejecuta sin un líder las actividades y son sensatos al realizar los trabajos que realizan para resolver de manera autónoma un problema.

El equipo multifuncional se define por individuos que tienen muchas particularidades, y se unen para efectuar todas las actividades propuestas con la tarea de lograr con finalidad los objetivos que tiene a la orden.

El equipo de solucionar problemas se atribuye porque los colaboradores unen sus fuerzas o valor para solucionar las dificultades del trabajo y mejorar las actividades propuestas.

El equipo virtual su peculiaridad es el uso de la tecnología para unir concretamente a sus integrantes que están en lugares diferentes, para obtener juntos un propósito, ejecutando y planificando de forma independiente, pero a la vez junta.

Referente a la Diferencia entre equipo y grupo de trabajo Según Jaramillo (2012) lo de termina de la siguiente manera:

Un grupo de trabajo se constituye de un número determinado de integrantes, que frecuentemente se reportan al jefe, teniendo interrelación frente a frente teniendo dependencia recíprocamente el oficio a cargo para lograr los objetivos propuesto por la organización. El equipo se confecciona de un número de integrantes con destrezas y auto reflexión, con propósito y compromiso y cumplimiento de responsabilidad, tienen definida su igualdad trabajando de manera conjunta y con mutuo apoyo, siendo responsable de los integrantes del equipo usando su pericia para cumplir con su objetivo en común.

La desigualdad entre el equipo y grupo existe porque el grupo de equipo no siempre se trabaja con las mismas características, el equipo trabaja en cohesión con estrecha colaboración de los integrantes mientras que en el grupo de trabajo lo integrantes lo hacen de manera individual.

Para Pino (2012) lo identifica de manera diferente:

Un grupo de trabajo es la unión de integrantes que trabajan en una misma planificación, pero no comparten objetivos propuestos, y que un equipo de trabajo es un conjunto de integrantes con destrezas, capacidades y conocimiento de reflexión, complementándose para lograr una meta con estrategias y disciplina en lo los logros propuestos. (p.24).

El trabajo en equipo involucra a todos los integrantes para llevar a cabo una meta con finalidad clara, en si trabajar en equipo es un logro que lo realiza todos los integrantes con eficiencia y eficacia, contando con características de cada uno que intervienen en el equipo.

Referente a la importancia del trabajo en equipo para Palomo (2011) señala que: "Favorece la participación de todos los niveles de jerarquía para los diferentes procesos de mejoras en la calidad de trabajo en equipo" (p.65). Llegando a deducir

lo importante que es para el verdadero cambio, logrando un trabajo eficiente de todos los miembros de una organización y mejora las condiciones favoreciendo un ambiente institucional acorde y tranquilo.

El trabajo en equipo es de mucha importancia porque produce en los integrantes o colaboradores la permanencia del equipo, permitiendo la comunicación más eficiente al momento de las interrelaciones en el trabajo mejorando el clima laboral, permite la concertación entre los individuos.

En referencia a las Características del trabajo en equipo Aguilar (2016, citado por Lucero, 2017) establece que “existen características conductuales y estructurales” (p.25). Menciona que los niveles de una organización de contextura económica de instituciones públicas o empresas privada, pone en práctica los niveles de planificación y así lograr un trabajo eficaz.

En cambio, Aguilar (2016), también identifica la organización estructural refiriéndose: que en el equipo de trabajo no hay un número determinado de integrante, para que un equipo sea efectivo, y que esto solo depende de la tarea encomendada de los objetivos que se anhelan.

Lo importante de trabajar en equipo es que todos los colaboradores sean conscientes en el objetivo a lograr, existiendo un excelente nivel de unión, solidaridad, empatía e interrelación mutua.

Cabe recalcar que una organización es totalmente favorable con la participación y la disciplina para la realización de los objetivos y lograr el éxito deseado y para lograrlo va de la mano una buena comunicación asertiva siendo el pilar importante para el desarrollo del trabajo en equipo, sumando fuerza, actitudes, conocimientos de la eficacia y la eficiencia del trabajo siendo esto un reto de todos.

Para estudiar las dimensiones de la segunda variable tomo a Gutiérrez, (2010) para fundamentar las dimensiones que miden la variable trabajo en equipo siendo estas: la identidad, la comunicación, la ejecución, la regulación todos relacionados con la comunicación asertiva en las actividades institucionales.

En referencia a la *dimensión identidad* es la conciencia de cada persona posee de sí misma o el grado de identificación que tenga con el entorno laboral y también con los objetivos institucionales lo cual Gutiérrez (2010) estableció: “ que los equipos se adaptan de modo transversal y de acuerdo al nivel de identificación que tengan con la finalidad y meta institucional” (p.67)por lo antes expuestos se puede

deducir que la identificación debe darse de manera transversal en los trabajadores y en función en sus objetivos institucionales, y su nivel de preparación y que se debe contemplar las características de los participantes.

Del mismo modo Rivera (2016) establece que es: “el temperamento propio y genuino se crea a través de la vinculación de cada individuo o de colectividad de todos los participantes que genera sus características o rasgos con el equipo y la institución” (parr.5). De esto se puede definir las cualidades que tienen los seres humanos para incorporarse o vincularse no solo a los compromisos de la institución sino también a los objetivos para ayuda de la misma.

Por otro lado menciona Puga (2015) “Es la tendencia de los integrantes al generar sentido de identidad y pertenencia con la institución y también con sus colegas logrando establecer vínculos afectivos y amigables” (p.78) el autor manifiesta que la identidad se va generando a partir de la interacción en el trabajo, la cual debe ser bien direccionada por los líderes para sumar capacidades, habilidades y destrezas que poseen cada integrante de equipo en el logro de objetivos estando direccionado a los objetivos institucionales.

En la segunda *Dimensión comunicación* Gutiérrez (2010) señala que: “Es esencial desarrollar una apropiada comunicación y establecer condiciones de una buena interacción y lograr objetivos comunes” (pag.56). En relación lo que manifiesta el autor, es que los seres humanos desarrollan canales de comunicación permitiendo la generalización de trabajos coordinados y eficientes, resolviendo las dificultades de comprensión en el logro de los objetivos comunes.

Por otro lado, Rodríguez (2006) describe que la comunicación es primordial para el trabajo en equipo, debiendo tomar en cuenta que es elemental relacionarnos con las demás personas de distinta índole logrando una adecuada comunicación y escucha efectiva.

La comunicación es de suma importancia para trabajar en equipo, siendo fundamental en las relaciones interpersonales en todas las áreas de trabajo, siendo la comunicación el papel fundamental para el logro de actividades.

Por otra parte, Rodríguez (2006) expresa que para empezar una comunicación es de suma importancia el dialogo bien expresado en la conversación con otras personas, con la finalidad de compartir ideas, estrategias, perspectivas y métodos que ayude a solucionar problemas mediante controversias y manifestación de ideas

considerando y respetando las aportaciones de cada individuo. El autor también destaca que los integrantes que forman los equipos de trabajo están involucrados en las percepciones e ideas de los demás compañeros o participantes, y reconoce lo importante y lo beneficioso que es comunicarse y discutir ideas generando aportaciones en el desarrollo de sus actividades.

En la *dimensión ejecución* Gutiérrez (2010) indica: “que después de la participación activa en la planificación y la toma de decisiones el paso siguiente es ejecutar colectivamente las diferentes tareas para la cual se confía en el rendimiento de todos los integrantes” (p.218). Como recalca el autor es de suma importancia ser participe en toda etapa de la ejecución y también en la planificación con compromiso para lograr las metas estipuladas colectivas de los integrantes de equipo.

Por lo tanto Rivera (2016) “que la puesta en práctica de las acciones y las estrategias que de acuerdo con los objetivos acordado, que el equipo proyecta” (párr.7) como manifiesta el autor que la ejecución antecede a la planificación y para que haya una excelente planificación deben los integrantes participar eficazmente en los procesos y objetivos institucionales, estando comprometidos en los logros del trabajo, para sistematizar y organizar información con tarea específica y meta definida.

La *dimensión regulación* Gutiérrez (2015) indica: “que el trabajo en equipo debe ser regulado de una manera formal por parte de la autoridad en las tareas que están orientadas hacia el logro de los objetivos” (p. 87 según el autor los equipos deben estar coordinados en el logros de los objetivos a través de normas claras, y así poder generar condiciones y estrategias definidas orientadas a los objetivos de la institución y sus integrantes deben cumplir con sus obligaciones y tareas encomendadas al trabajo armonioso que realicen.

De acuerdo con Rivera (2016) menciona que: “ los procesos de ajustes que el equipo desarrolla debe ser permanente para avanzar en sus objetivos, resolviendo los conflictos surgidos o bien incorporado elemento de mejora que incremente su eficacia que inciten a su crecimiento” (pár.8)resaltando lo manifestado por autor la regulación permite insertar la mejoras con estrategias y procesos de las instituciones y detectar la deficiencia el conflictos que surjan y no nos permita el crecimiento, la ejecución es el desarrollo para encaminar el objetivo con precisión.

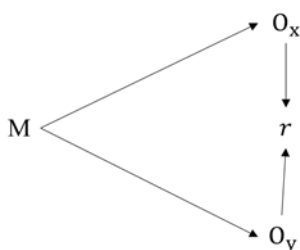
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación con enfoque metodológico cuantitativo, con respecto a la investigación cuantitativa, Bernal (2010) definió que es el enfoque que recoge información objetiva, que requieren de lógica matemática para expresar los resultados, estos se utilizan principalmente para la obtención de datos de caracteres, comportamiento y conocimiento que se enmarca en el positivismo y métodos estadísticos deductivos predeterminados y estructurados,

Se utilizó el tipo de investigación básica definido por Sánchez y Reyes (2015) estableció como básicas las investigaciones que se realizan en el ámbito específico, en este caso el de educación y son incluidos los diferentes procesos del desarrollo.

Se utilizó como diseño de investigación el No experimental porque no se manipulo ninguna variable, Hernández, et al. (2014), fue de tipo transversal porque se recolecto en un momento exclusivo del cual es definida por Sánchez (2019) como un “diseño de una investigación de observación, individual, que mide una o más características o problemas de las variables, en un momento único. La información (...) se recolecta en el presente y, en ocasiones, a partir de características pasadas o de conductas o experiencias de los individuos” (p.1). El diseño de la investigación es correlacional asociativa, lo que permitirá establecer la relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. (Cauas, 2015). El siguiente esquema fue de diseño correlacional



M: Docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma

V1: Variable de comunicación asertiva institucional.

V2= Variable de trabajo en equipo.

r = Asociación entre variables. Coeficiente de correlacional

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: comunicación asertividad institucional

Dimensiones:

- D1 comunicación oral
- D2 comunicación escrita
- D3 Comunicación gestual

Variable 2: Trabajo en equipo

-Dimensiones:

- D1 Autogestión
- D2 Comunicación
- D3 Ejecución
- D4 Regulación

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población es un conjunto de individuos, objetos, cosas u animales que tengan las mismas características y que pueden ser estudiadas y analizadas de acuerdo con el investigador que lo determine conveniente (Hernández, 2014). En estudio la población estuvo compuesta por 5 hombres y 10 mujeres siendo un total de 15 docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020

Por ser la población en estudio no numerosa, no se aplicó prueba de muestreo, por lo tanto, la muestra fue censal conformada por los docentes que laboran en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma del Recinto La Fronda.

Criterio de inclusión

Docentes que laboran en la Unidad educativa.

Criterio de exclusión

Personal que colaboran (bar, conserjes), estudiantes y representantes de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos de las variables de estudio se utilizó la técnica de la encuesta. Según Carrasco (2013) refirió que una técnica es de recolección de datos, y por medio de preguntas formuladas de forma directa o indirectamente a los individuos de la unidad de estudio (p. 318), para ambas variables comunicación asertiva y trabajo en equipo mediante formularios de preguntas que solo se aplicó al problema a indagar se hará por métodos de observación, por fuentes analizada y otros elementos, la encuesta me permitió el conocimiento de la opiniones y actitudes de los relacionados al objetivo de estudio, se utilizó el cuestionario como instrumento, según Hernández, Fernández, Baptista, (2014) “es un conjunto de ítems que se presenta en forma de afirmación o juicios, para lo cual se solicitara la relación de los participantes, eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala”.

Que me llevo a evaluar las variables comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma. Consistiendo en varios ítems compuesto por 3 dimensiones con un total de 18 afirmaciones o juicios en la primer variable y 4 dimensiones con un total de 25 afirmaciones en la segunda variable, con una escala de medición ordinal con las categorías de respuestas de: Siempre-Casi siempre- A veces- Casi nunca- Nunca.

La validez de los instrumentos de estudio de las variables comunicación asertiva y trabajo en equipo fue evaluado por 3 expertos quienes revisaron de manera, independiente los criterios de respuesta y criterios de evaluación, emitieron sugerencias y observaciones las cuales fueron mejoradas.

Tabla 1 **Relación de Validadores**

<i>Validador (a)</i>	<i>Resultados</i>
<i>Dr. Mario Briones</i>	<i>Bueno</i>
<i>Dra. Ana Vargas</i>	<i>Bueno</i>
<i>MG Melquiades Roña</i>	<i>Bueno</i>

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento de estudio se realizó una prueba piloto a 10 docentes de otra Unidad Educativa, Mediante el software SPSS y se calculó por el coeficiente de Alfa Cronbach.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de comunicación asertiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	18

En la tabla de fiabilidad de la comunicación asertiva encontramos que arroja un resultado de alfa Cronbach de ,807 el cual es un valor de confiabilidad es alta, por la tanto se puede afirmar que el cuestionario de comunicación asertiva tuvo un alto nivel de confiabilidad para recoger los datos para lo cual fue elaborado.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	25

En la tabla de fiabilidad de la variable trabajo en equipo encontramos que arroja un resultado de alfa Cronbach de ,807 el cual es un valor de confiabilidad es alta, por la tanto se puede afirmar que el cuestionario de trabajo en equipo tiene un alto nivel de confiabilidad para recoger los datos para lo cual fue elaborado.

3.5. Procedimientos.

La recopilación de información de las variables de comunicación asertiva y trabajo en equipo se la realizó con la ayuda de la técnica de la escala de medición de actitudes tipo escala de Likert, la misma que permitió recabar la información para su posterior análisis e interpretación de resultados. También se utilizó una prueba piloto para verificar que la confiabilidad de los instrumentos era adecuada y luego se realizará en toda la muestra.

Luego se realizó de manera indirecta por correo electrónico donde se le comunicó a la directora del establecimiento educativo sobre el proceso de la recolección de los datos para el trabajo de investigación dando el consentimiento de aprobación para realizar el trabajo investigativo. Luego se contactó a los participantes por medio de los números telefónicos para enviarle los instrumentos para su aplicación, explicándoles que la participación es libre y voluntaria para proceso de recogida de información.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar la descripción de los datos, se ordenó las respuestas emitidas por los encuestados en una tabla de datos de Excel y gráficos, que luego fueron ingresados en la base de datos de SPSS, donde se analizó estadísticamente mediante tablas cruzadas, con lo cual se identificó el valor o nivel de las variables y dimensión.

Se realizó los métodos de prueba, estudio e hipótesis, con el fin de obtener conclusiones tomando en cuenta los hallazgos teóricos, antecedentes relacionados con la investigación para los intereses relevantes. Se utilizó las estadísticas de Spearman porque las herramientas utilizadas para la recolección de datos tienen las características de una escala de ordinal y el coeficiente de correlación ayudará

a determinar si el nivel de significancia resultante es satisfactorio con un margen de error de menos de 0.005.

3.7. Aspectos éticos

Para toda profesión e investigación que lleva a la recolección de información es imprescindible tener presente los aspectos de la ética, se respetó los derechos y la integridad de las personas en cualquiera de sus contextos y características. Uno de los elementos que se desarrolló para la recolección de datos fue el consentimiento informado a los participantes de la institución donde se comunicó la finalidad e importancia del estudio y de su participación, velándose la privacidad, la encuesta fue aplicada de manera anónima.

IV. RESULTADOS

Resultados obtenidos de la variable convivencia institucional y el trabajo en equipo.

Objetivo general:

Determinar qué relación existe entre la comunicación asertiva Institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda 2020.

Tabla 2. Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo

		Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación Asertiva	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	33,3%	4	33,3%	8	66,7%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	33,3%	4	33,3%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	33,3%	8	66,7%	12	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda, 2020

De acuerdo a los datos que se observa en la tabla N° 2, los resultados estadísticos donde la variable comunicación asertiva fue calificada por los docentes el 66,7% como bueno y el 33,3 % como muy bueno. De la misma manera se puede apreciar que en la variable trabajo en equipo se encuentra en un 33,3% como bueno y el 66,7% como muy bueno, evidenciando que en ambas variables logran un nivel de bueno y muy bueno en los participantes del proceso de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma.

O E. Establecer qué relación existe entre dimensión comunicación oral y trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020

Tabla 3 Relación entre la comunicación oral y el trabajo en equipo

		Nivel de Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel de Comunicación Oral	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	4	33,3%	6	50,0%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	4	33,3%	6	50,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	33,3%	8	66,7%	12	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda, 2020

La información expuesta en la tabla N° 03, nos indica que el 50% de los docentes califican la dimensión comunicación oral como bueno y el 50% como muy bueno del mismo modo califican al trabajo en equipo como bueno el 33,3% y el 66,7% como muy bueno. Pudiendo constatar que los resultados manifiestan en resultados altos nivel bueno y muy bueno en la dimensión comunicación oral y trabajo en equipo.

O.E. Precisar qué relación existe entre la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la Unidad educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020.

Tabla 4. Relación entre la comunicación escrita y el trabajo equipo

		Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación Escrita	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	0	0,0%	1	12,5%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	37,5%	4	50,0%	7	87,5%
Total		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%	8	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda, 2020

El análisis arrojado en la tabla N° 4, se puede apreciar que la dimensión de comunicación escrita es calificada como bueno por un 12,5% y muy bueno por el 87,7%. De la misma forma el 50% califica como bueno y el 50% consideran como muy bueno el trabajo en equipo. En donde se logra constatar que hubo resultados altos en el nivel de muy bueno en lo que respecta la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo.

O. E. Determinar qué relación existe entre la dimensión comunicación gestual en el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020.

Tabla 5. Relación entre la comunicación gestual y trabajo en equipo

		Nivel de Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel de Comunicación Gestual	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	1	8,3%		
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	3	25,0%	5	41,7%		
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	5	41,7%	6	50,0%		
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	4	33,3%	8	66,7%	12	100,0%		

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda, 2020

El resultado expuesto en la tabla 05, se observa aquellos resultados en donde la dimensión de comunicación gestual en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma es calificada como malo el 8,3%, regular por el 41,7% y bueno por el 50,0%. El trabajo en equipo es calificado por la población como bueno por el 33,3% y muy bueno por el 66,7%. Se comprende a través de los resultados que una parte de los docentes creen que la comunicación gestual debe mejorar, se puede identificar que un porcentaje de la población califica que ambas variables se encuentran en un nivel de bueno.

Tabla N° 6 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación asertiva	,198	15	,119	,921	15	,202
Trabajo en equipo	,252	15	,011	,686	15	,000

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Antes de determinar el uso de los estadísticos de correlación se pasó por la prueba de normalidad de datos por ser la numeración menor a 30 se considera los datos obtenidos en Shapiro-Wilk, lo cual al encontrar en la variable comunicación asertiva, un Sig. de ,202 $>0,05$, se puede afirmar que los datos se encuentran dentro del rango de normalidad, pero la variable trabajo en equipo obtiene un Sig. de 0,00 $< 0,05$ por lo tanto no se encuentran dentro del rango de normalidad, y por ser variables ordinales, se opta por trabajar con la prueba estadística Rho de Spearman.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Hipótesis general:

H₁: Existe relación significativa entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020

Tabla 7. Hipótesis Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo

		Comunicación asertiva	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Comunicación asertiva		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,354
		N	15
Trabajo en equipo			
		Coefficiente de correlación	,354
		Sig. (bilateral)	,195
		N	15

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma

En la tabla N° 8 se evidencia los resultados obtenidos al someter los datos al Rho de Spearman encontrando un coeficiente de correlación de ,354 el cual con escala de sierra Bravo (2001) se ubica en un nivel bajo con un Sig. (bilateral) de, 195, donde el p_valor >0,05; esto quiere decir, que las variables en estudio muestran cierto nivel de independencia, por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la de investigación.

Hipótesis específicas 1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación oral y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda, 2020.

Tabla 8. Hipótesis Relación entre la comunicación oral y el trabajo en equipo

		Comunicación Oral	Trabajo en Equipo	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,089	
	Comunicación Oral	Sig. (bilateral)	.	,752
	N	15	15	
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,089	1,000
	Sig. (bilateral)	,752	.	
	N	15	15	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma

En la tabla N° 9 se evidencia los resultados obtenidos al someter los datos al Rho de Spearman encontrando un coeficiente de correlación de ,089 el cual con escala de sierra Bravo (2001) se ubica en un nivel bajo con un Sig. (bilateral) de, 752, donde el p_valor >0,05; esto quiere decir, que las variables en estudio muestran cierto nivel de independencia, por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la de investigación.

Hipótesis específicas 2

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda, 2020.

Tabla 9. Hipótesis Relación entre la comunicación escrita y el trabajo en equipo

		Comunicación Escrita	Trabajo en Equipo	
Rho de Spearman	Comunicación Escrita			
		Coefficiente de correlación	1,000	,262
		Sig. (bilateral)	.	,345
		N	15	15
	Trabajo en Equipo			
		Coefficiente de correlación	,262	1,000
	Sig. (bilateral)	,345	.	
	N	15	15	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma

De la tabla 10, se evidencia los resultados obtenidos al someter los datos al Rho de Spearman encontrando un coeficiente de correlación de ,262 el cual con escala de sierra Bravo (2001) se ubica en un nivel bajo con un Sig. (bilateral) de, 345, donde el $p_valor > 0,05$; esto quiere decir, que las variables en estudio muestran cierto nivel de independencia, por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la de investigación.

Hipótesis específicas 3

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación gestual y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda, 2020.

Tabla 10. Hipótesis Relación entre la comunicación gestual y el trabajo en equipo

			Comunicación Gestual	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Comunicación Gestual	Coefficiente de correlación	1,000	,178
		Sig. (bilateral)	.	,526
		N	15	15
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	,178	1,000
		Sig. (bilateral)	,526	.
		N	15	15

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma

De la tabla 11, se evidencia los resultados obtenidos al someter los datos al Rho de Spearman encontrando un coeficiente de correlación de ,178 el cual con escala de sierra Bravo (2001) se ubica en un nivel bajo con un Sig. (bilateral) de, 526, donde el p_valor >0,05; esto quiere decir, que las variables en estudio muestran cierto nivel de independencia, por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la de investigación.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación titulada: comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma se aprecia que los resultados del procesamiento de la información que fue recolectado con los instrumentos aplicados, no poseen una relación significativa.

En los resultados del objetivo general obtenidos en la tabla 2, presenta deducciones con una interpretación de que un valioso porcentaje de docentes, coinciden destacando una correspondencia para la Comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo, encontrando que se hallan entre los valores de bueno y muy bueno.

En cuanto a la hipótesis general, la comunicación asertiva se relaciona con la con el trabajo en equipo en docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, dado los resultados obtenidos según la Tabla 7 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman dio -0.354 y el nivel de significancia 0.175; ($p > 0.05$). Es decir que no existe relación significativa entre las variables, datos que se ponen en comparación en la investigación de Tapia (2019) en su tesis con título “Comunicación y motivación en los docentes de una Escuela Básica, Guayaquil Ecuador 2018” se observa que hay discrepancia, pues sus resultados concluyen que no existe una correlación significativa, de igual manera sucede con la hipótesis una y dos, pero en su tabla 9 muestra correlación, considerando comprobada la hipótesis. Para lo cual se agrega lo expuesto por Robbins (2010) quien describe a la comunicación asertiva como un proceso participativo para plantear relaciones mediante la honestidad, el respeto y acciones concretas comunicándose entre sí en las situaciones que se presenten. Es por eso, que las condiciones de disputa pueden evitarse obteniendo una comunicación asertiva, sin comportamiento agresivo donde cada persona se comprometa a llevar a cabo todos los días. Por lo cual Rico (2008) menciona y enfatizó lo siguiente: “que los equipos están presentes en toda estructura organizacional, y constituye estructuras ideales para producir y compartir conocimiento, promueve el rendimiento y mejoras a la satisfacción de sus integrantes” (p.121. Estos autores expresan que la comunicación asertiva y el trabajo en equipo están presente en todo el ámbito educativo tanto dentro como

fuera de la institución. En este caso, se infiere que la comunicación asertiva ayuda al docente mantener una relación interpersonal armoniosa entre docentes y por ende un excelente trabajo en equipo.

Con respecto al objetivo específico 1. En la representación en la tabla N° 3 se encontró que la población de docentes califica a la dimensión comunicación oral y el trabajo en equipo con un nivel de bueno y muy bueno, en este punto se sobreentiende que el docente tiene una expresión y libertad para transmitir sus ideas de manera clara y precisa.

En la hipótesis específica 1, en la tabla 8 el coeficiente de correlación entre dichas variables determinado por el coeficiente Rho de Spearman fue ,089 mostrando una significación baja con poca significancia, siendo el nivel de significación estadística, 0,729 $p_valor > 0,05$. Lo que se determinó que ambas variables no existen correlación significativa. De esta manera anteponiéndose a esta investigación Busto (2019) en su trabajo investigativo titulado “La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la institución Educativa Adolfo H, Simmons de la ciudad de Guayaquil, Tumbes 2018, contrapone los resultados de estudio encontrando en sus dos variables que existe relación significativa, exponiendo de esta forma que no existe conjunción con nuestra indagación, y por ende que la aplicación de una investigación depende del lugar donde se la ejecute y arrojará diferentes efectos. En su teoría Navarro (2010), establece que las funciones lingüísticas que se ponen en práctica en la comunicación oral, como escuchar y hablar, son muy importantes por lo que se les debe prestar atención de manera integrada y constante, en todas las áreas, en la escuela y fuera de ella.

Con relación al objetivo específico 2. Los resultados que revelan en la tabla 4 la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo predominan en un nivel de bueno y muy bueno, quedando comprendido que la manifestación de una buena comunicación escrita y además de manejar un adecuado uso de las herramientas como (informes) y de manera virtual los (correos electrónicos) constituyéndose un factor primordial entre los actores que integran la organización.

En la hipótesis específicas 2 se observó en la tabla 9 un coeficiente de correlación y significancia de ($\rho = -0.147$; Sig. 0.438; $p > 0.05$), lo que determinó que entre ambas variables no existe correlación significativa, aceptando la hipótesis nula y rechazando la de investigación. En este punto se sobreentiende que la comunicación escrita, aunque exista, no depende del trabajo en equipo, manifestando un libre albedrío, observándose en los correos enviados al Directivo, donde se evidencio un manejo de información libre al nivel de los directivos y docentes. En su estudio Lazo (2019) con título “La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. 1245 José Carlos Mariátegui, Guaicán, 2019”. Se pudo inferir que la comunicación asertiva tiene una relación significativa con las relaciones interpersonales. Su ($p < 0,05$ y Rho de Spearman fue igual a 0,729, lo cual representaría una correlación indudablemente alta), constatándose de esta forma que no existe coincidencia con nuestra indagación, y por ende que la aplicación de una investigación dependerá del lugar donde se la aplique y arrojará diferentes efectos. Del modo que Collen (2015), describe que la comunicación asertiva se basa en el axioma de que cada persona cuenta con determinados derechos humanos esenciales. La comunicación asertiva es la que incide en el destinatario los mensajes sin vulnerar los derechos básicos de los otros seres humanos. (p.12). por lo cual Domínguez, (2000). Define que: la lengua escrita es una emulación de recursos posible de realización, capacidad realizable con muchas posibilidades que los hablantes de definidas lenguas tienen a su disposición, para poder expresar lo que desea, sienten y quieren, para poder comunicar una visión utilizando código común particular y especial siendo la exposición gráfica y sus componentes, una visión del que posibilita la formación de imágenes y elaboración de misivas.

No obstante no es un elemento esencial de las relaciones interpersonales, ya que los estilo de comunicación se derivan de la filosofía y la literatura de la asertividad para la autorrealización de cada persona.

Con relación al objetivo específico 3, en la tabla 5 se muestra que la dimensión comunicación gestual según los datos obtenidos se encuentra en un nivel de regular y el trabajo en equipo en un nivel de muy bueno comprendiendo esta se ve reflejada en el uso generalizado de medios de transmisión de comunicación tanto

en el ámbito físico como virtual. Y con respecto a la hipótesis específica 3, la dimensión comunicación Gestual y el trabajo en equipo, el coeficiente de correlación entre las variables, en la tabla 10 el Rho de Spearman fue 0,178, ubicándose en un nivel bajo con un Sig. (bilateral) de, 526, donde el p_valor >0,05; indicando que no existe relación significativa. En la investigación el estudio realizado, por Camba (2019) en su tesis titulada “relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Chone, Y aguachí, Guayas, 2018”. Concluyendo que existe una relación conservadora y significativa ultimando que el asertividad es una habilidad de transmisión adecuada con opiniones, sentimientos y empatía y que fomenta un clima pragmático en la comunidad educativa. Esto se evidencia por Ferrero y Martín, (2013) menciona que la comunicación asertiva es el trato de correspondencia entre dos o más personas y que durante el siglo XX se agregó esta concepción al aspecto tecnológico transmitiéndose señales mediante un código común de una persona a otra. En su teoría Ferrari (2005). Manifiesta que la comunicación gestual “Es una expresión universal que se desarrolla frente a la realidad; esto es la expresión del ser, la cual es desarrollada como una respuesta ante un estímulo continuo y permanente”, (p. 7). Pero en este caso no se relaciona directamente porque en la institución no se ha desarrollado una buena comunicación gestual para crear buenas relaciones interpersonales.

V. CONCLUSIONES

Como primer lugar se concluye que las variables comunicación asertiva y trabajo en equipo no expresa ningún tipo de relación significativa al momento de ejecutar nuestra investigación donde fue aplicada, siendo la correlación ($Rho=,354$) con una significación de $(,195$ donde el $p_valor >0,05$) con el trabajo en equipo en docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda 2020. (Expresada en la tabla 7). Esto se evidencia en lo expuesto por Gispert, (2005) quien define que la comunicación asertiva siempre cumplirá un papel importante en la sociedad porque es el ende de la interacción del ser humano siendo el potencial de la demostración de emociones, intercambio de ideas, experiencias y sentimientos. Concluyendo la necesidad de fortalecer el desarrollo de habilidades de comunicación entre los docentes

En cuanto a la dimensión comunicación oral no encontramos relación significativa con el trabajo en equipo en los docentes, siendo los resultados obtenidos en la tabla N° 8 en la analogía de Spearman ($Rho=0,89$) y $(,752$ donde el $p_valor >0,05$) concluyendo de esta forma como no significativo aceptándose la hipótesis nula y rechazando la de investigación. Por lo cual Para sevillano en su artículo asume que: la comunicación oral es el proceso que permite el intercambio de información, que es elaborada y reelaborada de manera inmediata a partir de la influencia mutua que ejercen los interlocutores.

Al establecer la relación con la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la tabla 9 se evidencio que no existe relación significativa siendo los valores obtenidos entre las variables estudiadas ($Rho=,262$) y $(,345$ $p_valor >0,05$).de esta forma se rechaza la hipótesis de nuestra investigación y acepta la nula. Concluyendo que, aunque la comunicación escrita es un componente de código de la exposición gráfica y elaboración de misivas en este contexto actual hay ciertas debilidades siendo eficaz para una comunicación en el desarrollo del trabajo en equipo.

Se determina en la tabla N° 10 que la dimensión comunicación gestual y el trabajo en equipo no se encontró relación significativa por los datos obtenidos en la

analogía de Spearman ($Rho=,178$) y ($,526$ p_valor $>0,05$), en cuestión de correspondencia entre las variables se evidencia que no se ha logrado establecer una comunicación gestual efectiva que favorezca la sensación de cohesión en un grupo, desmotivando el carisma de los integrantes

El conocer el lenguaje gestual nos permite expresar con mucha profundidad y seguridad lo que se está transmitiendo. (Del Barrio y Barragán, 2011: 21)

VI. RECOMENDACIONES

Al establecerse, según los resultados obtenidos en la presente investigación, que no existe relación significativa entre las variables analizadas de comunicación asertiva y trabajo en equipo.

1. En primer lugar nuestra investigación sugiere a la autoridad de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, implementar medidas para la mejora de la comunicación asertiva entre compañeros que permita lograr un excelente trabajo en equipo, con la implementación de cursos que se puedan encontrar en la web con el fin de fortalecer los canales comunicativos tanto interno como externo para una mayor eficacia en la producción de los trabajos asignados logrando la mejora de ciertos comportamientos que se presente dentro o fuera de la institución.
2. Nuestro trabajo investigativo recomienda talleres de círculos de conocimientos, orientados a un mejor conocimiento e intelección entre los integrantes, creando momentos que pongan en manifiesto sus experiencias personales teniendo el mayor énfasis por parte del directivo. Esta indagación puede ser recopilada con el fin de sacar contextos que permitan generar soluciones en las acciones que mejoren la comunicación entre los docentes.
3. La comunicación asertiva implementada en la unidad educativa Joel Gualberto Cedeño Palma necesita tener mayor énfasis en la comunicación escrita, siendo una herramienta esencial en los docentes porque permite o equivale a vocalizar bien, por lo que es necesario implementar estrategias para mejorarla por ende el personal requiere transmitir su información, informe, sugerencia hacia su autoridad, la mejor manera sería mediante una comunicación de sentido directo, verbalmente, esto sin olvidar la llamada “evidencia” mediante los respaldos electrónicos, necesarios en los últimos tiempos.

4. Además, se recomienda a la autoridad y docentes que deben desarrollar más fluencia en los canales que intervienen en la comunicación para aumentar los resultados obtenidos en nuestro trabajo investigativo, logrando con esta acción un mejor ámbito en la institución para implementar sobre los conocimientos que lleven a mejorar las relaciones interpersonales

REFERENCIAS

- Alberti y Emmons (1978). *Teoría del asertividad*. Recuperado de: [file:///C:/Users/ENRIQUE%20CEVALLOS/Searches/Downloads/Dialnet-Asertividad-65876%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/ENRIQUE%20CEVALLOS/Searches/Downloads/Dialnet-Asertividad-65876%20(6).pdf)
- ÁLVAREZ, M. (2019) Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de Secundaria en la Red 11 cercado de V.M.T. 2018 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25954>
- AGUILAR, & VARGAS. (2010). *Planificación y Gestión Estrategia*. 4ta. Edición. Editores Rom.
- Anguiano, A. (2016). *La comunicación asertiva*. Obtenido de mí espacio: [https://www.google.com/search?q=Anguiano%2C+A.+\(2016\).+La+comunicacion+asertiva.+Obtenido+de+mí+espacio%3A+https%3A%2F%2Fwww.infosol.com.mx%2Fespacio%2FArticulos%2FDesde+la+Trinchera%2Fcomunicacion+asertiva.html%23.XJqesFVKjIU&oq=Anguiano%2C+A.+\(2016\)](https://www.google.com/search?q=Anguiano%2C+A.+(2016).+La+comunicacion+asertiva.+Obtenido+de+mí+espacio%3A+https%3A%2F%2Fwww.infosol.com.mx%2Fespacio%2FArticulos%2FDesde+la+Trinchera%2Fcomunicacion+asertiva.html%23.XJqesFVKjIU&oq=Anguiano%2C+A.+(2016))
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional. (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)*. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Busto, M. (2019) *La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la institución Educativa Adolfo H, Simmons de la ciudad de Guayaquil, Tumbes 2018*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35977>
- Caballo, V. (1983) Asertividad: definiciones y dimensiones / Assertiveness: definitions and dimensión <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-Asertividad-65876.pdf>
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá: Biblioteca electrónica de la Universidad Nacional de Colombia, 2.
- Camba, V. (2018) *Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Chone, Y aguachí, Guayas, 2018*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/42860>
- Castanyer, O. (2014). *Asertividad*. (2da. Ed.). Bilbao, España: Editorial Deslúe de Brouwer

- Collen, K. (2015). *Teoría del asertividad*. México: Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las Organizaciones*. Thomson. México.
- Elizondo, M. (1990). *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico*. México: Trillas, Universidad Virtual, ITESM
- Ferrero, M. I. y Martín, M. (2013). *Comunicación asertiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial
- Biblos.google.com/search?q=Ferrero%2C+M.+I.+y+Martín%2C+M.+(2013).
+Comunicación+asertiva. +Buenos+Aires%2C+Argentina%3A+Editorial+Biblos
- Ferrari, L. (2005). "Lenguaje Corporal". México: Mundí libros.
- Fuentes, M (2017) *La comunicación institucional y la imagen corporativa de la Unidad Educativa PCEI "CADVRISH"*
- García, E y Mata, S. (2001). *Propuesta de un manual para la capacitación en habilidades comunicacionales y solución de conflictos dirigido a supervisores de personal en una empresa privada*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología. UCR
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill
- Gutiérrez, V. (2010) *Aprendizaje colaborativo en educación superior: Carga cognitiva e interacción grupal*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Guerre, L. (2018) *Estilo gerencial del personal directivo como elemento clave del trabajo en equipo en las instituciones educativas*, Revista del Centro de Investigaciones Educativas Paradigma ISSN1011-2251
- Hermosa Villavicencio, W. (2019). *Comunicación y organizaciones sociales: análisis del manejo comunicacional interno de ASA – Asociación, Solidaridad y Acción*. 126 p.
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edición). México. Editorial McGraw-Hill Education.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. 6º edición.
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Departamento de capacitación y desarrollo de habilidades.

Lazo, V. (2019) *La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. 1245 José Mariátegui, Huaycan*
<http://repositorio.ucv.pe/handle/UCV/38592>

Ortega, (2019) *Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León Febres Cordero. Los Ríos 2018.*
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/41424>

Palomo, M. (2011). *Liderazgo y motivación de los equipos de trabajo 7ma. ed.* México: Alfa Omega

Sotelo, G. y Otero, M. (2007). *Comunicación asertiva en las personas.* México: Trillas.

<https://www.google.com/search?q=Del+Pino%2C+E.+%282012%29.+Trabajo+en+Equipo.+Editorial%2C+fundaci%C3%B3n+confemental.+Pr%C3%ADncipe+de+Vergara%2C+74+%E2%80%93+28006+Madrid.&aq=Del+Pino%2C+E.+%282012%29.+Trabajo+en+Equipo.+Editorial%2C+fundaci%C3%B3n+confemental.+Pr%C3%ADncipe+de+Vergara%2C+74+%E2%80%93+28006+Madrid.&aqs=chrome.69i59j3463l7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Puga, v. (2015) “América latina en disputa: contra la tesis del fin del siglo progresista” *cuaderno de coyuntura, december* available at <http://coyuntura sociales.uba.ar/américa-latina-en-disputa-contra-la-tesis-del-fin-del-ciclo>

Quispe Espinoza, C. I. (2018). *La comunicación asertiva en el desarrollo personal y profesional de los docentes de la Institución Educativa José de la Torre Ugarte - Ica. (Tesis de maestría).* Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú

Rivera, R. (2016). *Recursos humanos – conoce las dimensiones de trabajo en equipo.* Perú: UP. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=Rivera%2C+R.+%282016%29.+Recursos+humanos+%E2%80%93+conoce+las+dimensiones+de+trabajo+en+equipo.+Per%C3%BA%3A+UP.+Recuperado+de%3A+goo.gl%2FAuNBFC.&aq=Rivera%2C+R.+%282016%29.+Recursos+humanos+%E2%80%93+conoce+las+dimensiones+de+trabajo+en+equipo.+Per%C3%BA%3A+UP.+Recuperado+de%3A+goo.gl%2FAuNBFC.&aqs=chrome.69i59j3463l7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Robbins(a), S. (2010). *Comportamiento Organizacional.* México.: 10° Edición Editorial Pearson Educación.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración.* México: Pearson Educación.

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Décimo tercera edición. Pearson Educación iso, C. (2012). *La comunicación asertiva*. (1ra ed.). México: Mc Graw
- Roldán, N. (2018) *Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018*.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40049>
- Rodríguez, A. (2015). *Comunicación asertiva en el personal de la organización*. Lima, Perú: San Marcos
- Rodríguez Jiménez, L. J. (s.f.). *COMUNICACIÓN ASERTIVA*. En *Comunicación asertiva* (págs. 80-82).
- Rodríguez, J. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*. México D.F., México: Thomson
- Roque Cala K, Pulido Díaz A, Domínguez García I, Echevarría Bustamante N, Páez Rodríguez B. La comunicación oral pedagógica en la formación de profesionales. *Rev. Ciencias Médicas*. 2018; 22(3). Disponible en: www.revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/3396
- Salcedo, S. (2019) *La comunicación asertiva y la gestión escolar de la Institución Educativa Nro. 54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú
- Sánchez Manzanares, M., Gil, F. y Rico, R (2008). *Eficacia de equipos de trabajo*. *Papeles del Psicólogo*, 29() 25-31.
- [Recuperado+de+http%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Farticulo.oa%3Fid%3D77829104&aqs=chrome...69i57.1700j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3D77829104&aqs=chrome...69i57.1700j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Sánchez, V. (2019). Capítulo 9: Diseño de estudios transversales. *Access Medicina*, 1.
- Senge, P. (1992). *La quinta disciplina*. Buenos Aires: Granica.
- Sotelo, G. y Otero, M. (2007). *Comunicación asertiva en las personas*. México: Trillas.
- Tapia, I, (2019) en su tesis con título "Comunicación y motivación en los docentes de una escuela básica, Guayaquil Ecuador 2018"
- <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/41379>

Tataje Piña, M. E. (2019). Asertividad en adolescentes del colegio privado bfskinner la Molina 2018. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3718/008594_Trab._Suf._Prof._Tataje%20P%C3%AD%C3%B1a%20Maria%20Elena.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico. Diseño y aplicaciones*. Editorial Universitaria.

ANEXOS

Solicitud de autorización de estudios

La Fronda, 22 de Mayo del 2020

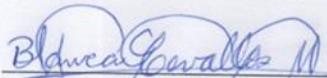
LICENCIADA
Nelly Macías Tarira
**DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOEL GUALBERTO CEDEÑO
PALMA**

En su despacho:

Yo Blanca Mariana Cevallos Mazamba, portadora de la cedula de identidad N° 131104769, estudiante de la maestría en Administración Educativa de la Unidad Educativa de la Universidad Cesar Vallejo de Piura (Perú), solicito a usted muy respetuosamente se sirva autorizarme para aplicar mis instrumentos de correlación de información para la elaboración de trabajo de investigación a los docentes de la institución la cual usted dignamente dirige titulado **Comunicación asertiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020.**

Esperando su favorable acogida a mi petición, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted mis sentimientos de alta consideración y estima.

Atentamente


Lcda. Blanca Cevallos Mazamba

*Recibido virtualmente
22 de mayo del 2020.*

Oficio de autorización para realización de la investigación



**Unidad Educativa
Joel Gualberto Cedeño Palma
La Fronda – Balzar Ecuador**

La Fronda 02 de junio del 2020

DR. Mario Briones Mendoza
Asesor Proyecto de Grado
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Piura, Perú

De nuestras consideraciones:


Por medio de este escrito autorizo a la Lcda. Blanca Mariana Cevallos Mazamba, con numero de cedula 1311047698, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, aplicar los cuestionarios de su tesis de investigación, titulada **“Comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020”**

Particular que comunico a Usted (s) para los fines pertinentes

Atentamente

UNIDAD EDUCATIVA

“JOEL GUALBERTO CEDEÑO PALMA”
R.C.T.O. LA FRONDA-CANTÓN BALZAR


Lic. Nelly Macías Tarira

**Unidad Educativa
“Joel Gualberto Cedeño Palma”**

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, ¿2020?	GENERAL: Determinar qué relación existe entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020,	GENERAL: Hi Existe relación significativa entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020. Ho No existe relación significativa entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020	V. 1 Comunicación asertiva institucional	-Comunicación - oral -Comunicación escrita -Comunicación gestual	Métodos: Teóricos. Análisis y síntesis ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación oral y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020?	ESPECÍFICOS: 1. Establecer qué relación existe entre la dimensión comunicación oral y el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, Fronda, 2020.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: 1. Existe relación significativa entre la dimensión comunicación oral y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020.	V. 2 Trabajo en equipo	-Identidad -Comunicación: -Ejecución	Sin Muestreo Muestra 15 docentes
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020?	2. Precisar qué relación existe entre la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la Unidad educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020	2. Existe relación significativa entre la dimensión comunicación escrita y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020.		-Regulación	

<p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación gestual y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La fronda, 2020?</p>	<p>3. Determinar qué relación existe entre la dimensión comunicación gestual y el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020.</p>	<p>3. Existe relación significativa entre la dimensión comunicación gestual y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda, 2020.</p>			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Matriz de operacionalización

Tema: Comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo de los docentes de la Unidad educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020.

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala medición
Comunicación asertiva institucional	Rodríguez (2015), define que la comunicación asertiva es aquella en la que se transfiere los mensajes con claridad, precisión, concisa rápida y sobre todo con pertinencia, para que lo que se quiere comunicar a la otra persona sea entendido y aceptado de manera clara y precisa (p.81).	En esta investigación de comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020.	Comunicación oral	-Tono de voz -Ideas y opiniones -Habla fluida	Cuestionario	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
	Teoría de la comunicación asertiva Rodríguez (2015). Define tres dimensiones fundamentales: la dimensión comunicación oral cuyo elemento son emisor, tono de voz, ideas y opiniones, habla fluida la dimensión comunicación escrita cuyos elementos son forma clara, coherente, precisión y claridad dimensión comunicación gestual cuyos elementos son la expresión facial y los gestos, proxémica o distancia corporal y el contacto visual	Fue definida operacionalmente mediante instrumento diseñado para medir las 3 dimensiones con un ítem de 18 preguntas	Comunicación escrita	-Forma clara -Coherente -precisión y claridad		
			Comunicación gestual	-La expresión facial y los gestos. -Prosémica o distancia corporal. -El contacto visual		
				- Responsabilidad --Convivencia	Cuestionario	Siempre, casi siempre, a veces, casi

trabajo en equipo

<p>Gutiérrez (2010 citado por Lucero, 2017) quien define "Que el trabajo en equipo es un grupo de individuos que colaboran e intervienen para lograr objetivos en común, está fundamentado en un solo propósito, como son las aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes" (p.218)</p> <p>Gutiérrez (2010) para fundamentar las dimensiones que miden la variable trabajo en equipo siendo estas: La comunicación, la autogestión, planificación de trabajo y el manejo de conflictos todos relacionados con la comunicación asertiva en las actividades de las instituciones.</p>	<p>En esta investigación de comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda 2020.</p> <p>Será definida operacionalmente mediante instrumento diseñado para medir las 4 dimensiones con un ítem de 25 preguntas .</p>	<p>Identidad</p>	<p>-Compromiso</p>	<p>nunca y nunca.</p>
		<p>Comunicación</p>	<p>-Relación</p> <p>-unión de equipo</p> <p>-Escucha efectiva</p>	
		<p>Ejecución</p>	<p>-Información de decisiones</p>	
		<p>Regulación</p>	<p>-Habilidad</p> <p>-Resultados</p> <p>-Objetivos</p>	

Instrumentos

Cuestionario de Comunicación asertiva

Estimado docente:

A continuación, se presentan 18 afirmaciones, las cuales se agrupan en tres dimensiones. Para responderlo dispone de 40 minutos. Debe marcar con una "x" en el casillero que considere conveniente. Tener presente la valoración mostrada a continuación

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Comunicación oral						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Cuando entablo una conversación, soy capaz de mantener el dialogo de forma entendible.					
2	Mi tono de voz es el adecuado cuando me dirijo hacia mis compañeros.					
3	Presto atención cuando alguien habla o expresa una opinión.					
4	Cuando me piden una opinión sobre un comentario o idea de mis compañeros lo hago con respeto manteniendo serenidad en mi tono de voz y uso de palabras					
5	Expreso mis ideas con claridad y fluidez					
6	Respondo las preguntas de mis compañeros con facilidad y espontaneidad					
Dimensión 2: Comunicación escrita						
7	Mi comunicación con mis compañeros por mail es clara y concisa.					
8	¿Utilizo frases de cortesía de forma clara y sencilla cuando interactúo con mis compañeros por medio del wasAap?					
9	Formulo preguntas que evidencia la comprensión en función del lenguaje escuchado.					
10	Mantengo la comunicación con mis compañeros centradas al tema.					
11	Expreso espontáneamente mis intereses y deseos personales y grupales					
12	Mis compañeros mantienen la comunicación con precisión y claridad que permite el desarrollo de las buenas relaciones personales.					

Dimensión 3: Comunicación gestual					
13	Mis compañeros me pueden entender cuando les comunico algo mediante los gestos.				
14	Utilizo gestos faciales para acompañar mis mensajes cuando me comunico con los demás.				
15	Cuando entablo conversación con mi directivo procuro estar en la misma altura.				
16	Evito barreras de espacio en la comunicación con mis compañeros				
17	Hago uso del lenguaje visual pertinente para mantener una buena comunicación.				
18	Cuando converso con mis compañeros mantengo el contacto visual.				

Muchas Gracias por su colaboración

Cuestionario de Trabajo en equipo

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Identidad						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Asume su rol con responsabilidad?					
2	¿Todos sus compañeros actúan recíprocamente cuando se presenta un conflicto?					
3	¿Escucha con atención e interés a sus compañeros y expresas sus ideas?					
4	¿Controla sus emociones en situaciones positivas y negativas?					
5	¿Se compromete con los objetivos institucionales?					
6	¿Los objetivos de la institución están claro y son aceptados por el equipo?					
Comunicación						
7	¿Se siente cómodo cuando trabaja en grupo?					
8	¿Sus compañeros aceptan las críticas de manera positiva?					
9	¿Se delegan tareas a todos por igual sin sobrecargarlas a una persona?					
10	¿Presta atención antes de expresar sus opiniones ante los demás?					
11	¿En el equipo, presta atención cuando le piden sus puntos de vista sobre un tema?					
12	¿Se despoja de sus emociones antes de opinar sobre algo o alguien?					
13	¿Reconoce las actividades y funciones que cada miembro del equipo debe realizar?					
Participación						
14	¿Se planifican a tiempo las tareas a realizar?					
15	¿Contribuye en la planificación que se ejecuta en la institución?					
16	¿Toma decisiones importantes en el equipo?					

17	¿Las decisiones que se toman son consensuadas por el equipo?					
18	¿Conoce las metas a alcanzar cuando le asignan una tarea?					
19	¿Les comunican a tiempo las tareas encomendadas?					
Regulación						
20	¿Sus aportes en el grupo son efectivos para el objetivo del trabajo?					
21	¿Se integra a la perfección con sus compañeros de equipo?					
22	¿Cuándo trabajan en equipo las tareas dan buenos resultados?					
23	¿Da iniciativa ante los problemas que se plantean?					
24	Los objetivos son claros cuando planifica las actividades					
25	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos planteados por el grupo?					

Muchas gracias por su colaboración

Ficha técnica para el instrumento cuestionario sobre comunicación asertiva

Nombre	Cuestionario
Autora	Blanca Cevallos Mazamba
Año de edición	2020
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación Oral• Comunicación Escrita• Comunicación Gestual
Ámbito de aplicación	Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma Recinto la Fronda
Administración	Individual
Duración	25 minutos
Total, de ítems	18 ítems
Objetivo	Determinar qué relación existe entre la comunicación asertiva Institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda 2020
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de expertos.
Confiabilidad	Para hallar la confiabilidad se utilizó el método de Cronbach, cuyo resultado fue 0,789 indicando que el instrumento es confiable.
Campo de aplicación	A docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma
Calificación	NUNCA = 1, CASI NUNCA=2, AVECES= 3, CASI SIEMPRE= 4, SIEMPRE = 5
Niveles	Muy malo, Malo, Regular, Bueno, Muy bueno

Ficha técnica para el instrumento cuestionario sobre Trabajo en equipo

Nombre	<i>Cuestionario</i>
Autor (a)	<i>Lucero (2017)</i>
Adaptado	<i>Blanca Cevallos Mazamba</i>
Año de edición	<i>2020</i>
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Identidad• Comunicación• Participación• Regulación
Ámbito de aplicación	<i>Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma Recinto la Fronda</i>
Administración	<i>Individual</i>
Duración	<i>40 minutos</i>
Total, de ítems	<i>25 ítems</i>
Objetivo	<i>Determinar qué relación existe entre la comunicación asertiva Institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma La Fronda 2020</i>
Validez	<i>El instrumento fue validado a través de juicio de expertos.</i>
Confiabilidad	<i>Para hallar la confiabilidad se utilizó el método de Cronbach, cuyo resultado fue 0,807 indicando que el instrumento es confiable.</i>
Campo de aplicación	<i>A docentes de la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma</i>
Calificación	<i>NUNCA = 1, CASI NUNCA=2, A VECES= 3, CASI SIEMPRE= 4, SIEMPRE = 5</i>
Niveles	<i>Muy malo, Malo, Regular, Bueno, Muy bueno</i>

Estadístico de fiabilidad variable "Comunicación asertiva institucional"

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	18

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

Así mismo observamos que el valor de alfa de Cronbach es 0.966 mayor a 0.8 lo que indica que nuestra encuesta mide de manera fiable lo que deseamos investigar.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	73,300	55,567	,509	,771
P2	73,500	52,500	,550	,765
P3	72,900	58,544	,502	,778
P4	73,300	57,567	,340	,781
P5	73,200	59,067	,209	,789
P6	72,900	57,878	,405	,779
P7	73,100	61,656	,008	,801
P8	73,400	55,822	,363	,780
P9	73,000	56,667	,336	,782
P10	73,100	52,100	,673	,757
P11	73,300	56,900	,504	,774
P12	73,200	54,178	,519	,769
P13	73,200	56,178	,555	,771
P14	73,500	56,278	,303	,785
P15	73,700	59,122	,127	,798
P16	73,900	57,433	,161	,801
P17	73,400	55,822	,363	,780
P18	73,300	52,456	,581	,763

Estadístico de fiabilidad variable "Trabajo en equipo"

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	25

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

Así mismo observamos que el valor de alfa de Cronbach es 0.807 mayor a 0.8 lo que indica que nuestra encuesta mide de manera fiable lo que deseamos investigar

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	104,100	61,878	,872	,764
P2	104,400	87,378	-,561	,836
P3	103,900	63,656	,796	,771
P4	104,200	79,511	-,040	,819
P5	103,400	76,933	,355	,802
P6	104,200	73,289	,526	,794
P7	103,600	76,267	,244	,804
P8	104,100	79,878	-,052	,816
P9	103,700	77,567	,096	,811
P10	104,300	69,122	,514	,790
P11	104,000	78,444	,027	,816
P12	103,800	77,956	,072	,812
P13	103,700	70,011	,779	,783
P14	103,500	71,611	,671	,788
P15	104,100	66,322	,681	,780
P16	103,600	72,044	,607	,790
P17	103,700	74,233	,410	,798
P18	103,500	78,944	,065	,809
P19	103,500	83,167	-,416	,821
P20	103,900	67,433	,860	,776
P21	103,900	68,544	,574	,787
P22	103,800	75,511	,441	,799
P23	103,800	66,400	,788	,776
P24	103,800	79,289	-,018	,816
P25	104,300	76,456	,107	,815

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La comunicación asertiva Institucional en el trabajo en equipo de la Unidad Educativa “Joel Gualberto Cedeño Palma” La Fronda 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL Rodríguez (2015), define que la comunicación asertiva es aquella en la que se transfiere los mensajes con claridad, precisión, concisa, rápida y sobre todo con pertinencia, para que lo que se quiere comunicar a la otra persona sea entendido y aceptado de manera clara y precisa (p.81).	Comunicación oral es aquella que se establece entre dos o más personas haciendo uso de un idioma o código compartido a través de un medio de transmisión físico, que tradicionalmente era el aire, aunque hoy día podemos agregar el teléfono o la video conferencia	• Tono de voz	Cuándo entablo una conversación, soy capaz de mantener el dialogo de forma entendible										X		X				
			Mi tono de voz es el adecuado cuando me dirijo hacia mis compañeros.										X		X				
		Ideas y Opiniones	Presto atención cuando alguien habla o expresa una opinión						X						X		X		
			Cuándo me piden una opinión sobre un comentario o idea de mis compañeros lo hago con respeto manteniendo serenidad en mi tono de voz y uso de palabras										X		X				
		• Habla fluida	Expreso mis ideas con claridad y fluidez										X		X				
			Respondo las preguntas de mis compañeros con facilidad y espontaneidad								X		X		X				
	Comunicación Escrita Es un tipo de comunicación que posee el hombre que le permite expresarse a través de un pedazo de papel y hoy en día puede realizarse por medio de una computadora.	Forma clara	Mi comunicación con mis compañeros por mail es clara y concisa.												X		X		
			Utilizo frases de cortesía de forma clara y sencilla cuando interactúo con mis compañeros por medio del wasaap?										X		X				
		coherente	Formulo preguntas que evidencia la comprensión en función del lenguaje escuchado.						X				X		X				
			Mantengo la comunicación con mis compañeros centradas al tema.										X		X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala para medir el nivel de comunicación asertiva institucional”

OBJETIVO: “Evaluar la calidad de la comunicación asertiva en los docentes”.


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa “Joel Gualberto Cedeño Palma”, Recinto La Fronda, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
	X		



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

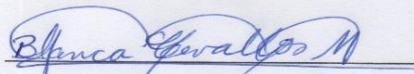
DECLARATORIA DE AUMENTICIDAD

Yo, Blanca Mariana Cevallos Mazamba, estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con CI N° 13131047698 con la tesis titulada "Comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada no total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 23 de julio del 2020



Blanca Mariana Cevallos Mazamba
CI: 1311047698