



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de
una institución educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023**

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

AUTORA:

Jurado Calderon, Diana Lorena (orcid.org/0000-0003-4661-7930)

ASESORES:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

Dra. Amaya Cueva, Monica del Rosario (orcid.org/0000-0002-7576-5097)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación para obtener el grado de Magister, se lo dedico principalmente a Dios por brindarme día a día la fortaleza, salud, sabiduría y la capacidad de entendimiento, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. Siendo mi guía en todo momento para salir adelante ante cualquier adversidad y poder cumplir mi meta.

También va dedicado a mi familia, en especial a mi amado esposo Otto Wagner Briones Alvarado, que me ha apoyado desde el principio motivándome y por estar siempre pendiente en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional a mis 3 hijos por ser fuente de inspiración en momentos de desmayo Otto, Owen y Saori, sin duda alguna por su comprensión, amor y ayuda para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como ejemplo, son un aporte incondicional e importante las cuales han confiado en mi para alcanzar aquel objetivo propuesto.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a mi SEÑOR JESUCRISTO por mi vida, porque cuando me propuse estudiar la maestría a quien primero que incliné mi cabeza y rodilla pidiendo su autorización fue a él, sin su provisión no hubiera sido posible. Agradecimiento genuino a mis padres y familia en la fe quienes me han apoyado incondicionalmente brindándome consejos y respaldándome con sus oraciones los cuales me han enseñado a mantener mi fe, seguridad y confianza en mí mismo. También va dedicado a cada uno de los integrantes de mi familia ya que han sido fuente de ayuda moral y han estado ahí cuando lo he necesitado. Va dirigido a todos los docentes de la Universidad César Vallejo de los tres ciclos en este camino de profundizar mi aprendizaje en la maestría, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial al Dr. Carlos Cherre tutor y asesor de mi tesis , quien con su guía , dirección, paciencia, rectitud, conocimiento, enseñanza y colaboración me permitió el desarrollo y culminar este trabajo y a todos que de alguna u otra manera aportaron en el trabajo realizado y que esta tesis llegara a buen término.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una institución educativa del cantón Daule-Ecuador, 2023", cuyo autor es JURADO CALDERON DIANA LORENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 31 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO DNI: 17810952 ORCID: 0000-0002-7576-5097 | Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 01- 08-2023 19:48:18 |
| CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348 | Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 01- 08-2023 19:45:27 |

Código documento Trilce: TRI - 0629410

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JURADO CALDERON DIANA LORENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una institución educativa del cantón Daule-Ecuador, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| JURADO CALDERON DIANA LORENA PASAPORTE: A8058492 ORCID: 0000-0003-4661-7930 | Firmado electrónicamente por: DJURADOCA el 12-08- 2023 22:03:04 |

Código documento Trilce: INV - 1259281

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES..... | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | viii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | ix |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.1.1 Tipos de Investigación..... | 15 |
| 3.1.2 Diseño de investigación..... | 15 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 16 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5. Procedimientos | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 20 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 26 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS | |
| Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables | |
| Anexo 2. Instrumento de recolección de datos | |
| Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos | |
| Anexo 4: Solicitud para aplicar prueba piloto | |
| Anexo 5: Autorización por la Institución | |

- Anexo 6: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV
- Anexo 7: Resultado de reporte de similitud de Turnitin.
- Anexo 8: Ficha de consolidado de Juicio de experto
- Anexo 9: Prueba de fiabilidad del Instrumento de Habilidades blandas
- Anexo 10: Prueba de fiabilidad del Instrumento Comunicación asertiva
- Anexo 11: Base de datos: Variable 1
- Anexo 12: Base de datos: Variable 2

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Población de docentes de la Unidad Educativa José Luis Tamayo | 18 |
| Tabla 2 Correlación de las variables Habilidades blandas y Comunicación asertiva..... | 21 |
| Tabla 3 Frecuencia de las variables habilidades blandas y comunicación asertiva..... | 22 |
| Tabla 4 Correlación de la dimensión trabajo en equipo y la variable comunicación asertiva | 23 |
| Tabla 5 Correlación de la dimensión gestión del tiempo y la variable comunicación asertiva | 24 |
| Tabla 6 Correlación de la dimensión liderazgo y la variable comunicación asertiva..... | 25 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Esquema de la investigación | 15 |
|--|----|

RESUMEN

El presente informe denominado, “Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una institución educativa del cantón Daule-Ecuador, 2023” se efectuó con el objetivo determinar la relación entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Metodológica el informe se basó en los principios de un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo básico y alcance correlacional. A su vez, la unidad de análisis estuvo compuesta por 45 docentes de una unidad educativa del cantón Daule, a quienes se les aplicó un cuestionario para habilidades blandas y otro para comunicación asertiva, los mismos que reflejaron un nivel de fiabilidad del 0,884 y 0,706 respectivamente. Este informe descubrió una relación fuerte, positiva y significativa entre las variables, esto se deduce en función de la $\rho=0,894^{**}$ con un sig. 0,01, también se conoció que el nivel de las habilidades blandas era bajo con un 80,00%; y el nivel de comunicación asertiva era bajo con un 66,67%. Se concluyó que se aceptó la H_1 del estudio la cual sostiene que existe relación significativa entre habilidades blandas y comunicación asertiva en los docentes.

Palabras clave: Habilidades blandas, docentes, comunicación asertiva, técnicas, ambiente interno.

ABSTRACT

The present report called, "Soft skills and assertive communication of teachers of an educational institution in the canton Daule-Ecuador, 2023" was carried out with the objective of determining the relationship between soft skills and assertive communication of teachers of an Educational Institution in the canton Daule-Ecuador, 2023. Methodology The report was based on the principles of a quantitative approach with a non-experimental design of basic type and correlational scope. In turn, the analysis unit was made up of 45 teachers from an educational unit in the canton Daule, who were given a questionnaire for soft skills and another for assertive communication, which reflected a reliability level of 0.884 and 0.706 respectively. This report discovered a strong, positive and significant relationship between the variables, this is deduced based on $\rho=0.894^{**}$ with a sig. 0.01, it was also known that the level of soft skills was low with 80.00%; and the level of assertive communication was low with 66.67%. It was concluded that the Hi of the study was accepted, which maintains that there is a significant relationship between soft skills and assertive communication in teachers.

Keywords: Soft skills, teachers, assertive communication, techniques, internal environment.

I. INTRODUCCIÓN

En Perú, Chaca y Contreras (2022) en base a una muestra de 45 personas en una unidad de posgrado, mencionó que 69,70% encontraba en un nivel regular de habilidades blandas, lo que generó que el trabajo remoto del departamento tenga ciertos eventos negativos desde el punto de vista administrativo. En lo que se capta de la investigación se resumen en lo fundamental que es el desarrollo óptimo de las habilidades blandas de un colaborador. Por otro lado, en México Sánchez y Hernández (2022) indagaron sobre el dominio de las destrezas blandas dentro del perfil de 40 docentes de una Universidad local, ellos identificaron que 80,90% gestionaban erradamente este tipo de capacidades durante sus procesos educativos ocasionando reprocesos en ciertas actividades pedagógicas o administrativas. En este estudio, se describió que los docentes universitarios presentaban falencias al suministrar sus acciones o habilidades dentro del contexto laboral. En Colombia, Álvarez y Delgado (2023) mencionaron que la comunicación asertiva representa un elemento crucial para que los procesos administrativos, académicos y gerenciales puedan llegar a equilibrarse, concretando los objetivos institucionales. Pero el 85,10% del personal afirmó que el ambiente laboral no dispone de un nivel indicado de comunicación asertiva, por eso, se han manifestado varios inconvenientes con los miembros de la institución. Asimismo, existen hechos científicos en Cuba dados por Ajo et al. (2022) a través de un muestreo a 30 docentes de secundaria en donde obtuvo que el 65,70% domina el significado sobre como ser asertivo dentro de sus acciones como profesores dentro de la institución.

A su vez, la comunicación dentro de cualquier centro educativo es un factor determinante a la hora de enseñar. En ámbito nacional, el Ministerio de Educación (2022) a través de una guía para docentes explica que las investigaciones en el contexto educativo dejar ver una enérgica asociación pedagógica entre docentes y alumnos, se materializa por suceso de comunicación en donde prevalezca el respeto, confianza y honestidad. Sin embargo, al existir fallas en la comunicación en el aula los procesos educativos tienen pocas posibilidades de fluir correctamente. En Manabí según Vincés et al. (2023) indicaron que solo un 29,79% de los docentes utilizan una comunicación adecuada y el 66,50% presentó problemas de comunicación. Esto se generó a causa de procesos pedagógicos

tradicionales donde pondera un enfoque vertical para lograr comunicarse reduciendo la posibilidad que los estudiantes desarrollen su expresión oral de forma asertiva. Por otro lado, En Ambato Ulloa (2022) descubrió que el 78,90% de los participantes se encontraban con un nivel regular en el contexto de asertividad, es decir, tendrían problemas para expresar con eficiencia sus ideas a los demás miembros de la institución. A través de este aporte se comprende que la comunicación asertiva beneficia para que los procesos internos de cualquier organización no se vean con barreras. Respecto a las habilidades blandas en Riobamba Machado y Sotomayor (2023) descubrieron en una muestra de 69 individuos que el 70,75% demostraba deficiencias en el proceso de destrezas blandas, este bajo nivel influían en el trabajo en equipo, valoración personal, y en la resolución de problemas. Asimismo, en Guayaquil los autores Loja y Tigze (2023) constataron que había falencias dentro de las capacidades blandas de los profesionales de una organización, lo cual afectaba el desempeño en las actividades, esto se ve reflejado en el desacuerdo que el 78,40% participantes respondió, siendo el liderazgo uno de los puntos frágiles. En este aspecto, se resalta que cuando el nivel de habilidades blandas se ubica en grado deficientes dentro de una institución hay la posibilidad que el desempeño del talento humano afronte circunstancias negativas.

Este estudio se enfocó en la unidad educativa José Luis Tamayo, ubicada en la calle Gallegos Lara y Av. San Francisco en el Cantón Daule, perteneciente a la provincia del Guayas, misma que es de tipo fiscal abarca sus servicios educativos en jornada matutina y vespertina, en la cual se ha observado que los docentes presentan una gestión deficiente del tiempo para organizarse respecto a sus responsabilidades pedagógicas con la institución, esto se relaciona con errores al organizar sus recursos y materiales de clases utilizados en sus horas académicas. Asimismo, el trabajo en equipo no es sostenible porque en ciertas ocasiones por el egoísmo laboral, intereses personales, las murmuraciones o malos comentarios dieron paso en ocasiones a conflictos, llegando a sanciones administrativas por parte de las autoridades de la institución. Debido a estos hechos el personal docente reprime sus deseos u opiniones no expresándolas con claridad, lo cual perjudica el desempeño en el salón de clases. En base a los descrito, el problema identificado en la investigación se plasmó de la siguiente forma: ¿Qué relación

existe entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una institución educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023?

En el contexto teórico, la investigación fue fundamentada en la teoría conductista de John B. Watson y teoría de inteligencia emocional de Goleman para sustentar a las habilidades blandas. A su vez, se tomó los argumentos de la teoría de comunicación, de Schramm y teoría de la asertividad de Alberti y Emmons para comprender a la comunicación asertiva; estos postulados permitieron tener una orientación epistemológica clara para asimilar las dimensiones que se asocian al problema que se está analizando. De igual forma, hubo importancia metodológica debido a que se contribuyó con una encuesta cuyo instrumento es el cuestionario con una escala de Likert con el objeto de recabar información acerca a las necesidades actuales de la institución, a su vez, sirvió para identificar a profundidad como se están desarrollando las variables en torno a las condiciones externas e internas del centro educativo; así se pudo presentar soluciones realistas, medibles, y realizables que ayuden a mitigar este problema. Al mismo tiempo, la relevancia práctica se dio en marco a la premisa de los hallazgos que se proporcionaron sirviendo como elemento integrador para la formulación de medidas que permitan el fortalecimiento de las destrezas blandas y comunicación asertiva tanto en los docentes como en las autoridades del plantel educativo. Finalmente, los datos presentados ayudarán a otras entidades que investiguen sobre este tema. En síntesis, se redactó los siguientes objetivos del estudio: Determinar la relación entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Mientras que los objetivos específicos se estructuraron de la siguiente forma: en primera instancia: diagnosticar el nivel de habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En segunda instancia, se va a identificar la relación entre trabajo en equipo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En tercera instancia, se va a conocer la relación entre gestión del tiempo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Y en última instancia, se va a valorar la relación entre liderazgo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Finalmente se estableció la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se inició haciendo mención al aporte de Marcilla (2020) quien efectuó su trabajo en Perú, enfocándose en la determinación del grado de relación que hay con las pericias blandas y el perfil docente en la Institución Educativa. El marco metodológico aplicado fue básico con un método hipotético deductivo de alcance correlacional. En este estudio la muestra fue conformada por 30 docentes. Se tomó un cuestionario para las 2 variables obteniendo un coeficiente de fiabilidad de 0,864 y 0,934 para las habilidades blandas y perfil docente respectivamente.

Se obtuvo que 59,19% de los docentes tiene un nivel bueno de habilidades blanda, el 27,67% está en una posición regular y el 12,50% manifiesta un nivel malo. Además, en el contraste de hipótesis se observó una rho spearman de 0,927** con un nivel de sig. < a 0,01; esto representó que existe una correlación entre las destrezas blanda y el perfil del docente.

El trabajo anterior describe la trascendencia de las habilidades blandas para que el perfil profesional del docente tenga atributos diferenciadores dentro del contexto educativo, es decir, a través de estas aptitudes un profesor puede desempeñarse de forma precisa y eficiente, lo cual, genera un beneficio directo para los estudiantes.

A su vez, Sáenz (2022), en su exploración bajo la temática de gestión educativa y las habilidades blandas, quien planteó determinar la relación que existen entre estas variables, para esto se basó en una ruta metodológica cuantitativa de categoría básica con un nivel correlacional de diseño no experimental. La unidad de análisis estuvo compuesta por 114 personas, a los cuales, se aplicó un cuestionario 20 preguntas de tipo dicotómicas. El autor luego de recolectar la información y procesarla obtuvo que un 52,6% de los participantes tiene un nivel regular en habilidades blandas. Por medio del Rho Spearman se constató que 0,703 con un nivel sig. <0,05; esto indica que la relación entre las variables es alta.

En decir, se distinguió que las habilidades blandas son de gran utilidad para que el funcionamiento administrativo o académico sea estable y eficiente dentro de cualquier institución. Dichas habilidades fortalecen el proceso de gestión a nivel educativo, ya que permiten un mejor trabajo en los procesos internos de un centro educativo.

En Carabayllo, Huablocho y Paredes (2022) desarrollaron un estudio sobre la comunicación asertiva y motivación intrínseca, el objeto fue determinar qué tipo de relación había entre dichas variables, en este trabajo se aplicó un diseño no experimental con un nivel correlacional y descriptivo. Se tomó una muestra de 21 docentes de la institución; los resultados mostraron que existe un 81% de deficiencia en la forma de comunicación que se emplea en la institución. Asimismo, se comprobó el nivel de relación por medio del coeficiente de Pearson, que fue de 0,751 con una sig. Bilateral de $<0,05$ evidenciando una relación positiva alta. Esto también validó la hipótesis propuesta en esta investigación.

En este aporte se constató que al existir un bajo nivel de comunicación en una institución los colaboradores no tendrán un ambiente sano para poder expresar sus aspiraciones, criterios o argumentos sobre algún asunto relacionado al trabajo; este hecho perjudica la forma de enseñar de un docente porque no tiene la libertad para expresarse con sus demás compañeros de vocación.

Así mismo, Huaman (2022) efectuó un trabajo enfocado en las habilidades blandas y comunicación asertiva con el propósito de encontrar un vínculo entre estas variantes. La estructura metodológica de este estudio fue básica, no experimental con un nivel descriptivo. La población que se analizó estuvo compuesta por 132 individuos, consiguiendo una muestra de 98. El instrumento que se usó en este contexto fue un cuestionario con escala de Likert.

Entre los resultados que se plasmaron se manifestó que un 62,02% tuvo habilidades blandas buenas y un 37,98% regular; a su vez, el nivel de comunicación asertiva se ubicó en 67,59% con buena y el 31,05% regular. En el marco de la verificación de la hipótesis se constató un 0,657 de coeficiente de relación con un nivel de sig. $<0,05$. A través de este trabajo se comprende que las habilidades blandas cumplen un rol importantísimo dentro del proceso educativo, ya que el

aspecto social en el docente y estudiante se maximizan de forma progresiva, lo cual, es favorable para el contexto educativo.

A su vez, la comunicación asertiva facilita la comprensión de los tópicos que el docente explique a sus estudiantes; de tal modo, las relaciones interpersonales tanto en el docente como el estudiante son potencializadas por medio de las acciones asertivas en un dialogo.

También, en Guayaquil Mora (2020) llevo a cabo una investigación basada en la las relaciones interpersonales y comunicación asertiva dirigida a educadores de una escuela del centro de la ciudad. El objetivo que se plasmó fue examinar el nivel de comunicación y relaciones personales que se generan en la institución. El aspecto metodológico tuvo orientación cuantitativa con un diseño correlacional descriptivo, el grupo objetivo fue estructurados por 34 docentes activos obtenido por un muestreo estratificado.

Los resultados demostraron que el nivel de comunicación es medio con un 56,70%; la relación entre estas variables es moderada directa y significativa ya que se logró calcular un Rho Spearman de 0,576** con un sig. <0,01. Con el teórico de este trabajo se muestra que la comunicación asertiva es un mecanismo esencial para que las relaciones entre individuos sean fluidas, esto es un pilar clave para que dentro de las instituciones educativas exista un mejor trabajo de docentes; un ambiente donde las autoridades, docentes y demás colaboradores ejerzan una comunicación libre y certera permitirá crear condiciones saludables que motiven a conseguir los objetivos institucionales que se haya propuesto.

También, en Santo Domingo Pinos (2022) desarrolló un trabajo de investigación bajo la línea de investigación de evaluación y aprendizaje, el cual, estaba orientado en encontrar que tipo de relación existía entre las destrezas blandas y las relaciones personales. El contexto metodológico abordado fue básico, no experimental, correlacional, para ello, la unidad de análisis estuvo comprendida por 60 magistrales, a quienes se les aplicó un muestro no probabilístico extrayendo una muestra de 46 participantes. A estos se dirigió un cuestionario con una escala de Likert.

Los hallazgos relevantes muestran que el aspecto descriptivo respecto a las habilidades blandas se ubica en un 38,75% con un nivel bueno y un 48,90% regular. Asimismo, las relaciones interpersonales tienen un nivel regular en 40,80% y buena un 50,10%. En lo inferencial, se observó que el coeficiente de Pearson fue de 0,728** con una sig. <0,01. Cabe recalcar que este estudio es válido porque se distingue que las relaciones personales en el entorno educativo, en especial, el vínculo social de los docentes en una institución puede mejorar por medio de las habilidades blandas.

En Santa Elena, Álvarez (2022) trazó una investigación dirigida para analizar la asociación entre la comunicación asertiva y la resolución de conflicto. La ruta metodológica que el autor utilizó fue cuantitativa con un diseño correlacional de nivel descriptivo. Existió un cuestionario de 20 ítems, los cuales, se dirigieron a 70 docentes, quienes fueron extraídos por medio de un muestro no probabilístico. El nivel de comunicación asertiva que se identificó fue de 64,19% en una condición buena y 28,17% en regular; a su vez, la resolución de conflicto se posicionó en 40,15% en una categoría de media.

En lo inferencial, se obtuvo un Álvarez (2022) Rho de 0,938 y la sig. <0,05. Este estudio muestra la importancia que tiene la ejecución de una comunicación asertiva frente a situación conflictivas en el ámbito educativo; los docentes enfrentan diariamente situaciones que requieren acciones coherentes y asertivas para evitar problemas mayores que afecten el ecosistema escolar.

A su vez, Aguiar (2022) en Ecuador investigó sobre la comunicación asertiva y su relación dentro del proceso de aprendizaje de lenguaje. La parte metodológica fue compuesta por el tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional. El universo objeto de análisis en este trabajo fueron 29 docentes, a quienes se les destinó un cuestionario de 20 ítems con escalas de Likert. Los hallazgos demostraron que el nivel alto de comunicación asertiva en esta institución fue de 86,12% y el nivel medio de 13,88%.

En el aspecto inferencial de hipótesis se logró obtener un Rho spearman de 0,759 con una sig. <0,05. A través de este teórico se comprueba la versatilidad que tiene la comunicación asertiva dentro de los proceso formativos o académicos en una

institución educativa. Es decir, si se logra un nivel apropiado de comunicación en nivel asertivo se alcanzarán muchos objetivos dentro de los escenarios escolares.

Además, Para Siu (2021) las habilidades blandas son las de fácil observación en un individuo, permite la interacción con otros de forma efectiva, normalmente se muestra en los diversos eventos de la sociedad. De acuerdo con el autor, estas habilidades ayudan de forma efectiva a tener una interacción con las personas con las que nos relacionamos cotidianamente, esto fomenta la convivencia pacífica y armónica como entes sociales. Los aportes que brinda la educación son beneficiosos en el desarrollo intelectual, emocional, y sociocultural de un individuo, los cuales, promueven habilidades, valores y actitudes. Dentro de este contexto un actor transcendental es el docente, quien es responsable de transmitir conocimiento a los estudiantes. Por lo cual, es necesario que se apliquen habilidades blandas en los diversos procesos educativos, caso contrario, se tendrían consecuencias negativas en el aula de clase, tales como: baja productividad académica en los estudiantes, incapacidad de resolver problemas en el aula, poca comunicación e interacción con el estudiante, deficiencia al explicar las clases, y desinterés por los temas en clases.

A su vez, en el objetivo de desarrollo sostenible 4 enfoca una educación inclusiva con calidad, asimismo busca la promoción de alternativas para alcanzar un nivel de aprendizaje en el transcurso de su vida; para ello la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco] (2022) explica que la formación docente es un elemento crucial para cumplir lo establecido en el ODS 4. Esto implica que la ausencia de habilidades blandas o comunicación asertiva en el perfil profesional de un docente representa un problema que causa varios fenómenos dentro de cualquier institución; generando un ambiente escolar poco saludable y confortable impidiendo un desenlace eficiente de los procesos educativos internos como es la enseñanza y el aprendizaje, lo cual es una de las barreras que hoy en día se evidencia en los sistemas educativos a nivel internacional.

A su vez, Espinoza y Gallegos (2021) indicaron que compone una cualidad de establecer una relación social con otras personas, manifestando prudencia en el dialogo, es innato del individuo frente a un grupo social, en varias situaciones resulta en la complacencia de la otra persona con quien se asocia. Dicho de otra manera, las habilidades blandas están enfocadas en la manera de socializar con otro individuo, asimilando una cercanía satisfactoria por medio de una buena comunicación y conducta; lo cual, fortalece lasos sociales.

Según Rebele y Pierre (2021) son consecuencia de la mezcla entre destrezas sociales, de dialogo, de temperamento, de proximidad a los otros, entre muchas, que llevan a una persona a ser capaces de tratar y comunicar de manera efectiva con otros cualquier tema. Los autores muestran que las habilidades se originan por la mezcla de aptitudes, rasgos de personalidad, y valores logrados, lo cual, sirve para que un individuo alcance adaptabilidad y flexibilidad frente a situación sociales ordinarias.

Según Ayoví (2019) D1: Trabajo en equipo es una pericia blanda clave, que describe la predisposición que tiene un individuo para poder seguir un objetivo en común con otros. También es importante considerar lo que explica Cervantes et al. (2020) es un talento elemental para que un grupo de personas logren alcanzar los objetivos particulares que hayan puesto. Es una particularidad que tiene mayor demandan por las diferentes organizaciones hoy en día.

De acuerdo con Paravic y Lagos (2021) el trabajo en equipo es considerado como una habilidad que mejor relación tiene en la variedad de procesos que operan en una institución. Esto enfatiza que dentro de un centro educativo el trabajo en equipo servirá como un mecanismo funcional para que los procesos formativos dictados por los docentes tengan mayor calidad y efectividad.

Asimismo, Sagredo et al. (2020) la D2: gestión del tiempo es un mecanismo que describe un aspecto esencial respecto a que los colaboradores que disponen correctamente su tiempo tienen mayor productividad. Por lo tanto, la habilidad de gestionar óptimamente el tiempo es un factor determinante para que las actividades que cumpla un colaborador sean concretas y eficientes. Además, ahorran tiempo y dinero a la institución incrementado el nivel de los ingresos; lo cual según Muñoz y

Lombeida (2021) es la demostración de eficacia en la culminación de las actividades en los plazos fijados. Un individuo con este carácter tiene experiencia en priorizar trabajos, para resolver las actividades que requieren una atención urgente y posterior se continua con las demás.

Al gestionar una persona correctamente el tiempo en las tareas, recursos y espacios asignados, tendrá resultados positivos que contribuirán a los objetivos genéricos que se hayan propuestos. Según Roblero (2020) para alcanzar una correcta gestión del tiempo se tiene que considerar los siguientes factores: cultura, estructura y actitud organizacional; así se podrá definir prioridades en el momento de ejecutar una actividad. Al considerar estos aspectos se estará garantizando la etapa de planificación y manejo del tiempo que aborda un trabajador en sus responsabilidades laborales

De acuerdo con Riquelme et al. (2020) el D3: liderazgo es una de las prácticas blancas más destacables, porque permite transportar y custodiar a los equipos de trabajo hacia el objetivo. Esta idea permite asimilar al liderazgo como una cualidad que un individuo desarrolla con el fin de orientar a los demás a una meta en equipo; este elemento contribuye para que la gestión de recursos y tiempo se ejecuten en base a los lineamientos u objetivos establecidos.

Por otro lado, Maya et al. (2019) expresaron que es el talento que tiene un individuo de incidir, estimular, establecer planes para lograr sus metas u objetivos que involucren a otros. Por medio de liderazgo, se proporciona motivación e inspiración para el grupo de personas que están siendo dirigidas tengan una superación personal y colectiva frente a cualquier obstáculo, lo cual, es fundamental en el proceso de clima institucional. Leines y Maranto (2021) opinaron que el liderazgo exige conocimientos rígidos, así como pericias y condiciones personales que accedan administrar exitosamente a un grupo de personas con la finalidad de llegar a un punto de éxito colectivo. En sí, la persona que está a cargo de un grupo como líder debe estar preparado en el área teórica y práctica para afrontar las diferentes eventualidades que impliquen procesos de toma de decisiones, las cuales, tienen que estar enfocadas en el bienestar de los objetivos que se desean alcanzar.

En lo que respecta al sustento epidemiológico para la variable habilidades blandas esta dado por teoría de inteligencia emocional de Goleman, la misma que sostiene que las aptitudes emocionales se clasifican en dos clases: intrapersonales e interpersonales. Las primeras hacen mención a las situaciones propias de la persona y la segunda a las relaciones sociales con los demás miembros de la sociedad (Luna,2021).

Esta teoría pretende demostrar que el ser humano puede gestionar sus emociones y las de los demás, es decir, la capacidad de reconocer determinadas emociones conjuntamente un tipo de respuesta para ellas. Goleman estructura a la inteligencia en 5 factores esenciales: autovaloración, autoconocimiento, motivación personal, empatía y habilidades sociales.

Otro aporte epidemiológico transcendental es la teoría conductista de John B. Watson, la cual, define que el conductismo es un tipo de pensamiento que se basa en la conducta humana, es decir, en esta corriente el comportamiento, carácter y cualquier otro aspecto en esta categoría del ser humano son analizados. Sus trazados contradicen los fenómenos psicológicos por su imparcialidad y los comprimen a los hechos de tipo fisiológicos (Antolínez, 2020). En resumen, esta teoría indica que las conductas de los seres humanos están basadas en las estimulaciones que este mismo perciba en su entorno, lo cual, motiva a la mente a llevar a la ejecución de ciertas ideas, para demostrar este hecho se fundamentaba en que la conducta podría ser observable y medible.

Para Cueva et al. (2021) la comunicación asertiva es la habilidad de mostrar opiniones y cogniciones, mientras se conserva el respeto por los sentimientos y aspiraciones de los demás. Esto aprovecha especialmente para perfeccionar nuestras relaciones personales; y a su vez proteger la separación de una manera admisible para todos los copartícipes en la plática.

También Capa (2022) indicó que comprende a una capacidad fundamental para la convivencia. En estos principios las personas logran dialogar con serenidad y respeto, hablando lo que desea decir, pero sin lastimar las impresiones de los demás. Este término explica una forma apropiada de relacionarse un individuo con

otro mediante las expresiones orales, lo cual representa un beneficio contúndete para el equipo de trabajo de cualquier institución.

La comunicación asertiva es un proceso general primordial en la distribución de individuos y grupos o comunidades, contribuyendo en la comprensión, cumplimiento acato de las reglas (Mazón, 2021). Esta idea reside en la situación que todo individuo posee en sus condiciones naturales que buscan el traslado de información con el propósito de relacionarse con otros individuos.

En la D1: Técnicas asertivas se entienden que son medios para afrontar, convertir y remediar problemas en las diferentes esferas sociales que la persona pueda está conviviendo; son pioneras en la construcción de un ambiente pacificador entre las personas, priorizan el respeto a los derechos de los demás (Silva et al., 2020). Estos autores mencionan que a través de las técnicas asertivas en nivel de claridad en los diferentes escenarios serán más efectivos.

Para Estrada et al. (2020) son mecanismos a través de los cuales una persona puede estimular la expresión de sus emociones o sentimientos hacia otras personas en un entorno determinado. Es decir, las acciones asertivas procuran facilitar la transmisión de aquellos estímulos, sentimientos o sensaciones que un individuo está guardando en su interior en relación con otra persona.

Las técnicas asertivas son los medios a través del cual un individuo puede actuar cavilando en un bienestar propio, de manera firme y valiente, practicando sus derechos y respetando en la misma línea los derechos ajenos (Del Mar et al, 2021). Se comprende que dentro de la comunicación asertiva se requieren técnicas, las cuales, engloban una serie de acciones encaminadas a tomar decisiones que ayuden a relacionarse con los demás individuos en cualquier entorno.

Para Vera y Ramírez (2022) la D2: conducta comunicativa comprende los procedimientos que usa una persona para expresar a otros experiencias, sentimientos u opiniones. Estas acciones son versátiles para los procedimientos educativos dentro de una institución, en la relación entre los docentes y estudiantes es común observar en acción este tipo de conductas.

Por otro lado, Leal et al. (2023) es la manera de gestionar la comunicación para lograr un vínculo social entre dos o más individuos, siendo oral o escrita. Es básico

en cualquier tipo de relación interpersonal. En el proceso de la comunicación es clave la actitud que se adopte para transmitir un mensaje, ya que, de esta manera se permite el intercambio de ideas o información con los demás individuos de manera productiva y positiva.

Mientras que Arellano (2023) la definió como un sistema de acciones que el individuo ejecuta diversos sistemas de signos para comunicar un criterio o idea a los demás. La conducta en la comunicación es un elemento clave para que el mensaje tenga un efecto directo en el receptor, por lo cual tienen que ser tomado en cuenta dentro de los procesos asertivos que efectúe una persona con su entorno.

De acuerdo con Valverde y Gago (2021) es un proceso por el cual se trasmite una idea o mensaje a través del uso de palabras habladas o escritas, gestos, sonidos, expresiones motrices, entre otros; para transmitirlo a otro individuo. Con estos aportes teóricos se explica que la conducta comunicativa es importante para que dentro del contexto educativo el docente pueda relacionarse de forma verbal o no verbal con sus estudiantes y los demás colaboradores de la institución, para así lograr que la convivencia organizacional sea armónica y saludable.

Según Mendoza (2021) D3: cualidades de la comunicación asertiva se trata del grupo de conductas o acciones que describen cuando una persona está transmitiendo un mensaje a otra a través de la asertividad. En efecto, las características de la comunicación asertiva permiten a una persona establecer relaciones emocionales, sociales o afectivas con otras de manera equilibrada y respetuosa; lo cual es un hecho que fomentan el bienestar en cada individuo.

En palabras de González y Ramírez (2019) son atributos que sirven para distinguir un tipo de comunicación con otra, estos rasgos son válidos para identificar si existe la educada comunicación y socialización con los demás, a través de ellas exteriorizamos el comportamiento, emociones y simpatías, que el hombre desenvuelve para obtener una relación satisfactoria en muchos entornos sociales. Es decir, son comportamientos perfilados de forma efectiva para dar a la interacción social a través del tiempo sea continua. Un ejemplo de esto, puede ser volumen y tono de la voz cuando una persona conversa o dialoga con otra persona.

También, Naranjo (2019) son un conjunto de propiedades que facilitan la comprensión para saber que se está adoptando una postura asertiva para lograr comunicarnos en situaciones sociales, laborales, o familiares. Como seres sociales necesitamos de la satisfacción en nuestra interacción con los demás. En ese mismo contexto, se distingue que las personas por medio de las cualidades de la comunicación asertiva podrán manifestar un proceso comunicativo dentro del contexto educativo con un grado mayor de efectividad.

El sustento teórico de la variable comunicación asertiva tuvo como base en la teoría de comunicación, Schramm de 1954, la cual, resalta tres elementos importantes; la fuente, el destino y el mensaje. En estas operaciones se focaliza a el dialogo humano, ya sea individual o colectivamente dentro de este proceso un factor de éxito es la comunicación de retorno (Díaz, 2021). Este modelo orienta a la comunicación colectiva porque cada persona tiene una fuente; también, intenta predecir el efecto que tendrá el mensaje en las personas receptora.

Por otro lado, los aportes de la teoría de la asertividad de Alberti y Emmons de 1978 son importante para este estudio porque postula que una conducta asertiva contribuye al desarrollo social de una persona, es decir, facilita el proceso de diálogo ya que la emisión de sentimientos, emociones, o juicios de valor son dados bajo el marco de la consideración y respeto hacia la otra persona (Olmos, 2022). Un punto fuerte que se enmarca en esta teoría es evitar de cualquier manera acciones inapropiadas que obstaculicen el proceso de trasmisión del mensaje.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipos de Investigación

En este estudio se escogió la investigación básica porque en palabras de Sánchez y Murillo (2021) es llamada como pura, se basa en el aporte de conocimiento científico sobre un fenómeno o problema para así contribuir a la sociedad a través de los aportes teóricos. Además, se optó por enfoque cuantitativo, el mismo que hace uso de procedimientos estadísticos y críticos para evaluar datos provenientes de fuentes primarias o secundarias, para con eso darle respuesta a la pregunta de investigación. En este enfoque el proceso numérico es gestionado para identificar patrones de comportamiento que brinden una solución al problema. (Sánchez, 2020)

3.1.2 Diseño de investigación

En la línea del diseño, este fue no experimental porque según Salvador et al., (2021) es un proceso en donde no se efectúan intervenciones a las variables, sino que se contemplan por medio de la observación su dinamismo con el ambiente natural; en otras palabras, el investigador no altera el objeto de estudio. De tal forma, se aplicó los criterios de una investigación correlacional, la cual, cumple el rol de efectuar un análisis a 2 variables para concluir si existe o no una asociación directa entre sí; se ayudan de datos estadístico para establecer un determinado juicio (Romero et al., 2021); también se usó el nivel transversal, porque de acuerdo con Manterola et al. (2023) corresponde a una estudio que analiza el fenómeno de estudio en un determinado intervalo de tiempo ; para objeto del presente estudio se comprendió el siguiente esquema: (Febrero-Mayo).

Considerando el siguiente esquema:

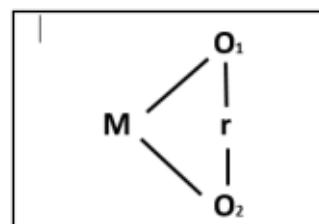
Figura 1 *Esquema de la investigación*

M: Muestra del estudio

O₁: Habilidades Blandas

O₂: Comunicación asertiva

R: Relación entre las variables



3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual de la variable habilidades blandas, Espinoza y Gallegos (2021) compone una cualidad de establecer una relación social con otras personas, manifestando prudencia en el dialogo, es innato del individuo frente a un grupo social, en varias situaciones resulta en la complacencia de la otra persona con quien se asocia.

Definición operacional de la variable habilidades blandas, constituye un conjunto de destreza que permiten a una persona efectuar un liderazgo y trabajo en equipo óptimo aportando a la gestión del tiempo y espacio de las demás personas. La misma que será medida en una escala nominal.

También es importante considerar lo que explicó Cervantes et al. (2020) respecto a la dimensión trabajo en equipo, es un talento elemental para que un grupo de personas logren alcanzar los objetivos particulares que hayan puesto. Es una particularidad que tiene mayor demandan por las diferentes organizaciones hoy en día.

Asimismo, Sagredo et al. (2020) explicó la dimensión gestión del tiempo es un mecanismo que describe un aspecto esencial respecto a que los colaboradores que disponen correctamente su tiempo tienen mayor productividad. Por lo tanto, la habilidad de gestionar óptimamente el tiempo es un factor determinante para que las actividades que cumpla un colaborador sean concretas y eficientes. Además, ahorran tiempo y dinero a la institución incrementado el nivel de los ingresos

De acuerdo con Riquelme et al. (2020) la dimensión liderazgo es una de las prácticas blancas más destacables, porque permite transportar y custodiar a los equipos de trabajo hacia el objetivo. Esta idea permite asimilar al liderazgo como una cualidad que un individuo desarrolla con el fin de orientar a los demás a una meta en equipo; este elemento contribuye para que la gestión de recursos y tiempo se ejecuten en base a los lineamientos u objetivos establecidos.

Definición conceptual de la variable comunicación asertiva según Capa (2022) indica que es una capacidad fundamental para la convivencia. En estos principios las personas logran dialogar con serenidad y respeto, hablando lo que desea decir, pero sin lastimar las impresiones de los demás.

Definición operacional de la variable comunicación asertiva, comprende la idea de emplear técnicas asertivas que mejoren el comportamiento comunicativo entre los individuos y su entorno considerando como fundamento las cualidades en la comunicación asertiva. La misma que será medida en una escala nominal.

Las técnicas asertivas son los medios a través del cual un individuo puede actuar cavilando en un bienestar propio, de manera firme y valiente, practicando sus derechos y respetando en la misma línea los derechos ajenos (Del Mar et al, 2021). Se comprende que dentro de la comunicación asertiva se requieren técnicas, las cuales, engloban una serie de acciones encaminadas a tomar decisiones que ayuden a relacionarse con los demás individuos en cualquier entorno.

Para Vera y Ramírez (2022) la D2: conducta comunicativa comprende los procedimientos que usa una persona para expresar a otros experiencias, sentimientos u opiniones. Estas acciones son versátiles para los procedimientos educativos dentro de una institución, en la relación entre los docentes y estudiantes es común observar en acción este tipo de conductas.

Según Mendoza (2021) D3: cualidades de la comunicación asertiva se trata del grupo de conductas o acciones que describen cuando una persona está transmitiendo un mensaje a otra a través de la asertividad. En efecto, las características de la comunicación asertiva permiten a una persona establecer relaciones emocionales, sociales o afectivas con otras de manera equilibrada y respetuosa; lo cual es un hecho que fomentan el bienestar en cada individuo.

La escala de medición de las variables fue nominal, por eso, en base al criterio de Velasco (2022) se refiere a los datos que no tienen un orden y puede adoptar 2 valoraciones posibles. Para ello se manejó la escala de Likert, 1 siempre, 2 casi siempre, 3 a veces, 4 casi nunca y 5 nunca; para consecutivamente establecer la agrupación por rango dividida así: bajo, medio y alto.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se definió como población en un estudio de carácter científico al conjunto de participantes que va ser puesto en observación, análisis o evaluación a cambio de obtener información que aporten validez científica a las conclusiones que llegue el trabajo (Pastor, 2020). En relación a la idea del autor, la población para este trabajo fue de 45 profesionales de la docencia que estén activos en el periodo escolar 2023 I ciclo costa en la Unidad Educativa José Luis Tamayo jornada matutina.

Tabla 1

Población de docentes de la Unidad Educativa José Luis Tamayo

| Docentes | Nº | % |
|----------|----|---------|
| Varones | 20 | 44,44% |
| Mujeres | 25 | 55,56% |
| Total | 45 | 100,00% |

Nota: Información proporcionada por la secretaría general de la institución

En los criterios de inclusión se consideró a los siguientes: docentes con nombramiento vigente en la institución, docentes que completen a totalidad las preguntas plasmadas en el instrumento.

Los criterios de exclusión fueron: los docentes que no estén relacionados a la institución, docentes que tenga problemas para acceder al instrumento o que no deseen participar en la investigación.

3.3.2. Muestreo

En el contexto del muestreo, se aplicó el criterio no probabilístico llamado como intencional, en este parámetro el número de la muestra es determinado según las ideas subjetivas del investigador, esto de acuerdo con los que indicó Castro (2020) los elementos que son parte de una muestra se seleccionan en base a los lineamientos críticos y profesionales del investigador.

3.3.3. Unidad de análisis:

Fue conformado por los docentes de aula de la institución educativa antes descrita.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este apartado se usó como técnica a la encuesta, la cual, según Martínez (2022) es principalmente aplicada en estudio cuantitativo, comprende un conjunto de preguntas que son aplicadas a la unidad de análisis de un estudio con el fin de recoger datos relevantes, se gestiona por medio de un cuestionario. A su vez, el instrumento que se adoptó en este proceso es el cuestionario, para Piza et al., (2019) es un documento estructurado por un grupo de preguntas que son ubicadas en orden y coherencia para extraer información de los participantes del estudio. En este caso, se procedió a diseñar 1 cuestionario por cada variable; en tal sentido, las habilidades blandas con sus 3 dimensiones (trabajo en equipo, gestión del tiempo y liderazgo) y con 3 indicadores cada una tuvo un total de 15 ítems. Por otro lado, la variable comunicación asertiva ocurriría el mismo evento, tendría 3 dimensiones (Técnicas asertivas, conducta comunicativa, cualidades de comunicación asertiva) y 3 indicadores cada una, sumando un total de 15 ítems.

En el proceso de validación del instrumento se llevó a cabo por medio de 4 expertos, quienes evaluaron cada instrumento según los parámetros establecidos por la UCV para establecer la pertinencia, claridad y relevancia de los instrumentos diseñados, los mismo que demostraron un coeficiente de validez para el instrumento 1 de 86,11% y un 87,87% para el 2do instrumento. A su vez la confiabilidad fue comprobada a través de una prueba piloto dirigida a 15 docentes, este proceso reflejó un nivel de confianza por medio del alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 1 de 0,884 y 0,706 para la variable 2.

3.5. Procedimientos

Este punto del trabajo se empezó por medio de una solicitud dirigida a las autoridades de la unidad educativa José Luis Tamayo con el fin de socializar los requerimientos legales y administrativos para desarrollar a cabo la prueba pilotos a los docentes. El cuestionario fue formulado en primer lugar en un documento de archivo Word, para luego ser revisado y validado por el tutor encargado; de esta forma se procedió a subir en un formulario de Google form, por medio de esta plataforma se obtuvo un link para que los docentes pudieran participar de esta investigación. Una vez completada esta etapa se procedió validar los instrumentos

y después se ejecutó la encuesta original, una vez recogida la información fue procesada por medio de SPSS y Excel

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio se aplicó la estadística descriptiva, la cual fue la encargada de efectuar especificaciones de forma resumida y sencilla por medio de recursos gráficos de la información obtenida sobre un problema investigado (Loyaga et al., 2021); de esta manera se evaluó el nivel de habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes.

En segundo lugar, para que los datos puedan ser contrastados y asociados se llevó a cabo por medio del programa SPSS como parte de la estadística inferencial, en el cual se utilizó el coeficiente de Rho spearman para detectar el nivel de relación y significancia que existe entre las habilidades blandas y comunicación asertiva, la misma, que se enfoca en gestionar deducciones o conclusiones sobre una población por medio de la muestra que se escogió, los resultados que reflejaron permiten al investigador tomar decisiones sobre las premisas del estudio (Condori et al., 2022).

3.7. Aspectos éticos

En el contexto ético, se dejó en claro que se aplicó para el presente documento las directrices y sugerencias abordadas en la resolución vigente para el desarrollo de trabajos de titulación emitido por la UCV. En tal sentido, el código de ética mostró en el artículo 8° las responsabilidades como investigador, que enfatizan en evitar una conducta científica inapropiada; Asimismo, sirvió de guía las instrucciones de las Normas internacionales de citación versión 7ma, la cual, son base al respeto de derecho de autor. También se aplicó los principios éticos de justicia, autonomía, respeto, no discriminación y beneficencia como lo enmarca el artículo 3° del código de ética. En esa misma línea se trabajó con originalidad en el proceso de redacción del estudio como lo menciona el artículo 9°, en el cual, se exhorta a los investigadores a evitar plagiar otros trabajos. Además, se tomó en consideración lo que expresa el artículo 4° en el párrafo 6, en donde se describe que el investigador tuvo la obligación de compartir los resultados obtenidos con los participantes y la institución que fueron parte del proceso investigativo.

IV. RESULTADOS

Objetivo General

En este trabajo de investigación se plasmó el siguiente objetivo; determinar la relación entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Contraste de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

H₀: No existe relación significativa entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Tabla 2

Correlación de las variables Habilidades blandas y Comunicación asertiva

| | | Correlaciones | | Habilidades blandas | Comunicación Asertiva |
|--------------|-----------------------|----------------------------|----|---------------------|-----------------------|
| Rho Spearman | Habilidades blandas | Coeficiente de correlación | de | 1 | 0,894** |
| | | Sig. (Bilateral) | | | 0,000 |
| | Comunicación Asertiva | N | | 45 | 45 |
| | | Coeficiente de correlación | de | 0,894** | 1 |
| | | Sig. (Bilateral) | | 0,000 | |
| | | N | | 45 | 45 |

Nota: Datos obtenidos a través de SPSS.

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral)

En la tabla 2 se observó un nivel de asociación de 0,894** que existió entre las habilidades blandas y comunicación asertiva, la cual es fuerte, positiva y significativa; también se evidenció un grado de significancia del 0,01, tal es menor al 0,05. Estos datos sirvieron para aceptar la hipótesis del estudio, la cual sostiene que existe relación significativa entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En resumen, a medida que las habilidades blandas se fortalezcan el nivel de comunicación asertiva mejorará en los docentes.

Objetivo Específico I

Diagnosticar el nivel de habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Tabla 3

Frecuencia de las variables habilidades blandas y comunicación asertiva

| Nivel | Habilidades Blandas | | Comunicación Asertiva | |
|-------|---------------------|---------|-----------------------|--------|
| | F ₁ | % | F ₁ | % |
| Alto | 5 | 11,11% | 3 | 8,89% |
| Medio | 4 | 8,89% | 13 | 24,44% |
| Bajo | 36 | 80,00% | 29 | 66,67% |
| Total | 45 | 100,00% | 45 | 100% |

Nota: Datos obtenidos en base al cuestionario aplicado a los docentes de la institución

En base a los resultados reflejados en la tabla 3, se definió que del 100% de los encuestados, el 80,00% consideró que las habilidades blandas se encuentran en un nivel bajo, mientras que 8,89% indicó que es medio y un 11,11% hacen mención que es alto; estas variaciones ocurren por la poca participación de los docentes en el trabajo en equipo, falencias en la gestión del tiempo y la prevalencia de los intereses propios.

Esta situación está afectando la comunicación asertiva dado que el 66,67% sostienen que está bajo, por otro lado, el 24,44% manifestó que es medio y un 8,89% indicó que esta alto; teniendo como consecuencia una débil capacidad de escucha activa, obstáculos en la comunicación respetuosa y gritos entre compañeros docentes.

Objetivo Específico II

Identificar la relación entre trabajo en equipo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Contraste de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre trabajo en equipo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

H₀: No existe relación significativa entre trabajo en equipo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Tabla 4

Correlación de la dimensión trabajo en equipo y la variable comunicación asertiva

| | | Correlaciones | Trabajo en equipo | Comunicación Asertiva |
|--------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------|
| Rho Spearman | Trabajo en equipo | Coefficiente Correlación | 1 | 0,826** |
| | | Sig. (Bilateral) | | 0,000 |
| | Comunicación Asertiva | N | 45 | 45 |
| | | Coefficiente de correlación | 0,826** | 1 |
| | | Sig. (Bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 45 | |

Nota: Datos obtenidos a través de SPSS.

**La correlación es significativa en el nivel 0,01(Bilateral)

En la tabla 4 se observó un nivel de relación en un 0,826** que existió entre la dimensión trabajo en equipo y comunicación asertiva, la cual es fuerte, positiva y significativa; también se evidenció un grado de significancia del 0,01, siendo menor al 0,05. Estos datos validaron la hipótesis alternativa del presente estudio que describe que existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En resumen, a través de las actividades de trabajo en equipo el nivel de comunicación asertiva mejorará entre los docentes de la institución.

Objetivo Específico III

Conocer la relación entre gestión del tiempo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Contraste de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre gestión del tiempo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

H₀: No existe relación significativa entre gestión del tiempo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Tabla 5

Correlación de la dimensión gestión del tiempo y la variable comunicación asertiva

| | | Correlaciones | | Gestión del tiempo | Comunicación Asertiva |
|--------------|-----------------------|------------------------------|----|--------------------|-----------------------|
| Rho Spearman | Gestión del tiempo | Coeficiente de | de | 1 | 0,829** |
| | | Correlación Sig. (Bilateral) | | | 0,000 |
| | | N | | 45 | 45 |
| | Comunicación Asertiva | Coeficiente de | de | 0,829** | 1 |
| | | Correlación Sig. (Bilateral) | | 0,000 | |
| | | N | | 45 | 45 |

Nota: Datos obtenidos a través de SPSS.

**La correlación es significativa en el nivel 0,01(Bilateral)

En la tabla 5 se observó un nivel asociativo en un 0,829** que existió entre la dimensión gestión del tiempo y comunicación asertiva, el cual es fuerte, positivo y significativo; también se mostró un grado de significancia del 0,01, siendo inferior al 0,05. Por tal razón, se aceptó la hipótesis alterna que menciona que existe relación significativa entre la dimensión gestión del tiempo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En resumen, a través de las acciones efectivas que ejecuten los docentes en la gestión del tiempo se produce una mejora en el nivel de comunicación asertiva en el clima institucional.

Objetivo Específico IV

Valorar la relación entre liderazgo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Contraste de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre liderazgo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Tabla 6

Correlación de la dimensión liderazgo y la variable comunicación asertiva

| | | Correlaciones | Liderazgo | Comunicación Asertiva |
|--------------|-----------------------|----------------------------|-----------|-----------------------|
| Rho Spearman | Liderazgo | Coeficiente de correlación | 1 | 0,878** |
| | | Sig. (Bilateral) | | 0,000 |
| | Comunicación Asertiva | N | 45 | 45 |
| | | Coeficiente de Correlación | 0,878** | 1 |
| | Sig. (Bilateral) | 0,000 | | |
| | N | 45 | 45 | |

Nota: Datos obtenidos a través de SPSS.

**La correlación es significativa en el nivel 0,01(Bilateral)

En la tabla 6 se observó una correlación de un 0,878** que existió entre la dimensión liderazgo y comunicación asertiva, la cual es fuerte, positiva y significativa; también se mostró un grado de significancia del 0,01, siendo inferior al 0,05. Por tal razón, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa que indica que existió relación significativa entre la dimensión liderazgo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En resumen, a través de un liderazgo productivo el nivel de comunicación asertiva se incrementará entre las relaciones laborales de los docentes de la institución.

V. DISCUSIÓN

Se ha validado en el presente proceso investigativo que entre habilidades blandas con cada una de sus dimensiones y Comunicación asertiva autenticidad hubo un vínculo fuerte, positivo y significativo.

En base al objetivo determinar la relación entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023, el sustento teórico indicó que las habilidades blandas según Rebele y Pierre (2021) son consecuencia de la mezcla entre destrezas sociales, de dialogo, de temperamento, de proximidad a los otros, entre muchas, que llevan a una persona a ser capaces de tratar y comunicar de manera efectiva con otros cualquier tema. Los autores mostraron que las habilidades se originan por la mezcla de aptitudes, rasgos de personalidad, y valores logrados, lo cual, sirve para que un individuo alcance adaptabilidad y flexibilidad frente a situación sociales ordinarias. A su vez, la comunicación asertiva es un proceso general primordial en la distribución de individuos y grupos o comunidades, contribuyendo en la comprensión, cumplimiento acato de las reglas (Mazón, 2021). Esta idea residió en la situación que todo individuo posee en sus condiciones naturales que buscan el traslado de información con el propósito de relacionarse con otros individuos. En la tabla 2 se ilustró un nivel de asociación de 0,894** que existe entre las habilidades blandas y comunicación asertiva, la cual es fuerte, positiva y significativa; también se evidenció un grado de significancia del 0,01, tal es menor al 0,05 ocasionando que se descarte la hipótesis nula. En resumen, a medida que las habilidades blandas se fortalezcan el nivel de comunicación asertiva mejora en los docentes.

Estos resultados abordan similitud con Sáenz (2022) quien constató una relación 0,703 con un nivel sig. <0,05; esto indicó que la relación entre las variables es alta. En decir, las habilidades blandas son de gran utilidad para que el funcionamiento administrativo o académico sea estable y eficiente dentro de cualquier institución. También guarda asociación con los datos de Huaman (2022) en el marco de la verificación de la hipótesis se constató un 0,657 de coeficiente de relación con un nivel de sig. <0,05. A esto se le suman los datos de Pinos (2022), el cual en su estudio indicó que un $r:0,728^{**}$ con una sig. <0,01. Cabe recalcar que este estudio

es válido porque se distingue que las relaciones personales en el entorno educativo, en especial, el vínculo social de los docentes en una institución puede mejorar por medio de las habilidades blandas. Huablocho y Paredes (2022) encontró una relación de 0,751 con una sig. Bilateral de $<0,05$ evidenciando una relación positiva alta; lo cual tiene semejanza a los datos obtenidos en este estudio.

Dentro de la tabla 3 se observó que, del total de los encuestados, el 80,00% consideran que las habilidades blandas se encuentran en un nivel bajo, mientras que 8,89% indican que es medio y un 11,11% hacen mención que es alto; estos niveles son causa de poca participación de los docentes en el trabajo en equipo, falencias en la gestión del tiempo y la prevalencia de los intereses propios. De tal manera, Marcilla (2020) obtuvo que 59,19% de los docentes tiene un nivel bueno de habilidades blanda, el 27,67% está en una posición regular y el 12,50% manifiesta un nivel malo; estos datos no coinciden con los del estudio.

Pero si tiene asociación con lo expresado por Hernández (2022), que un 80,90% gestionaban erradamente las destrezas blandas durante sus procesos educativos ocasionando reprocesos en ciertas actividades pedagógicas o administrativas. Los resultados de Chaca y Contreras (2022) en base a una muestra de 45 personas en una unidad de posgrado, mencionó que 69,70% se encontraba en un nivel regular de habilidades blandas, estos registros son diferentes a los encontrados. En la misma línea, los hallazgos de Machado y Sotomayor (2023) descubrieron en una muestra de 69 individuos que el 70,75% demostró deficiencias en el proceso de destrezas blandas, este bajo nivel influían en el trabajo en equipo, valoración personal, y en la resolución de problemas, lo cual es similar a los datos obtenidos en el trabajo.

Estos resultados tienen referencia con los elementos de la teoría de inteligencia emocional de Goleman, la misma que sostiene que las aptitudes emocionales se clasifican en dos clases: intrapersonales e interpersonales. Las primeras hacen mención a las situaciones propias de la persona y la segunda a las relaciones sociales con los demás miembros de la sociedad (Luna,2021). Y también con el aporte de la teoría conductista de John B. Watson, la cual, indica que las conductas de los seres humanos están basadas en las estimulaciones que este mismo perciba en su entorno, lo cual, motiva a la mente a llevar a la ejecución de ciertas ideas,

para demostrar este hecho se fundamentaba en que la conducta podría ser observable y medible (Antolínez, 2020).

Asimismo, en la tabla 3 se observó que la comunicación asertiva se ubicó con un 66,67% en un nivel bajo, por otro lado, el 24,44% manifestaron que es medio y un 8,89% indican que era alto. Este evento es originado por un débil proceso de toma de decisiones frente a conflictos internos, mala distribución de funciones y escasas actividades o acciones de motivación docente. Estos resultados tuvieron vínculo con Álvarez y Delgado (2023) quienes mencionaron que el 85,10% del personal afirmó que el ambiente laboral no dispone de un nivel indicado de comunicación asertiva; por lo cual, hace referencia que la comunicación asertiva representa un elemento crucial para que los procesos administrativos, académicos y gerenciales puedan llegar a equilibrarse, concretando los objetivos institucionales.

Asimismo, guarda relación con Vines et al. (2023), quienes indicaron que el 66,50% presentan problemas de comunicación. Esto se generó a causa de procesos pedagógicos tradicionales donde pondera un enfoque vertical para lograr comunicarse reduciendo la posibilidad que los estudiantes desarrollen su expresión oral de forma asertiva. Por otro lado, Ulloa (2022) descubrió que el 78,90% de los participantes se encontraban con un nivel regular en el contexto de asertividad, es decir, tenían problemas para expresar con eficiencia sus ideas a los demás miembros de la institución; esta aseveración tiene similitud con este trabajo.

Estos datos afirman los principios de la teoría de la asertividad de Alberti y Emmons, en la cual se postula que la conducta asertiva contribuye al desarrollo social de una persona, es decir, facilita el proceso de diálogo ya que la emisión de sentimientos, emociones, o juicios de valor son dados bajo el marco de la consideración y respeto hacia la otra persona (Olmos, 2022). A su vez, también tiene semejanza con los aportes de la teoría de comunicación Schramm, la cual, resalta tres elementos importantes; la fuente, el destino y el mensaje. En estas operaciones se focaliza a el dialogo humano, ya sea individual o colectivamente dentro de este proceso un factor de éxito es la comunicación de retorno (Díaz, 2021).

En base al objetivo específico II, Identificar la relación entre trabajo en equipo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Según Cervantes et al. (2020) es un talento elemental para que un grupo de personas logren alcanzar los objetivos particulares que hayan puesto. Es una particularidad que tiene mayor demanda por las diferentes organizaciones hoy en día. Además, Paravic y Lagos (2021) el trabajo en equipo es considerado como una habilidad que mejor relación tiene en la variedad de procesos que operan en una institución. Esto enfatiza que dentro de un centro educativo el trabajo en equipo servirá como un mecanismo funcional para que los procesos formativos dictados por los docentes tengan mayor calidad y efectividad.

En la tabla 4, se observó un nivel de relación en un 0,826**, el cual indicó que existe entre la dimensión trabajo en equipo y comunicación asertiva, siendo fuerte, positiva y significativa; también se evidencia un grado de significancia del 0,01, siendo menor al 0,05, de esta forma se aceptó la H_1 y se rechazó la H_0 . Deduciendo que existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En resumen, a través de las actividades de trabajo en equipo el nivel de comunicación asertiva mejorará entre los docentes de la institución.

Estos resultados coinciden con lo demostrado por Álvarez (2022), un Rho de 0,938 y la sig. <0,05. Se realiza la importancia que tiene la ejecución de una comunicación asertiva frente a situaciones conflictivas en el ámbito educativo. Mientras que Marcilla (2020) detectó una r de 0,927** con un nivel de sig. < a 0,01; esto representó que existe una correlación entre el trabajo en equipo y el perfil del docente. Estos datos inferenciales permiten deducir que el trabajo en equipo es sustentado por el tipo de comunicación que se esté generando entre todos los integrantes del equipo, lo cual es productivo dentro de un ambiente institucional. Como el referente según Ayoví (2019) el trabajo en equipo es una pericia blanda clave, que describe la predisposición que tiene un individuo para poder seguir un objetivo en común con otros.

En cuanto al objetivo III, conocer la relación entre gestión del tiempo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En primera instancia, al gestionar una persona correctamente el tiempo en las tareas, recursos y espacios asignados, tendrá resultados positivos que contribuirán a los objetivos genéricos que se hayan propuestos. Según Roblero (2020) para alcanzar una correcta gestión del tiempo se tiene que considerar los siguientes factores: cultura, estructura y actitud organizacional; así se podrá definir prioridades en el momento de ejecutar una actividad. Al considerar estos aspectos se estará garantizando la etapa de planificación y manejo del tiempo que aborda un trabajador en sus responsabilidades laborales.

En la tabla 5, se constató un nivel asociativo en un 0,829** que existió entre la dimensión gestión del tiempo y comunicación asertiva, el cual es fuerte, positivo y significativo; también se observó un grado de significancia del 0,01, siendo inferior al 0,05. Por tal razón, se eliminó la H_0 y se tomó la H_1 , demostrando que existe relación significativa entre la dimensión gestión del tiempo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. En resumen, a través de las acciones efectivas que ejecuten los docentes en la gestión del tiempo se produce una mejora en el nivel de comunicación asertiva en el clima institucional.

Estos resultados guardaron relación con Aguiar (2022) quien definió un r de 0,759 con una sig. $<0,05$; demostrando que existe asociación entre la gestión del tiempo y la comunicación asertiva; estos hallazgos también tienen similitud con los de Mora (2020) quien describió que la relación entre estas variables es moderada directa y significativa ya que se logró calcular un Rho de 0,576** con un sig. $<0,01$. De acuerdo con estos datos se infiere que es un mecanismo que describe un aspecto esencial respecto a que los colaboradores que disponen correctamente su tiempo tienen mayor productividad. Por lo tanto, la habilidad de gestionar óptimamente el tiempo es un factor determinante para que las actividades que cumpla un colaborador sean concretas y eficientes (Sagredo et al., 2020).

Para culminar en el objetivo IV, valorar la relación entre liderazgo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Para Maya et al. (2019) el liderazgo se expresa como un talento que tiene un individuo de incidir, estimular, establecer planes para lograr sus metas u objetivos que involucren a otros. Por medio de liderazgo, se proporciona motivación e inspiración para el grupo de personas que están siendo dirigidas tengan una superación personal y colectiva frente a cualquier obstáculo, lo cual, es fundamental en el proceso de clima institucional.

Se observó en la tabla 6 una correlación de un 0,878** que existe entre la dimensión liderazgo y comunicación asertiva, la cual es considerable, positiva y significativa; también se muestra un grado de significancia del 0,01, siendo inferior al 0,05. Por tal motivo, se refutó la H_0 y se validó la H_1 que expuso la existencia de una relación significativa entre la dimensión liderazgo y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Se deduce que a través de un liderazgo productivo el nivel de comunicación asertiva se incrementará entre las relaciones laborales de los docentes de la institución.

Estos datos guardan asociación a los de Huaman (2022) quien en el marco de la verificación de la hipótesis se constató un 0,857 de coeficiente de relación con un nivel de sig. <0,05. A través de este trabajo se comprende que el liderazgo cumple un rol importantísimo en el funcionamiento interno de una institución, ya que esta habilidad por medio de la comunicación asertiva producen que las condiciones laborales tengan una mejor contextualización, reduciendo de esta manera cualquier tipo de problemas.

VI. CONCLUSIONES

1) La asociación considerable, positiva y significativa entre habilidades blandas y comunicación asertiva fue verificada a través de un $r=0,894^{**}$ y grado de sig. = 0,01. En base a estas cifras se refutó la H_0 y se validó la H_1 , confirmando que existe relación significativa entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes. En resumen, a medida que las habilidades blandas se fortalezca el nivel de comunicación asertiva mejoraría en los docentes.

2) Se identificó que el nivel de habilidades blandas en la mayoría de los docentes era baja y media; asimismo en cuanto al nivel de comunicación asertiva gran parte de los docentes reflejaron condiciones baja y media; existiendo elementos causales que indujeron tales niveles.

3) Se comprobó la decisión de aceptar que existe asociación significativa entre trabajo en equipo y comunicación asertiva por medio de un $r=0,826^{**}$ y un sig. 0,01, lo cual mostró que era considerable, positiva y significativa.

4) Se constató la vinculación considerable, positiva y significativa entre la dimensión gestión del tiempo y comunicación asertiva según un $r= 0,829^{**}$ y un grado de significancia del 0,01; estos datos sirvieron para descartar la H_0 y se validar la H_1 . Por ello, a través de las acciones efectivas que ejecuten los docentes en la gestión del tiempo se producirá una mejora en el nivel de comunicación asertiva en el clima institucional.

5) Se validó una considerable, positiva y significativa coincidencia entre la dimensión liderazgo y comunicación asertiva, en función a un $r=0,878^{**}$ y un grado de sig. del 0,01; concluyendo que a través de un liderazgo productivo el nivel de comunicación asertiva se incrementará entre las relaciones laborales de los docentes de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

1)A los directivos de la institución, diseñar e implementar talleres de capacitación dirigido a los docentes con la finalidad de desarrollar sus destrezas blandas y su nivel de comunicación asertiva, obteniendo de esta manera un personal con nuevas ideas, recurso o herramientas que faciliten los procesos educativos y administrativos en la institución.

2)A las autoridades distritales, realizar cursos o taller de actualización y adiestramiento enfocado en directores, docentes y personal administrativo sobre la utilidad de las habilidades blandas y técnicas asertivas dentro de los procesos o actividades en el contexto escolar; con el propósito de fortalecer la gestión del tiempo en las actividades docentes, el trabajo en equipo, técnicas asertivas y conductas comunicativas.

3)A los directivos de la institución, aplicar metodologías integrales relacionadas con el trabajo en equipo con el objetivo que los docentes desarrollen un compromiso con sus responsabilidades, alcancen un nivel de confianza considerable y fomenten una cultura de resolución de problemas en equipo.

4)A los directores y departamento de talento humano, desarrollar planes de acción que supervisen y mejoren los procesos de gestión en el tiempo en los docentes, de esta forma las aptitudes de planificación, organización y presentación tendrán condiciones indicadas para compartir el material de clase con los alumnos.

5)A los directivos de la institución, aplicar un liderazgo productivo y abierto a la comunicación vertical para que en los educadores se desarrolle las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, confianza, empatía y otros elementos importantes dentro del ambiente interno de un centro educativo; esto permitirá que se minimicen situaciones de conflictos entre los directivos y colaboradores.

REFERENCIAS

- Aguiar Monar, J. C. (2022). *Comunicación asertiva y su influencia en el aprendizaje de lengua y literatura en una unidad educativa de Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100949>
- Ajo Domínguez, Torres Y., y Ramírez C. (2022). La comunicación asertiva del profesor con los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Secundaria Básica. *Opuntia Brava*, 14(3), 372-386. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1639>
- Álvarez Fajardo, J. V., y Delgado Lora, N. (2023). *La comunicación asertiva como herramienta didáctica para potencializar la participación ciudadana en la formación en ciencias sociales de los estudiantes de los grados 8° de la Institución Educativa San José de montería, córdoba, Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/6988>
- Alvarez Hermenejildo, D. A. (2022). *Comunicación asertiva y resolución de conflictos en el personal docente de una escuela básica de Santa Elena - Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93350>
- Antolínez, D. (2020). Revisitando a John B. Watson y la epistemología inaugural del conductismo. *Epistemología e Historia de la Ciencia*, 5(1), 5-25. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/afjor/article/view/29788>
- Arellano, N. (2023). Barriers in non-verbal communication between teacher-student. *Revista Orbis*, (4), 3-38. <http://ojs.revistaorbis.org/index.php/orbis/article/view/12>
- Ayoví Caicedo, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>

- Capa, N. B. A. (2022). Assertive communication and its impact on educational management. *Ciencia y Educación*, 1(3), 20-31. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202015>
- Castro, E. M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts *Revista médica clínica las Condes*, 30(1), 50-65. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300045>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. D. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27-37. <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10572>
- Condori Meza, I. B., Dávila Cabanillas, L. A., Challapa Mamani, M. R., Pinedo Soria, A., Torres, R. R., Yalle, J., ... & Huancahuire-Vega, S. (2021). Problematic internet use associated with symptomatic dry eye disease in medical students from Peru. *Clinical Ophthalmology*, 4357-4365. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2147/OPHTH.S334156>
- Cueva, M. R. C., Hernández, Y. L. D., & Regalado, Ó. L. (2021). Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática. *Boletín Redipe*, 10(4), 315-334. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7917878>
- Díaz C, R. (2021). Teoría de la comunicación corporativa. Polo del Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(3), 2393-2416. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926838>
- Espinoza, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2021). Soft skills in education and business: Systematic Mapping. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000200039
- Estrada, D. S. L., Vera, P. E. L., Taboada, M. M. M., & Juárez, R. S. (2020). The asertive communication: Astrategy to developinterpersonal relations.

- Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 2(3), 72-82.
<http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/18>
- González, B. M., & Ramírez, V. M. (2017). Bullying and social skills in basic education students. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 24(2), 109-116.
<https://www.redalyc.org/journal/104/10450491003/10450491003.pdf>
- Huablocho, M., Paredes, J. (2022). *Comunicación asertiva y motivación intrínseca de los colaboradores de una institución educativa privada, Carabayllo, 2022* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/106092>
- Huaman Maucaylla, Y. K. (2022). *Habilidades blandas y comunicación asertiva en estudiantes de secundaria de una institución educativa - Abancay, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98063>
- Leal-Oyarzún, M., Paredes-Arévalo, L., Obando-Calderón, I., & Álvarez, C. (2023). Association between parents-children verbal communication time and the adiposity levels of chilean pre-schoolchildren. *Revista de Salud Pública*, 22, 594-600. <https://www.scielosp.org/article/rsap/2020.v22n6/594-600/es/>
- Leines Jiménez, E. O., y Maranto Rivera, M. (2021). La Importancia del Liderazgo. *Vida Científica Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 4*, 9(17), 13-14.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/6628>
- Loja L. J, y Tigze, V. V. (2023). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño de los supervisores de empresas CALL CENTER en la Ciudad de Guayaquil*. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/68688>
- Loyaga, W. F. D., Ballena, J. A. A., Arboleda, P. A. P., & Lama, J. A. H. (2021). Entrepreneurship competencies in university students in peru: Methodology for their development. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(96), 1172-1188. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

[85116806875&doi=10.52080%2frvgluz.26.96.11&origin=inward&txGid=8bb9bc84267550f6a5220c1cdc8d132b](https://doi.org/10.52080%2frvgluz.26.96.11&origin=inward&txGid=8bb9bc84267550f6a5220c1cdc8d132b)

- Luna, E. C. (2019). Bases epistemológicas que sustentan la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner en la pedagogía. *Revista de Investigaciones*, 8(4), 1331-1340. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1265>
- Machado Sotomayor, M. J., y Rivera Balseca, L. E. (2023). Importancia De Las Habilidades Blandas En El Proyecto De Vida De Los Estudiantes De Educación Básica Media. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 1-11. <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/890>
- Manterola, C., Hernández-Leal, M. J., Otzen, T., Espinosa, M. E., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022023000100146&script=sci_arttext&tIng=en
- Marcilla, O. (2020). *Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47120>
- Martínez, D. V. S. (2022). Research data collection techniques and instruments. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>
- Maya, E., Zavala, J. J. A., & Argüelles, J. I. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. <http://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102>
- Mazón, L. M. L. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia académica*, 4(1), 41-70. <http://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50>

- Mendoza-Medina, C. H. (2021). Las habilidades sociales, factor clave para una interacción efectiva. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 3-16. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2233>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2021). *Educando en Familia. Guía para docentes tutores*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/10/Guia-de-Comunicacion-en-Familia.pdf>
- Mucha Hospinal, L. F., Lora Loza, M. G., Chamorro-Mejía, R., Aliaga Salguerán, J. J., Vásquez Ramírez, M. R., & Miguel Cifuentes, C. A. (2022). Conceptual diagrams used with university students as a strategy for learning Inferential Statistics. *Educación Médica Superior*, 36(2). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85132725242&origin=inward&txGid=956014f11e1838b2cab899adcf22efae>
- Muñoz, G., & Lombeida, M. D. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Naranjo, A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Académico*, 2(1), 82-100. <https://doi.org/10.33264/rpa.201901-07>
- Olmos, L. H. (2022). La comunicación asertiva en los adolescentes de enseñanza preuniversitaria. *Joven Educador*, 57-69. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rJEdu/article/view/1510>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela. Unesco. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Paravic Klijn, T. y Lagos Garrido, M. E. (2021). Teamwork and quality of care. *Ciencia y Enfermería*, 27, 41. <https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Pastor, B. F. R. (2020). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>

- Pinos Tituaña, D. J. (2022). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa Santo Domingo – Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95112>
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Methods and techniques in qualitative research. Some necessary details. *Algunas precisiones necesarias. Conrado*, 15(70), 455-459. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Rebele, J. E., & Pierre, E. K. S. (2021). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, 71-79. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0748575119301472>
- Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., & Vega-Massó, R. A. (2020). Leadership and management in wicked problem solving. A literature review. 13(1), 135-144. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Roblero, G. (2020). Validation of a questionnaire on time management in Mexican university students. *Revista electrónica de investigación educativa*, 22. 1-11. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e01.2136>
- Romero-Rodríguez, L. M., Tejedor, S., & Montealegre, M. V. P. (2021). Actitudes populistas y percepciones de la opinión pública y los medios de comunicación: *Estudio correlacional comparado entre España y Colombia*. *Revista latina de comunicación social*, (79), 43-66. <https://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/1481>
- Sáenz, M. (2022). *Habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, en la provincia de Pisco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96828>
- Sagredo-Lillo, E. J., Bizarría Muñoz, M. P., & Careaga Butter, M. (2020). Time Management, Co-Teaching and Educational Inclusion *Revista Colombiana de Educación*, (78), 343-360. <https://doi.org/10.17227/rce.num78-9526>

- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., y Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Design and validation of an instrument for the insertion of emotional salary in the face of COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52.
<https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>.
- Sánchez Flores, F. A. (2020). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008&script=sci_arttext
- Sánchez, J. G. y Hernández, G. (2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 21(1), 18-32.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8627131>
- Sánchez Molina, A. A., y Murillo Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-29562021000200147
- Silva, A. K. L., Barrientos-Monsalve, E. J., & Díaz, M. C. C. (2020). Assertive communication ¿business competitiveness strategy?. *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657>
- Siu, J. L. R. (2021). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Innova research journal*, 5(2), 186-199.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
- Soto, I. B. R., Lozano, R. A. R., Suárez, C. A. H., & Núñez, R. P. (2022). Educación, innovación, emprendimiento, crecimiento y desarrollo en América Latina. *Revista De Ciencias Sociales*, (3), 110-128.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526446>

- Ulloa Espín, M. L. (2022). *Habilidades sociales y comunicación asertiva, en estudiantes de Décimo año de Educación General Básica, de la UE Juan León Mera la Salle*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato] <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35919>
- Valverde, R. D. P. C., & Gago, D. O. (2021). Influence of non-verbal communication on the transformational leadership of teachers in educational institutions. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5728-5756. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/720>
- Velasco, M. D. L. Á. C., Manzano, P. J. G., & Pérez, C. G. (2022). The quantitative and qualitative from a statistical treatment. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 11(21), 18-49. <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/275>
- Vera, N. R. M., & Ramírez, A. C. G. (2022). Estrategia Didáctica para el Desarrollo de la Comunicación Verbal en los Estudiantes de Educación General Básica en la Unidad Educativa Olmedo de Portoviejo, Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(4), 23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8482980>
- Vinces, P. C., De la Peña, G., & Acosta, J. Z. (2023). Comunicación asertiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de Bachillerato General Unificado. *Revista Cognosis*, 8(1), 79-96. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/5520>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

TIPO: Investigación de tipo básico nivel [correlacional](#)

Autora: Diana Lorena Jurado Calderón

Título: Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|------------------------------------|---|---|--------------------|--------------------------|-------|
| Variable 1: Habilidades blandas | Espinoza y Gallegos (2021) indican que constituye una cualidad de establecer una relación social con otras personas, manifestando prudencia en el dialogo, es innato del individuo frente a un grupo social, en varias situaciones resulta en la complacencia de la otra persona con quien se asocia. | Constituye un conjunto de destreza que permiten a una persona efectuar un liderazgo y trabajo en equipo óptimo aportando a la gestión del tiempo y espacio de las demás personas. La misma que será medida en una escala nominal. | Trabajo en equipo | Compromiso docente | 1-2-3 |
| | | | | Nivel de Confianza | 4-5 |
| | | | | Resolución de problemas | 6 |
| | | | Gestión del tiempo | Aptitud de Planificación | 7-8 |

| | | | | | |
|--|--|--|-----------|-------------------------|-------|
| | | | | Aptitud de organización | 9 |
| | | | | Aptitud de presentación | 10-11 |
| | | | Liderazgo | Nivel de Comunicación | 12-13 |
| | | | | Trabajo en equipo | 14 |
| | | | | Relaciones afectivas | 15 |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | |
|--------------------------------------|---|---|--|--------------------------|-------|
| Variable 2: Comunicación asertiva | Capa (2022) indica que es una capacidad fundamental para la convivencia. En estos principios las personas logran dialogar con serenidad y respeto, hablando lo que desea decir, pero sin lastimar las impresiones de los demás. | Comprende la idea de emplear técnicas asertivas que mejoren el comportamiento comunicativo entre los individuos y su entorno considerando como fundamento las cualidades en la comunicación asertiva. La misma que será medida en una escala nominal. | Técnicas asertivas | Escucha activa | 1-2 |
| | | | | Nivel de empatía | 4-5-6 |
| | | | | Reconocer otras virtudes | 3 |
| | | | Conducta comunicativa | Actitud Básica | 7 |
| | | | | Actitud Enfática | 8-9 |
| | | | | Actitud Confrontadora | 10 |
| | | | Cualidades en la comunicación asertiva | Nivel de Volumen | 15 |
| | | | | Tipo de Velocidad | 11-12 |
| | | | | Variación del Tono | 13 |
| | | | | Sentido de Coherencia | 14 |

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en Administración de la educación. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre el nivel de habilidades blandas. La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio

| 1 | 2 | 3 | 4 | 3 |
|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Trabajo en equipo | | | | | | |
| 1 | Ud. participa en la toma decisiones del trabajo de equipo | | | | | |
| 2 | Para Ud. el compromiso es un elemento importante en un equipo de trabajo. | | | | | |
| 3 | Existe un compromiso por parte del personal docente de la institución para ofrecer una educación de calidad | | | | | |
| 4 | Cree Ud. ¿Qué existe suficiente confianza entre sus compañeros docentes? | | | | | |
| 5 | Considera Ud. que los docentes de la institución se preocupan por el bienestar social, emocional o laboral de los demás. | | | | | |
| 6 | Cuando existen problemas educativos con estudiantes los docentes demuestran procesos de toma de decisiones acertadas | | | | | |
| Dimensión: Gestión del tiempo | | | | | | |
| 7 | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | | | | | |
| 8 | Ud. gestiona su tiempo proporcionalmente durante sus planificaciones académica. | | | | | |
| 9 | En sus clases organiza estratégicamente el componente teórico o práctico para lograr buenos resultados en el estudiante. | | | | | |
| 10 | Considera importante que los docentes efectúen la presentación de material académico eficientemente dentro de las aulas de clases | | | | | |
| Dimensión: Liderazgo | | | | | | |
| 11 | Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo ayudará a ser funcionales. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Para Ud. es apropiado que dentro de la institución los docentes realicen sus actividades de forma grupal. | | | | | |
| 13 | Cree Ud. que dentro de un equipo cada quien deben buscar sus propios intereses | | | | | |
| 14 | Para Ud. la empatía es un elemento que contribuye a las relaciones afectivas y sociales en un lugar de trabajo. | | | | | |
| 15 | Cuando trabaja en equipo se siente bien tomando la iniciativa | | | | | |

Muchas gracias por sus respuestas.

CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA


El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en Administración de la educación. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre el nivel de comunicación asertiva. La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio

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

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Técnicas asertivas | | | | | | |
| 1 | Ud. gestiona la escucha activa con sus compañeros docentes. | | | | | |
| 2 | Cuando Ud. responde a sus compañeros, lo hace en función de la manera en que percibe cómo ellos se sienten. | | | | | |
| 3 | Considera importante que las personas resalten sus virtudes | | | | | |
| 4 | Ud. se ponen el lugar de sus compañeros docentes en situaciones difíciles | | | | | |
| 5 | Comprende Ud. con facilidad los sentimientos o sensaciones de los compañeros docentes | | | | | |
| 6 | Demuestras solidaridad por tus compañeros docentes en situaciones negativas. | | | | | |
| Dimensión: Conducta comunicativa | | | | | | |
| 7 | En su entorno laboral, es fluida la comunicación respetuosa entre sus compañeros. | | | | | |
| 8 | Ud. demuestra verbalmente sus insatisfacciones o incomodidades laborales. | | | | | |
| 9 | Existe un ambiente laboral que predisponga la manifestación de sus apreciaciones u opiniones. | | | | | |
| 10 | En su lugar de trabajo hay confrontaciones entre compañeros docentes. | | | | | |
| Dimensión: Cualidades en la comunicación asertiva | | | | | | |
| 11 | Ud. al expresarse con sus compañeros docentes articula correctamente las palabras. | | | | | |
| 12 | Considera Ud. importante que dentro del rol docente se muestre la capacidad de articulación de palabras. | | | | | |
| 13 | Sus compañeros docentes utilizan el tono adecuado para comunicarse con los demás | | | | | |
| 14 | Ud. cuando se comunica gestiona con coherencia la idea que desea transmitir | | | | | |
| 15 | Ha presenciado situaciones donde sus compañeros docentes se han gritados por algún tipo de problema laboral o personal | | | | | |

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

1. Datos generales del Juez

| | |
|---|---|
| Nombre del juez: | MSc. Denis Antonio Piza Sandoval |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | Unidad Educativa Pdte. "José Luis Tamayo" * |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación | No aplica |
| DNI: | 0911413383 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario Habilidades blandas |
| Autor (a): | Diana Lorena Jurado Calderón |
| Objetivo: | Medir el nivel de habilidades blandas de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023 |
| Administración: | El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador |
| Dimensiones: | Trabajo en equipo-gestión del tiempo-liderazgo. |
| Confiabilidad: | |
| Escala: | Nominal |
| Niveles o rango: | Alto Medio Bajo |
| Cantidad de ítems: | 15 |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades blandas elaborado por Diana Lorena Jurado Calderón en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |

| | | |
|--|---|--|
| | | adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades blandas

Definición de la variable:

Constituye una cualidad de establecer una relación social con otras personas, manifestando prudencia en el dialogo, es innato del individuo frente a un grupo social, en varias situaciones resulta en la complacencia de la otra persona con quien se asocia. (Espinoza y Gallegos, 2021).

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Es un talento elemental para que un grupo de personas logren alcanzar los objetivos particulares que hayan puesto. Es una particularidad que tiene mayor demandan por las diferentes organizaciones hoy en día (Cervantes et al., 2020).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Compromiso | Ud. participa en la toma decisiones del trabajo de equipo | 4 | 4 | 4 | |
| | Para Ud. el compromiso es un elemento importante en un equipo de trabajo. | 4 | 3 | 3 | |
| | Existe un compromiso por parte del personal docente de la institución para ofrecer una educación de calidad. | 3 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-------------------------|--|---|---|---|--|
| Confianza | Cree Ud. que existe suficiente confianza entre sus compañeros docentes | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera Ud. que los docentes de la institución se preocupan por el bienestar social, emocional o laboral de los demás. | 4 | 3 | 3 | |
| Resolución de problemas | Cuando existen problemas educativos con estudiantes los docentes demuestran procesos de toma de decisiones acertadas | 3 | 3 | 3 | |

Dimensión 2: Gestión del tiempo

Definición de la dimensión: Es un mecanismo que describe un aspecto esencial respecto a que los colaboradores que disponen correctamente su tiempo tienen mayor productividad. (Sagredo et al., 2020)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Planificación | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 4 | 3 | 3 | |
| | Ud. gestiona su tiempo proporcionalmente durante sus planificaciones académica. | 4 | 4 | 4 | |
| Organización | En sus clases organiza estratégicamente el componente teórico o práctico para lograr buenos resultados en el estudiante. | 4 | 3 | 3 | |


| | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|--|
| Presentación | Considera importante que los docentes efectúen la presentación de material académico eficientemente dentro de las aulas de clases | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 4 | 4 | 3 | |

Dimensión 3: liderazgo

Definición de la dimensión: Es una de las prácticas blancas más destacables, porque permite transportar y custodiar a los equipos de trabajo hacia el objetivo (Riquelme et al., 2020).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Comunicación | Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo ayudará a ser funcionales. | 4 | 3 | 3 | |
| | Para Ud. es apropiado que dentro de la institución los docentes realicen sus actividades de forma grupal. | 4 | 4 | 3 | |
| Trabajo en equipo | Cree Ud. que dentro de un equipo cada quien deben buscar sus propios intereses | 3 | 3 | 3 | |
| | Cuando trabaja en equipo se siente bien tomando la iniciativa | 3 | 3 | 3 | |
| Relaciones afectivas | Para Ud. la empatía en un equipo es un elemento que contribuye a las relaciones afectivas y sociales en un lugar de trabajo. | 4 | 4 | 3 | |

1. Datos generales del Juez

| | |
|---|---|
| Nombre del juez: | MSc. Denis Antonio Piza Sandoval |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | Unidad Educativa Póte. "José Luis Tamayo" |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) • |
| Experiencia en Investigación | No aplica |
| DNI: | 0911413383 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario comunicación asertiva |
| Autor (a): | Diana Lorena Jurado Calderón |
| Objetivo: | Medir el nivel de comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023 |
| Administración: | El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador |
| Dimensiones: | Técnicas asertivas-conducta comunicativa-Cualidades en la comunicación asertiva. |
| Confiabilidad: | |
| Escala: | Nominal |
| Niveles o rango: | Alto Medio Bajo |
| Cantidad de ítems: | 15 |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **cuestionario de comunicación asertiva** elaborado por **Diana Lorena Jurado Calderón** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |

| | | |
|--|---|--|
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Comunicación asertiva

Definición de la variable:

Indica que es una capacidad fundamental para la convivencia. En estos principios las personas logran dialogar con serenidad y respeto, hablando lo que desea decir, pero sin lastimar las impresiones de los demás (Capa,2022).

Dimensión 1: Técnicas asertivas

Definición de la dimensión:

Son los medios a través del cual un individuo puede actuar cavilando en un bienestar propio, de manera firme y valiente, practicando sus derechos y respetando en la misma línea los derechos ajenos (Del Mar et al, 2021)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Escucha activa | Ud. gestiona la escucha activa con sus compañeros docentes. | 4 | 4 | 3 | |
| | Cuando Ud. responde a sus compañeros, lo hace en función de la manera en que percibe cómo ellos se sienten. | 3 | 4 | 3 | |
| Reconocer otras virtudes | Considera importante que las personas | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|---------|---|---|---|---|--|
| | resalten sus virtudes | | | | |
| Empatía | Ud. se ponen el lugar de sus compañeros docentes en situaciones difíciles | 4 | 3 | 3 | |
| | Comprende Ud. con facilidad los sentimientos o sensaciones de los compañeros docentes | 4 | 4 | 3 | |
| | Demuestras solidaridad por tus compañeros docentes en situaciones negativas. | 4 | 4 | 4 | |

Dimensión 2: Conducta comunicativa

Definición de la dimensión: Comprende los procedimientos que usa una persona para expresar a otros experiencias, sentimientos u opiniones. Estas acciones son versátiles para los procedimientos educativos dentro de una institución, en la relación entre los docentes y estudiantes es común observar en acción este tipo de conductas (Vera y Ramírez, 2022)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Básica | En su entorno laboral, es fluida la comunicación respetuosa entre sus compañeros. | 3 | 3 | 3 | |
| Enfática | Ud. demuestra verbalmente sus insatisfacciones o incomodidades laborales. | 4 | 3 | 4 | |
| | Existe un ambiente laboral que predisponga la manifestación de sus apreciaciones u opiniones. | 3 | 4 | 3 | |
| Confrontadora | En su lugar de trabajo hay confrontaciones entre compañeros docentes. | 4 | 4 | 4 | |


Dimensión 3: Cualidades en la comunicación asertiva

Definición de la dimensión: Se trata del grupo de conductas o acciones que describen cuando una persona está transmitiendo un mensaje a otra a través de la asertividad (Mendoza, 2021).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Velocidad | Ud. al expresarse con sus compañeros docentes articula correctamente las palabras. | 4 | 4 | 3 | |
| | Considera Ud. importante que dentro del rol docente se muestre la capacidad de articulación de palabras. | 4 | 4 | 4 | |
| Tono | Sus compañeros docentes utilizan el tono adecuado para comunicarse con los demás | 4 | 3 | 3 | |
| Coherencia | Ud. cuando se comunica gestiona con coherencia la idea que desea transmitir | 4 | 4 | 4 | |
| Volumen | Ha presenciado situaciones donde sus compañeros docentes se han gritados por algún tipo de problema laboral o personal | 4 | 4 | 3 | |



1. Datos generales del Juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | MSc. Luis Arturo Moyano Torres |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | Unidad Educativa Pdte. "José Luis Tamayo" |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación | No aplica |
| DNI: | 0912872355 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario Habilidades blandas |
| Autor (a): | Diana Lorena Jurado Calderón |
| Objetivo: | Medir el nivel de habilidades blandas de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023 |
| Administración: | El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador |
| Dimensiones: | Trabajo en equipo-gestión del tiempo-liderazgo. |
| Confiabilidad: | |
| Escala: | Nominal |
| Niveles o rango: | Alto Medio Bajo |
| Cantidad de ítems: | 15 |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades blandas elaborado por Diana Lorena Jurado Calderón en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis |

| | | |
|--|---|--|
| | | adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades blandas

Definición de la variable:

Constituye una cualidad de establecer una relación social con otras personas, manifestando prudencia en el dialogo, es innato del individuo frente a un grupo social, en varias situaciones resulta en la complacencia de la otra persona con quien se asocia. (Espinoza y Gallegos, 2021).

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Es un talento elemental para que un grupo de personas logren alcanzar los objetivos particulares que hayan puesto. Es una particularidad que tiene mayor demandan por las diferentes organizaciones hoy en día (Cervantes et al., 2020).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|--|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Compromiso | Ud. participa en la toma decisiones del trabajo de equipo | 4 | 4 | 4 | |
| | Para Ud. el compromiso es un elemento importante en un equipo de trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Existe un compromiso por parte del personal docente de la institución para ofrecer una educación de calidad. | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|--|
| Confianza | Cree Ud. que existe suficiente confianza entre sus compañeros docentes | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera Ud. que los docentes de la institución se preocupan por el bienestar social, emocional o laboral de los demás | 4 | 4 | 4 | |
| Resolución de problemas | Cuando existen problemas educativos con estudiantes los docentes demuestran procesos de toma de decisiones acertadas. | 4 | 4 | 4 | |

Dimensión 2: Gestión del tiempo

Definición de la dimensión: Es un mecanismo que describe un aspecto esencial respecto a que los colaboradores que disponen correctamente su tiempo tienen mayor productividad. (Sagredo et al., 2020)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Planificación | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Ud. gestiona su tiempo proporcionalmente durante sus planificaciones académica. | 4 | 4 | 4 | |
| Organización | En sus clases organiza estratégicamente el componente teórico o práctico para lograr buenos resultados en el estudiante. | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|--|
| Presentación | Considera importante que los docentes efectúen la presentación de material académico eficientemente dentro de las aulas de clases | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 4 | 4 | 4 | |

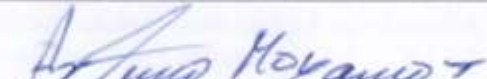
Dimensión 3: liderazgo

Definición de la dimensión: Es una de las prácticas blancas más destacables, porque permite transportar y custodiar a los equipos de trabajo hacia el objetivo (Riquelme et al., 2020).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Comunicación | Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo ayudará a ser funcionales | 4 | 4 | 4 | |
| | Para Ud. es apropiado que dentro de la institución los docentes realicen sus actividades de forma grupal. | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | Cree Ud. que dentro de un equipo cada quien deben buscar sus propios intereses | 4 | 4 | 4 | |
| | Cuando trabaja en equipo se siente bien tomando la iniciativa | 4 | 4 | 4 | |
| Relaciones afectivas | Para Ud. la empatía en un equipo es un elemento que contribuye a las relaciones afectivas y sociales en un lugar de trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

Antonio Moya

1. Datos generales del Juez

| | |
|---|---|
| Nombre del juez: | MSc. Luis Arturo Moyano Torres |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | Unidad Educativa Pdte. "José Luis Tamayo" |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Experiencia en Investigación | No aplica |
| DNI: | 0912872355 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario comunicación asertiva |
| Autor (a): | Diana Lorena Jurado Calderón |
| Objetivo: | Medir el nivel de comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023 |
| Administración: | El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador |
| Dimensiones: | Técnicas asertivas-conducta comunicativa-Cualidades en la comunicación asertiva. |
| Confiablez: | |
| Escala: | Nominal |
| Niveles o rango: | Alto Medio Bajo |
| Cantidad de ítems: | 15 |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **cuestionario de comunicación asertiva** elaborado por **Diana Lorena Jurado Calderón** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis |

| | | |
|--|---|--|
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Comunicación asertiva

Definición de la variable:

Indica que es una capacidad fundamental para la convivencia. En estos principios las personas logran dialogar con serenidad y respeto, hablando lo que desea decir, pero sin lastimar las impresiones de los demás (Capa,2022).

Dimensión 1: Técnicas asertivas

Definición de la dimensión:

Son los medios a través del cual un individuo puede actuar cavilando en un bienestar propio, de manera firme y valiente, practicando sus derechos y respetando en la misma línea los derechos ajenos (Del Mar et al, 2021)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Escucha activa | Ud. gestiona la escucha activa con sus compañeros docentes. | 4 | 4 | 4 | |
| | Cuando Ud. responde a sus compañeros, lo hace en función de la manera en que percibe cómo se sienten. | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocer otras virtudes | Considera importante que las personas | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|---------|---|---|---|---|--|
| | resalten sus virtudes | | | | |
| Empatía | Ud. se ponen el lugar de sus compañeros docentes en situaciones difíciles | 4 | 4 | 4 | |
| | Comprende Ud. con facilidad los sentimientos o sensaciones de los compañeros docentes | 4 | 4 | 4 | |
| | Demuestras solidaridad por tus compañeros docentes en situaciones negativas. | 4 | 4 | 4 | |

Dimensión 2: Conducta comunicativa

Definición de la dimensión: Comprende los procedimientos que usa una persona para expresar a otros experiencias, sentimientos u opiniones. Estas acciones son versátiles para los procedimientos educativos dentro de una institución, en la relación entre los docentes y estudiantes es común observar en acción este tipo de conductas (Vera y Ramírez,2022)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Básica | En su entorno laboral, es fluida la comunicación respetuosa entre sus compañeros. | 4 | 4 | 4 | |
| Enfática | Ud. demuestra verbalmente sus insatisfacciones o incomodidades laborales. | 4 | 4 | 4 | |
| | Existe un ambiente laboral que predisponga la manifestación de sus apreciaciones u opiniones. | 4 | 4 | 4 | |
| Confrontadora | En su lugar de trabajo hay confrontaciones entre compañeros docentes. | 4 | 4 | 4 | |


Dimensión 3: Cualidades en la comunicación asertiva

Definición de la dimensión: Se trata del grupo de conductas o acciones que describen cuando una persona está transmitiendo un mensaje a otra a través de la asertividad (Mendoza, 2021).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Velocidad | Ud. al expresarse con sus compañeros docentes articula correctamente las palabras. | 4 | 4 | 4 | . |
| | Considera Ud. importante que dentro del rol docente se muestre la capacidad de articulación de palabras. | 4 | 4 | 4 | |
| Tono | Sus compañeros docentes utilizan el tono adecuado para comunicarse con los demás | 4 | 4 | 4 | |
| Coherencia | Ud. cuando se comunica gestiona con coherencia la idea que desea transmitir | 4 | 4 | 4 | |
| Volumen | Ha presenciado situaciones donde sus compañeros docentes se han gritados por algún tipo de problema laboral o personal | 4 | 4 | 4 | |

Ar. Juan M. ...

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | Lcdo. Emilio Jacinto Adrián Peñafiel. MSc. |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | Universidad Panamericana de Nicaragua (Modalidad virtual) |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Experiencia en Investigación | No aplica |
| DNI: | 0915276646 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario Habilidades blandas |
| Autor (a): | Diana Lorena Jurado Calderón |
| Objetivo: | Medir el nivel de habilidades blandas de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023 |
| Administración: | El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador |
| Dimensiones: | Trabajo en equipo-gestión del tiempo-liderazgo. |
| Confiabilidad: | |
| Escala: | Nominal |
| Niveles o rango: | Alto Medio Bajo |
| Cantidad de ítems: | 15 |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades blandas elaborado por Diana Lorena Jurado Calderón en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis |

| | | |
|--|---|--|
| | | adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades blandas

Definición de la variable:

Constituye una cualidad de establecer una relación social con otras personas, manifestando prudencia en el dialogo, es innato del individuo frente a un grupo social, en varias situaciones resulta en la complacencia de la otra persona con quien se asocia. (Espinoza y Gallegos, 2021).

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Es un talento elemental para que un grupo de personas logren alcanzar los objetivos particulares que hayan puesto. Es una particularidad que tiene mayor demandan por las diferentes organizaciones hoy en día (Cervantes et al., 2020).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Compromiso | Ud. participa en la toma decisiones del trabajo de equipo | 4 | 4 | 4 | |
| | Para Ud. el compromiso es un elemento importante en un equipo de trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Existe un compromiso por parte del personal docente de la institución para ofrecer una educación de calidad. | 4 | 4 | 3 | |

| | | | | | |
|-------------------------|--|---|---|---|--|
| Confianza | Cree Ud. que existe suficiente confianza entre sus compañeros docentes | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera Ud. que los docentes de la institución se preocupan por el bienestar social, emocional o laboral de los demás. | 4 | 3 | 4 | |
| Resolución de problemas | Cuando existen problemas educativos con estudiantes los docentes demuestran procesos de toma de decisiones acertadas. | 4 | 3 | 3 | |

Dimensión 2: Gestión del tiempo

Definición de la dimensión: Es un mecanismo que describe un aspecto esencial respecto a que los colaboradores que disponen correctamente su tiempo tienen mayor productividad. (Sagredo et al., 2020)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificación | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Ud. gestiona su tiempo proporcionalmente durante sus planificaciones académica. | 3 | 4 | 4 | |
| Organización | En sus clases organiza estratégicamente el componente teórico o práctico para lograr buenos resultados en el estudiante. | 4 | 4 | 3 | |

| | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|--|
| Presentación | Considera importante que los docentes efectúen la presentación de material académico eficientemente dentro de las aulas de clases | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 4 | 4 | 4 | |


Dimensión 3: liderazgo

Definición de la dimensión: Es una de las prácticas blancas más destacables, porque permite transportar y custodiar a los equipos de trabajo hacia el objetivo (Riquelme et al.,2020).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Comunicación | Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo ayudará a ser funcionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | Para Ud. es apropiado que dentro de la institución los docentes realicen sus actividades de forma grupal. | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | Cree Ud. que dentro de un equipo cada quien deben buscar sus propios intereses | 4 | 4 | 3 | |
| | Cuando trabaja en equipo se siente bien tomando la iniciativa | 4 | 4 | 4 | |
| Relaciones afectivas | Para Ud. la empatía en un equipo es un elemento que contribuye a las relaciones afectivas y sociales en un lugar de trabajo. | 4 | 4 | 3 | |

Emilio Abrián P.

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | Ledo. Emilio Jacinto Adrián Peñafiel. MSc. |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | Universidad Panamericana de Nicaragua (Modalidad virtual) |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Experiencia en Investigación | No aplica |
| DNI: | 0915276646 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario comunicación asertiva |
| Autor (a): | Diana Lorena Jurado Calderón |
| Objetivo: | Medir el nivel de comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023 |
| Administración: | El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador |
| Dimensiones: | Técnicas asertivas-conducta comunicativa-Cualidades en la comunicación asertiva. |
| Confiabilidad: | |
| Escala: | Nominal |
| Niveles o rango: | Alto Medio Bajo |
| Cantidad de ítems: | 15 |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **cuestionario de comunicación asertiva** elaborado por **Diana Lorena Jurado Calderón** en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis |

| | | |
|--|---|--|
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Comunicación asertiva

Definición de la variable:

Indica que es una capacidad fundamental para la convivencia. En estos principios las personas logran dialogar con serenidad y respeto, hablando lo que desea decir, pero sin lastimar las impresiones de los demás (Capa,2022).

Dimensión 1: Técnicas asertivas

Definición de la dimensión:

Son los medios a través del cual un individuo puede actuar cavilando en un bienestar propio, de manera firme y valiente, practicando sus derechos y respetando en la misma línea los derechos ajenos (Del Mar et al, 2021)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Escucha activa | Ud. gestiona la escucha activa con sus compañeros docentes. | 4 | 4 | 4 | |
| | Cuando Ud. responde a sus compañeros, lo hace en función de la manera en que percibe cómo se sienten. | 4 | 4 | 3 | |
| Reconocer otras virtudes | Considera importante que las personas | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|---------|---|---|---|---|--|
| | resalten sus virtudes | | | | |
| Empatía | Ud. se ponen el lugar de sus compañeros docentes en situaciones difíciles | 4 | 3 | 3 | |
| | Comprende Ud. con facilidad los sentimientos o sensaciones de los compañeros docentes | 4 | 4 | 4 | |
| | Demuestras solidaridad por tus compañeros docentes en situaciones negativas. | 4 | 4 | 3 | |

Dimensión 2: Conducta comunicativa

Definición de la dimensión: Comprende los procedimientos que usa una persona para expresar a otros experiencias, sentimientos u opiniones. Estas acciones son versátiles para los procedimientos educativos dentro de una institución, en la relación entre los docentes y estudiantes es común observar en acción este tipo de conductas (Vera y Ramírez, 2022)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Básica | En su entorno laboral, es fluida la comunicación respetuosa entre sus compañeros. | 4 | 3 | 4 | |
| Enfática | Ud. demuestra verbalmente sus insatisfacciones o incomodidades laborales. | 4 | 4 | 4 | |
| | Existe un ambiente laboral que predisponga la manifestación de sus apreciaciones u opiniones. | 4 | 4 | 3 | |
| Confrontadora | En su lugar de trabajo hay confrontaciones entre compañeros docentes. | 4 | 4 | 4 | |


Dimensión 3: Cualidades en la comunicación asertiva

Definición de la dimensión: Se trata del grupo de conductas o acciones que describen cuando una persona está transmitiendo un mensaje a otra a través de la asertividad (Mendoza, 2021).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Velocidad | Ud. al expresarse con sus compañeros docentes articula correctamente las palabras | 4 | 4 | 4 | . |
| | Considera Ud. importante que dentro del rol docente se muestre la capacidad de articulación de palabras | 4 | 3 | 4 | |
| Tono | Sus compañeros docentes utilizan el tono adecuado para comunicarse con los demás | 4 | 4 | 4 | |
| Coherencia | Ud. cuando se comunica gestiona con coherencia la idea que desea transmitir | 4 | 4 | 4 | |
| Volumen | Ha presenciado situaciones donde sus compañeros docentes se han gritados por algún tipo de problema laboral o personal | 4 | 4 | 3 | |

Emilio Adrián P

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | MSc. Edgar Jimmy Zambrano Ruiz |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | Unidad Educativa Pdte. "José Luis Tamayo" |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación | No aplica |
| DNI: | 0908695315 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario Habilidades blandas |
| Autor (a): | Diana Lorena Jurado Calderón |
| Objetivo: | Medir el nivel de habilidades blandas de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023 |
| Administración: | El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador |
| Dimensiones: | Trabajo en equipo-gestión del tiempo-liderazgo. |
| Confiabilidad: | |
| Escala: | Nominal |
| Niveles o rango: | Alto Medio Bajo |
| Cantidad de ítems: | 15 |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades blandas elaborado por Diana Lorena Jurado Calderón en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis |

| | | adecuada |
|--|---|--|
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades blandas

Definición de la variable:

Constituye una cualidad de establecer una relación social con otras personas, manifestando prudencia en el dialogo, es innato del individuo frente a un grupo social, en varias situaciones resulta en la complacencia de la otra persona con quien se asocia. (Espinoza y Gallegos, 2021).

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Es un talento elemental para que un grupo de personas logren alcanzar los objetivos particulares que hayan puesto. Es una particularidad que tiene mayor demandan por las diferentes organizaciones hoy en día (Cervantes et al., 2020).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Compromiso | Ud. participa en la toma decisiones del trabajo de equipo | 4 | 4 | 3 | |
| | Para Ud. el compromiso es un elemento importante en un equipo de trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Existe un compromiso por parte del personal docente de la institución para ofrecer una educación de calidad. | 4 | 3 | 3 | |

| | | | | | |
|-------------------------|--|---|---|---|--|
| Confianza | Cree Ud. que existe suficiente confianza entre sus compañeros docentes | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera Ud. que los docentes de la institución se preocupan por el bienestar social, emocional o laboral de los demás. | 4 | 4 | 4 | |
| Resolución de problemas | Cuando existen problemas educativos con estudiantes los docentes demuestran procesos de toma de decisiones acertadas. | 3 | 3 | 3 | |

Dimensión 2: Gestión del tiempo

Definición de la dimensión: Es un mecanismo que describe un aspecto esencial respecto a que los colaboradores que disponen correctamente su tiempo tienen mayor productividad. (Sagredo et al., 2020)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificación | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Ud. gestiona su tiempo proporcionalmente durante sus planificaciones académica. | 4 | 3 | 3 | |
| Organización | En sus clases organiza estratégicamente el componente teórico o práctico para lograr buenos resultados en el estudiante. | 4 | 4 | 3 | |

| | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|--|
| Presentación | Considera importante que los docentes efectúen la presentación de material académico eficientemente dentro de las aulas de clases | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 4 | 4 | 4 | |


Dimensión 3: liderazgo

Definición de la dimensión: Es una de las prácticas blancas más destacables, porque permite transportar y custodiar a los equipos de trabajo hacia el objetivo (Riquelme et al.,2020).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Comunicación | Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo ayudará a ser funcionales. | 4 | 3 | 3 | |
| | Para Ud. es apropiado que dentro de la institución los docentes realicen sus actividades de forma grupal. | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | Cree Ud. que dentro de un equipo cada quien deben buscar sus propios intereses | 4 | 4 | 3 | |
| | Cuando trabaja en equipo se siente bien tomando la iniciativa | 4 | 4 | 4 | |
| Relaciones afectivas | Para Ud. la empatía en un equipo es un elemento que contribuye a las relaciones afectivas y sociales en un lugar de trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

[Firma manuscrita]

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | MSc. Edgar Jimmy Zambrano Ruiz |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Educación |
| Institución donde labora: | Unidad Educativa Pdte. "José Luis Tamayo" |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 u 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación | No aplica |
| DNI: | 0908695315 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario comunicación asertiva |
| Autor (a): | Diana Lorena Jurado Calderón |
| Objetivo: | Medir el nivel de comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023 |
| Administración: | El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador |
| Dimensiones: | Técnicas asertivas-conducta comunicativa-Cualidades en la comunicación asertiva. |
| Confiabilidad: | |
| Escala: | Nominal |
| Niveles o rango: | Alto Medio Bajo |
| Cantidad de ítems: | 15 |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **cuestionario de comunicación asertiva** elaborado por **Diana Lorena Jurado Calderón** en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis |

| | | |
|--|---|--|
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Comunicación asertiva

Definición de la variable:

Indica que es una capacidad fundamental para la convivencia. En estos principios las personas logran dialogar con serenidad y respeto, hablando lo que desea decir, pero sin lastimar las impresiones de los demás (Capa,2022).

Dimensión 1: Técnicas asertivas

Definición de la dimensión:

Son los medios a través del cual un individuo puede actuar cavilando en un bienestar propio, de manera firme y valiente, practicando sus derechos y respetando en la misma línea los derechos ajenos (Del Mar et al, 2021)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Escucha activa | Ud. gestiona la escucha activa con sus compañeros docentes. | 4 | 4 | 4 | |
| | Cuando Ud. responde a sus compañeros, lo hace en función de la manera en que percibe cómo ellos se sienten. | 4 | 3 | 4 | |
| Reconocer otras virtudes | Considera importante que las personas | 4 | 4 | 3 | |

| | | | | | |
|---------|---|---|---|---|--|
| | resalten sus virtudes | | | | |
| Empatia | Ud. se ponen el lugar de sus compañeros docentes en situaciones difíciles | 4 | 4 | 4 | |
| | Comprende Ud. con facilidad los sentimientos o sensaciones de los compañeros docentes | 3 | 4 | 4 | |
| | Demuestras solidaridad por tus compañeros docentes en situaciones negativas. | 4 | 4 | 3 | |

Dimensión 2: Conducta comunicativa

Definición de la dimensión: Comprende los procedimientos que usa una persona para expresar a otros experiencias, sentimientos u opiniones. Estas acciones son versátiles para los procedimientos educativos dentro de una institución, en la relación entre los docentes y estudiantes es común observar en acción este tipo de conductas (Vera y Ramírez,2022)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Básica | En su entorno laboral, es fluida la comunicación respetuosa entre sus compañeros. | 4 | 4 | 4 | |
| Enfática | Ud. demuestra verbalmente sus insatisfacciones o incomodidades laborales. | 4 | 4 | 4 | |
| | Existe un ambiente laboral que predisponga la manifestación de sus apreciaciones u opiniones. | 4 | 4 | 4 | |
| Confrontadora | En su lugar de trabajo hay confrontaciones entre compañeros docentes. | 4 | 3 | 4 | |

Dimensión 3: Cualidades en la comunicación asertiva

Definición de la dimensión: Se trata del grupo de conductas o acciones que describen cuando una persona está transmitiendo un mensaje a otra a través de la asertividad (Mendoza, 2021).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Velocidad | Ud. al expresarse con sus compañeros docentes articula correctamente las palabras. | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera Ud. importante que dentro del rol docente se muestre la capacidad de articulación de palabras. | 3 | 3 | 3 | |
| Tono | Sus compañeros docentes utilizan el tono adecuado para comunicarse con los demás | 4 | 4 | 4 | |
| Coherencia | Ud. cuando se comunica gestiona con coherencia la idea que desea transmitir | 4 | 4 | 3 | |
| Volumen | Ha presenciado situaciones donde sus compañeros docentes se han gritados por algún tipo de problema laboral o personal | 4 | 4 | 4 | |



Anexo 4: Solicitud para aplicar prueba piloto

Daule 01 de junio del 2023

SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

MSC. RICARDO GUIN PORTES
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO

YO, Lic. Diana Lorena Jurado Calderón con C.I. 0922279740 estudiante de Maestría en Administración de la educación del programa académico de posgrado de la Universidad César Vallejos de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule - Ecuador, 2023" .El cuál se desarrollará bajo la asesoría del Dr. Carlos Alberto Cherre Anton , necesito aplicar el cuestionario a los (docentes) para objeto de la prueba piloto, y así poder comprobar la confiabilidad del instrumento en base las variables expuestas.

Por este motivo le solicito a usted como autoridad vigente me brinde las facilidades y emitir la constancia en la que me autorice la aplicación del cuestionario para la recolección de datos de la prueba piloto en la institución bajo su dirección.

Atentamente,



Lic. Diana Jurado Calderón



Anexo 5: Autorización por la Institución



Unidad Educativa
"Presidente José Luis Tamayo"
Dirección: Gallegos Lara y Av. San Francisco
(04) 450-5940 ✉ coltamayo@yahoo.es 📘 @PdteJoseLuisTamayo

Daule, 02 de junio del 2023

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

El rector de la Unidad Educativa Presidente "José Luis Tamayo" suscribe la presente.

AUTORIZA:

A la Lcda. **Diana Lorena Jurado Calderón** con C.I. **0922279740** quien es estudiante de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, para que proceda con la aplicación de los instrumentos que mide las variables de su proyecto de investigación titulado "**Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023**".

Se extiende la presente para que tenga la facilidad para aplicar la investigación necesaria.

Atentamente

MSc. Ricardo Guin Portes
Rector



Anexo 6: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023

Investigador (a): Jurado Calderón Diana Lorena Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la carrera profesional o programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Sac - Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Unidad Educativa Pdte. "José Luis Tamayo" Describir el impacto del problema de la investigación. La falta de habilidades blandas y comunicación asertiva.

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023".

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará de manera digital se procederá a subir en un formulario de Google form en el cual a cada encuestado se le pedirá contestar las preguntas planteadas, de la institución Unidad Educativa Pdte. "José Luis Tamayo". Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

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

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

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

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Jurado.....Calderón.....Diana.....Lorena email: dianaloren@gmail.com, y Docentes asesores Amaya Cueva De Jurado Mónica Del Rosario, Cherre Anton Carlos Alberto email: antonperu3@gmail.com

Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:
..... Fecha y hora:

Anexo 8: Ficha de consolidado de Juicio de experto

Título de investigación: Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023

Instrumento: Cuestionario de Habilidades blandas

| EXPERTO 1 | | | | | | EXPERTO 2 | | | | | | EXPERTO 3 | | | | | | EXPERTO 4 | | | | | |
|-----------------|------------|----|----|---|---|-----------------|------------|----|----|---|-----------------|-------------|------------|----|----|-----------------|---|-------------|------------|----|----|---|---|
| ITEMS | VALORACIÓN | | | | | ITEMS | VALORACIÓN | | | | | ITEMS | VALORACIÓN | | | | | ITEMS | VALORACIÓN | | | | |
| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| I ₁ | | x | | | | I ₁ | | x | | | I ₁ | | x | | | I ₁ | x | | | | | | |
| I ₂ | x | | | | | I ₂ | x | | | | I ₂ | x | | | | I ₂ | x | | | | | | |
| I ₃ | x | | | | | I ₃ | | x | | | I ₃ | x | | | | I ₃ | | x | | | | | |
| I ₄ | x | | | | | I ₄ | | x | | | I ₄ | | x | | | I ₄ | | x | | | | | |
| I ₅ | | x | | | | I ₅ | x | | | | I ₅ | x | | | | I ₅ | | x | | | | | |
| I ₆ | | x | | | | I ₆ | x | | | | I ₆ | | x | | | I ₆ | | x | | | | | |
| I ₇ | x | | | | | I ₇ | | x | | | I ₇ | x | | | | I ₇ | | x | | | | | |
| I ₈ | x | | | | | I ₈ | x | | | | I ₈ | x | | | | I ₈ | x | | | | | | |
| I ₉ | x | | | | | I ₉ | x | | | | I ₉ | | x | | | I ₉ | | x | | | | | |
| I ₁₀ | x | | | | | I ₁₀ | x | | | | I ₁₀ | x | | | | I ₁₀ | x | | | | | | |
| I ₁₁ | | x | | | | I ₁₁ | | x | | | I ₁₁ | | x | | | I ₁₁ | x | | | | | | |
| I ₁₂ | | x | | | | I ₁₂ | x | | | | I ₁₂ | x | | | | I ₁₂ | x | | | | | | |
| I ₁₃ | x | | | | | I ₁₃ | | x | | | I ₁₃ | x | | | | I ₁₃ | | x | | | | | |
| I ₁₄ | | x | | | | I ₁₄ | | x | | | I ₁₄ | | x | | | I ₁₄ | x | | | | | | |
| I ₁₅ | x | | | | | I ₁₅ | | x | | | I ₁₅ | x | | | | I ₁₅ | | x | | | | | |
| Tota | — | 36 | 18 | | | Tota | — | 28 | 24 | 0 | | Tota | — | 36 | 18 | 0 | | Tota | — | 28 | 24 | 0 | |

| Experto 1 | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|
| C ₁ = | T4 | T3 | T2 | T1 | T0 |
| Valoración | 36 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| Total Maximo | 60 | | | | |

$$C_1 = 90\%$$

| Experto 2 | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|
| C ₁ = | T4 | T3 | T2 | T1 | T0 |
| Valoración | 28 | 24 | 0 | 0 | 0 |
| Total Maximo | 60 | | | | |

$$C_2 = 87\%$$

| Experto 3 | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|
| C ₁ = | T4 | T3 | T2 | T1 | T0 |
| Valoración | 36 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| Total Maximo | 60 | | | | |

$$C_3 = 90\%$$

| Experto 4 | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|
| C ₁ = | T4 | T3 | T2 | T1 | T0 |
| Valoración | 28 | 11 | 8 | 0 | 0 |
| Total Maximo | 60 | | | | |

$$C_4 = 78\%$$

$$C_p = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = 86,11\%$$

Ficha de consolidado de Juicio de experto

Título de investigación: Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023

Instrumento: Cuestionario de comunicación asertiva

| EXPERTO 1 | | | | | | EXPERTO 2 | | | | | | EXPERTO 3 | | | | | | EXPERTO 4 | | | | | |
|-----------------|------------|----|---|---|---|-----------------|------------|----|---|---|-----------------|-----------|------------|---|---|-----------------|----|-----------|------------|---|---|---|---|
| ITEMS | VALORACIÓN | | | | | ITEMS | VALORACIÓN | | | | | ITEMS | VALORACIÓN | | | | | ITEMS | VALORACIÓN | | | | |
| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| I ₁ | | x | | | | I ₁ | X | | | | I ₁ | | x | | | I ₁ | x | | | | | | |
| I ₂ | x | | | | | I ₂ | x | | | | I ₂ | x | | | | I ₂ | x | | | | | | |
| I ₃ | x | | | | | I ₃ | | x | | | I ₃ | x | | | | I ₃ | | x | | | | | |
| I ₄ | x | | | | | I ₄ | | x | | | I ₄ | | x | | | I ₄ | | x | | | | | |
| I ₅ | | x | | | | I ₅ | x | | | | I ₅ | x | | | | I ₅ | X | | | | | | |
| I ₆ | | x | | | | I ₆ | x | | | | I ₆ | | x | | | I ₆ | | x | | | | | |
| I ₇ | x | | | | | I ₇ | | x | | | I ₇ | | x | | | I ₇ | | x | | | | | |
| I ₈ | x | | | | | I ₈ | x | | | | I ₈ | x | | | | I ₈ | x | | | | | | |
| I ₉ | x | | | | | I ₉ | x | | | | I ₉ | | x | | | I ₉ | | x | | | | | |
| I ₁₀ | x | | | | | I ₁₀ | x | | | | I ₁₀ | x | | | | I ₁₀ | x | | | | | | |
| I ₁₁ | | x | | | | I ₁₁ | | x | | | I ₁₁ | | x | | | I ₁₁ | x | | | | | | |
| I ₁₂ | | x | | | | I ₁₂ | x | | | | I ₁₂ | x | | | | I ₁₂ | x | | | | | | |
| I ₁₃ | x | | | | | I ₁₃ | | x | | | I ₁₃ | x | | | | I ₁₃ | | x | | | | | |
| I ₁₄ | X | | | | | I ₁₄ | | x | | | I ₁₄ | | x | | | I ₁₄ | x | | | | | | |
| I ₁₅ | x | | | | | I ₁₅ | | x | | | I ₁₅ | x | | | | I ₁₅ | | x | | | | | |
| Total | 40 | 15 | | | | Total | 32 | 21 | 0 | | Total | 32 | 18 | 0 | | Total | 32 | 21 | | | | | |

| Experto 1 | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|
| C ₁ = | T4 | T3 | T2 | T1 | T0 |
| Valoración | 40 | 15 | 0 | 0 | 0 |
| Total Maximo | 60 | | | | |

C₁ = 92%

| Experto 2 | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|
| C ₁ = | T4 | T3 | T2 | T1 | T0 |
| Valoración | 32 | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Total Maximo | 60 | | | | |

C₂ = 88%

| Experto 3 | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|
| C ₁ = | T4 | T3 | T2 | T1 | T0 |
| Valoración | 32 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| Total Maximo | 60 | | | | |

C₃ = 83%

| Experto 4 | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|
| C ₁ = | T4 | T3 | T2 | T1 | T0 |
| Valoración | 32 | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Total Maximo | 60 | | | | |

C₄ = 88%

$$C_g = \sqrt[4]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3 \cdot C_4} = 87,87\%$$

Anexo 9: Prueba de fiabilidad del Instrumento de Habilidades blandas

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,884 | 15 |

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 |
|---|--|---|--|---|
| Ud. participa en la toma de decisiones del trabajo de equipo | 32,47 | 141,410 | -,058 | ,895 |
| Para Ud. el compromiso es un elemento importante en un equipo de trabajo. | 33,33 | 137,667 | ,386 | ,885 |
| Existe un compromiso por parte del personal docente de la institución para ofrecer una educación de calidad. | 32,93 | 133,067 | ,429 | ,882 |
| Cree Ud. ¿Qué existe suficiente confianza entre sus compañeros docentes? | 32,13 | 128,124 | ,660 | ,875 |
| Considera Ud. que los docentes de la institución se preocupan por el bienestar social, emocional o laboral de los demás. | 32,47 | 121,695 | ,720 | ,870 |
| Cuando existen problemas educativos con estudiantes los docentes demuestran procesos de toma de decisiones acertadas | 32,53 | 123,695 | ,765 | ,870 |
| Considera clave que dentro de las competencias docentes se destaque la administración del tiempo. | 32,20 | 115,886 | ,584 | ,876 |
| Ud. gestiona su tiempo proporcionalmente durante sus planificaciones académica. | 32,07 | 116,067 | ,609 | ,874 |
| En sus clases organiza estratégicamente el componente teórico o práctico para lograr buenos resultados en el estudiante. | 32,13 | 111,838 | ,721 | ,868 |
| Considera importante que los docentes efectúen la presentación de material académico eficientemente dentro de las aulas de clases | 32,47 | 116,838 | ,622 | ,873 |
| Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo ayudará a ser funcionales. | 31,33 | 109,524 | ,788 | ,864 |
| Para Ud. es apropiado que dentro de la institución los docentes realicen sus actividades de forma grupal. | 32,40 | 122,686 | ,753 | ,870 |
| Cree Ud. que dentro de un equipo cada quien deben buscar sus propios intereses | 30,47 | 123,838 | ,460 | ,881 |
| Para Ud. la empatía es un elemento que contribuye a las relaciones afectivas y sociales en un lugar de trabajo. | 31,47 | 126,695 | ,451 | ,880 |
| Cuando trabaja en equipo se siente bien tomando la iniciativa | 32,13 | 128,410 | ,484 | ,879 |

Anexo 10: Prueba de fiabilidad del Instrumento Comunicación asertiva

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,706 | 15 |

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 |
|--|--|---|--|---|
| Ud. gestiona la escucha activa con sus compañeros docentes. | 31,21 | 27,566 | ,587 | ,644 |
| Considera importante que las personas resalten sus virtudes | 31,43 | 36,110 | ,148 | ,715 |
| Ud. se ponen el lugar de sus compañeros docentes en situaciones difíciles | 32,14 | 32,286 | ,552 | ,660 |
| Comprende Ud. con facilidad los sentimientos o sensaciones de los compañeros docentes | 32,00 | 33,385 | ,539 | ,666 |
| Demuestras solidaridad por tus compañeros docentes en situaciones negativas. | 32,43 | 35,956 | ,406 | ,686 |
| Considera Ud. que aplica transparencia mientras cumple su rol como docente en la institución. | 32,64 | 39,324 | ,002 | ,713 |
| En su entorno laboral, es fluida la comunicación respetuosa entre sus compañeros. | 32,29 | 37,604 | ,262 | ,698 |
| Ud. demuestra verbalmente sus insatisfacciones o incomodidades laborales. | 31,07 | 40,841 | -,181 | ,750 |
| Existe un ambiente laboral que predisponga la manifestación de sus apreciaciones u opiniones. | 31,43 | 32,879 | ,436 | ,674 |
| En su lugar de trabajo hay confrontaciones entre compañeros docentes | 30,36 | 33,478 | ,384 | ,682 |
| Ud. considera adecuada las condiciones del clima institucional que actualmente se evidencia en su lugar de trabajo facilitan la comunicación | 31,43 | 33,495 | ,474 | ,672 |
| Considera Ud. que existen acciones, elementos o factores que han infringido en el nivel de comunicación | 31,29 | 33,758 | ,711 | ,660 |
| Sus compañeros docentes utilizan el tono adecuado para comunicarse con los demás | 32,07 | 36,841 | ,333 | ,693 |
| Ud. cuando se comunica gestiona con coherencia la idea que desea transmitir | 32,43 | 36,264 | ,483 | ,684 |
| Ha presenciado situaciones donde sus compañeros docentes se han gritados por algún tipo de problema laboral o personal | 29,79 | 37,412 | ,021 | ,740 |

Anexo 11: Base de datos: Variable 1

| V1 | V1 Habilidades Blandas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------|-------|---|---|----|----------|--------------|-------|----|----|----|----------|----------|-------|-------|-------|-------|
| | D1 Trabajo en equipo | | | | | | D2 Gestión del Tiempo | | | | | | D3 Liderazgo | | | | | | | | | | |
| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | D1 NIVEL | 7 | 8 | 9 | 10 | D2 NIVEL | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | D3 NIVEL | V1 NIVEL | | | | |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | Bajo | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | Bajo | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 8 | Bajo | 29 | Bajo |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 10 | Bajo | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 22 | Bajo | |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | Medio | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 33 | Bajo |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | Alto | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | Alto | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | Alto | 72 | Alto |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 9 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 10 | Bajo | 23 | Bajo |
| 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 15 | Medio | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | Bajo | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 8 | Bajo | 30 | Bajo |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 10 | Bajo | 3 | 1 | 1 | 3 | 8 | Bajo | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 12 | Medio | 30 | Bajo |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | Medio | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Alto | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | Alto | 59 | Alto | |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | Bajo | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 30 | Bajo |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9 | Bajo | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 | Bajo | 24 | Bajo |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 9 | Bajo | 19 | Bajo |
| 12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 10 | Bajo | 22 | Bajo |
| 13 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | Medio | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Medio | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | Medio | 43 | Medio | |
| 14 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 17 | Medio | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 13 | Medio | 35 | Bajo |
| 15 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | Alto | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | Medio | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 18 | Medio | 57 | Alto |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 12 | Medio | 24 | Bajo |
| 17 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 11 | Bajo | 26 | Bajo |
| 18 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 16 | Bajo |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 16 | Bajo |
| 20 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 10 | Bajo | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 9 | Bajo | 25 | Bajo |
| 21 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 20 | Bajo |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | Bajo | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 10 | Bajo | 28 | Bajo |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 11 | Bajo | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | Bajo | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 10 | Bajo | 29 | Bajo |
| 24 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | Bajo | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 11 | Bajo | 33 | Bajo |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23 | Medio | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | Medio | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | Medio | 53 | Medio |
| 26 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 16 | Medio | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 9 | Bajo | 32 | Bajo |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 15 | Bajo |
| 28 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | Medio | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 10 | Bajo | 36 | Medio |
| 29 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 10 | Bajo | 25 | Bajo |
| 30 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 17 | Medio | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 10 | Bajo | 31 | Bajo |
| 31 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 15 | Medio | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | Bajo | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 13 | Medio | 34 | Bajo |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 9 | Bajo | 19 | Bajo |
| 33 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 12 | Medio | 24 | Bajo |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | Bajo | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | Bajo | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 9 | Bajo | 28 | Bajo |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 12 | Bajo | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 11 | Bajo | 30 | Bajo |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 18 | Bajo |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | Alto | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | Alto | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 20 | Alto | 65 | Alto |
| 38 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | Medio | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 11 | Bajo | 31 | Bajo |
| 39 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 13 | Bajo | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 29 | Bajo |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 16 | Bajo |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 25 | Alto | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | Alto | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 17 | Medio | 61 | Alto |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 10 | Bajo | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | Bajo | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 23 | Bajo |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | Medio | 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | Bajo | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 | Alto | 44 | Medio |
| 44 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | Bajo | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 11 | Bajo | 26 | Bajo |
| 45 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 13 | Bajo | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Bajo | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 11 | Bajo | 33 | Bajo |

| | | |
|--------------|--------|----|
| | Baremo | |
| Punto Máximo | | 75 |
| Punto mínimo | | 15 |
| Diferencia | | 60 |
| Niveles | | 3 |
| Resultado | | 20 |
| D3 | | |
| Alto | 19-25. | |
| Medio | 12-18. | |
| Bajo | 5-11. | |
| D2 | | |
| Alto | 16-20. | |
| Medio | 10-15. | |
| Bajo | 4-9. | |
| D1 | | |
| Alto | 24-30. | |
| Medio | 15-23. | |
| Bajo | 6-14. | |
| V1 | | |
| Alto | 57-75. | |
| Medio | 36-56. | |
| Bajo | 15-35. | |

Anexo 12: Base de datos: Variable 2

| V2 | V2 Comunicación Aseriva | | | | | | | | | | | | | | | | | | | v2 | NIVEL | | | | |
|----|-------------------------|---|---|---|---|---|--------------------------|----|-------|------|---|---|---|----|-------|-------|----|----|----|----|-------|-------|------|-------|------|
| | D1 Técnicas asertivas | | | | | | D2 Conducta Comunicativa | | | | | | D3 Cualidades en la comunicación asertiva | | | | | | | | | | | | |
| | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | D1 | NIVEL | 7 | 8 | 9 | 10 | D2 | NIVEL | 11 | 12 | 13 | 14 | | | 15 | D3 | NIVEL | |
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | Bajo | 5 | 3 | 2 | 1 | 11 | Medio | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 11 | Bajo | 34 | Bajo | |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | Bajo | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 18 | Bajo | |
| | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 15 | Medio | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Medio | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 11 | Bajo | 36 | Medio | |
| | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 27 | Alto | 5 | 4 | 1 | 4 | 14 | Medio | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | Alto | 61 | Alto | |
| | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | Bajo | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 10 | Bajo | 23 | Bajo | |
| | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 12 | Bajo | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Medio | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | Bajo | 32 | Bajo | |
| | 7 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 | 12 | Bajo | 5 | 2 | 4 | 1 | 12 | Medio | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 9 | Bajo | 33 | Bajo | |
| | 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | Alto | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Alto | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | Alto | 60 | Alto | |
| | 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Medio | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | Bajo | 35 | Bajo | |
| | 10 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 9 | Bajo | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 8 | Bajo | 24 | Bajo | |
| | 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 4 | 1 | 5 | 1 | 11 | Medio | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 9 | Bajo | 27 | Bajo | |
| | 12 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | Bajo | 3 | 1 | 5 | 1 | 10 | Medio | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 9 | Bajo | 27 | Bajo | |
| | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | Medio | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Medio | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | Medio | 45 | Medio | |
| | 14 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | Medio | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | Bajo | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 14 | Medio | 38 | Medio | |
| | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | Medio | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Medio | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 14 | Medio | 45 | Medio | |
| | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 11 | Bajo | 3 | 2 | 5 | 2 | 12 | Medio | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 13 | Medio | 36 | Medio | |
| | 17 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 15 | Medio | 1 | 2 | 4 | 4 | 11 | Medio | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 11 | Bajo | 37 | Medio | |
| | 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 15 | Bajo | |
| | 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 5 | 1 | 8 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 9 | Bajo | 23 | Bajo | |
| | 20 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | Bajo | 1 | 2 | 4 | 2 | 9 | Bajo | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 10 | Bajo | 32 | Bajo | |
| | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | Bajo | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 | Bajo | 20 | Bajo | |
| | 22 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 11 | Bajo | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | Bajo | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 | Bajo | 27 | Bajo | |
| | 23 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 3 | 5 | 1 | 10 | Medio | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7 | Bajo | 24 | Bajo | |
| | 24 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | Bajo | 4 | 5 | 4 | 2 | 15 | Medio | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 12 | Medio | 40 | Medio | |
| | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | Medio | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | Medio | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | Medio | 51 | Medio | |
| | 26 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 15 | Medio | 1 | 1 | 5 | 1 | 8 | Bajo | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 12 | Medio | 35 | Bajo | |
| | 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | Bajo | 15 | Bajo | |
| | 28 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 11 | Bajo | 4 | 4 | 4 | 1 | 13 | Medio | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 10 | Bajo | 34 | Bajo | |
| | 29 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | Bajo | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | Bajo | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 | Bajo | 26 | Bajo | |
| | 30 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 9 | Bajo | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 8 | Bajo | 24 | Bajo | |
| | 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | Medio | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | Medio | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | Medio | 44 | Medio | |
| | 32 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | Medio | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 9 | Bajo | 27 | Bajo | |
| | 33 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 4 | 2 | 5 | 1 | 12 | Medio | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 9 | Bajo | 28 | Bajo | |
| | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | Medio | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 17 | Medio | 46 | Medio | |
| | 35 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 12 | Bajo | 3 | 2 | 5 | 2 | 12 | Medio | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 11 | Bajo | 35 | Bajo | |
| | 36 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 2 | 2 | 4 | 1 | 9 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 10 | Bajo | 26 | Bajo | |
| | 37 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 | Alto | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | Medio | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | Medio | 55 | Medio | |
| | 38 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 12 | Bajo | 3 | 3 | 5 | 2 | 13 | Medio | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 14 | Medio | 39 | Medio | |
| | 39 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Medio | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 11 | Bajo | 32 | Bajo | |
| | 40 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | Bajo | 2 | 1 | 5 | 1 | 9 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 9 | Bajo | 25 | Bajo | |
| | 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | Alto | 3 | 4 | 2 | 5 | 14 | Medio | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | Alto | 64 | Alto | |
| | 42 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 8 | Bajo | 1 | 1 | 4 | 1 | 7 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 8 | Bajo | 23 | Bajo | |
| | 43 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 22 | Medio | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | Medio | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 16 | Medio | 49 | Medio | |
| | 44 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 10 | Bajo | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | Medio | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 10 | Bajo | 31 | Bajo | |
| | 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 9 | Bajo | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Medio | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 9 | Bajo | 28 | Bajo |

| | |
|--------------|------------|
| Baremo | |
| Punto Máximo | 20 |
| Punto mínimo | 4 |
| Diferencia | 16 |
| Niveles | 3 |
| Resultado | 5,33333333 |
| | |
| D3 | |
| Alto | 19-25. |
| Medio | 12-18. |
| Bajo | 5-11. |
| | |
| D2 | |
| Alto | 16-20. |
| Medio | 10-15. |
| Bajo | 4-9. |
| | |
| D1 | |
| Alto | 24-30. |
| Medio | 15-23. |
| Bajo | 6-14. |
| | |
| V1 | |
| Alto | 57-75. |
| Medio | 36-56. |
| Bajo | 15-35. |