



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Comunicación asertiva y trabajo en equipo en el personal docente de
la Institución Educativa Leoncio Prado de Tuco, Bambamarca 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Psicología Educativa.

AUTOR

Huaman Diaz, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-6472-9667)

ASESORA:

Dra. Hernández Fernández, Bertila (ORCID:0000-0002-4433-5019)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

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

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la investigación a mi querida madre quien me supo formar con buenos principios y valores demostrando respeto hacia las personas mayores, expresando valentía fortaleza y protección infinita hacia el trabajo.

A mis hermanas por la paciencia, comprensión y las actitudes positivas en el valioso apoyo que me brindaron en cada momento, siendo ellas y mi madre la columna vertebral de mi familia.

Agradecimiento

A Dios por darme la salud, cuidarme a diario y por ser infinita misericordia e iluminación para concluir con la investigación.

Mi gratitud a la Universidad César Vallejo por haber permitido ser parte de mi formación profesional, especial gratitud a la asesora Dra. Bertila Hernández Fernández por ser la persona indicada y excelente orientadora en todo el proceso de la investigación, sin su ayuda no hubiera sido posible concluir con éxito el presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODO	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.. ..	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	nivel de la comunicación oral de los docentes.....	17
Tabla 2	Nivel de la comunicación escrita de los docentes.	17
Tabla 3	Nivel de la comunicación gestual de los docentes.	18
Tabla 4	Dimensiones de la comunicación asertiva de los docentes.....	19
Tabla 5	Nivel de la comunicación asertiva institucional.....	20
Tabla 6	Dimensiones del trabajo en equipo.....	21

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de la comunicación asertiva institucional.....	18
Figura 2	Dimensiones del trabajo en equipo.....	19

Resumen

Que, durante el desarrollo del presente trabajo de investigación tiene como título comunicación asertiva y el trabajo en equipo con el personal docente de la institución educativa Leoncio Parado el Tuco Bambamarca. Teniendo en cuenta el objetivo general, para ver si existe relación con la comunicación asertiva y el trabajo en equipo con los docentes de la institución educativa Leoncio prado de tuco, Bambamarca

En cuanto al trabajo de investigación se realiza bajo La investigación se realiza bajo el diseño cuantitativo no experimental correlacional de forma transversal. Siendo el muestreo de 15 profesores de la institución educativa Leoncio Prado de Tuco Bambamarca – 2022, se utilizó como instrumentos un cuestionario para medir el grado de comunicación asertiva y el clima que existe en el trabajo en equipo fueron válidos y resultaron confiables para su aplicación.

Palabras clave: Comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la comunicación oral

Abstract

This research was developed with the title Assertive communication and teamwork in the teaching staff of the educational institution Leoncio Prado de Tuco, Bambamarca. Its general objective was to determine if there was a relationship between assertive communication and teamwork in the staff teacher of the educational institution Leoncio Prado de Tuco, Bambamarca. The research was carried out under the quantitative approach of non-experimental correlational cross-sectional design. The sample consisted of 15 teachers from the Leoncio Prado de Tuco educational institution, Bambamarca 2022, two questionnaires were applied, the first for assertive communication and the second, for teamwork; both were valid and reliable for their application.

Keywords: Assertive communication, teamwork and oral communication

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo se realizó en el ámbito educativo ya que permite potenciar el aspecto biológico, social de manera personal y en equipos, basado en el trabajo conjunto que imparten los maestros para que en lo posterior se pueda guiar, orientar y darle el soporte científico al alumno, y adecuándolos a una con la comunicación asertiva, sabiendo escuchar de forma adecuada centrada en el ser humano. Es motivo que nos conlleva a plantear la interrogante ¿qué componentes tiene la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en el personal de la institución Leoncio Prado de Tuco Bambamarca?

El mayor interés de este trabajo es el poder rescatar la comunicación asertiva de maestros de la institución educativa Leoncio Prado – Tuco, Bambamarca. Dándose una reflexión sobre el tema de investigación, viendo la comunicación juntamente con trabajo en equipo son aspectos fundamentales para una buena relación interpersonal, colectiva grupal y social. Se define a explorar caracteres de cómo se lleva la primera variable junto a la segunda variable de los maestros de la institución Leoncio Prado de Tuco – Bambamarca. Reinserción

La comunicación es primordial e importante para los docentes en el trabajo en equipo así evitar conductas negativas, ataques personales, o desaprobación en la misma comunicación con los equipos de trabajo.

Comunicación es algo innato del hombre, y fundamental para tener una comunicación asertiva en nuestro actuar diario, en el desempeño profesional que afronta múltiples cambios que se dan aún más en una institución educativa o centro de trabajo donde uno se encuentra laborando, se da debido al aspecto cognitivo de cada personal con la que nos rodeamos.

En este siglo, comunicación asertiva es parte del trabajo en equipo. Debido al progreso tecnológico demostrándose en forma individual grupal o familiar.

La I.E Leoncio Prado de Tuco se puede observar muchas dificultades en cuanto a una buena comunicación por lo que debemos de buscar el camino hacia una buena relación comunicativa entre los participantes educativos, llevando a un clima de empatía y ver la importancia del trabajo en equipo mediante la comunicación asertiva.

Realizamos la pregunta en forma general; ¿Qué relación existente entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los maestros de la IE Leoncio Prado Tuco -Bambamarca?

¿En la dimensión comunicación gestual que relación se da con el trabajo en equipo de institución educativa Leoncio Prado –Tuco - Bambamarca?

Estos diferentes aportes mejoran la relación e interrelación de líderes educativos juntamente con los docentes manteniendo una buena comunicación asertiva manteniendo un buen impacto de trabajo en conjunto con los maestros, padres de familia y comunidad educativa de dicha institución educativa Leoncio Prado – Tuco, Bambamarca.

Que de acuerdo a sus vivencias diarias serán personas competitivas, innovadoras y comunicativas de brindar y recibir mensajes, aportando recomendaciones del estudio de la comunicación y el trabajo en conjunto, acciones a realizar a largo, corto y mediano plazo.

Esta investigación de tipo correlacional y a nivel metodológico nos permite una relación de variables sobre la comunicación y los equipos de trabajo, observada de manera objetiva en las muestras obtenidas; se realizó el uso del instrumento de cuestionario, permitiendo medir el grado de comunicación que se da en la institución educativa y el trabajo en equipo y que los resultados sirvan para el futuro.

Objetivo General: Conocer la relación existente entre la comunicación y el trabajo en conjunto en maestros de Leoncio Prado Tuco - Bambamarca 2022 y como objetivos Específicos: diagnosticar la relación de la dimensión comunicativa y el trabajo en equipo de maestros de Leoncio Prado Tuco - Bambamarca.

Analiza que relación se da entre la comunicación escrita y el trabajo de equipo de los maestros de la I.E. Leoncio Prado - Bambamarca

Determina los intercambios de acciones que se dan entra la dimensión comunicación gestual al trabajo en equipo de maestros de Leoncio Prado – Tuco, Bambamarca

En la investigación a través de la hipótesis la relación significativa de la comunicación asertiva y el trabajo en equipo los docentes de la institución educativa Leoncio Prado Tuco - Bambamarca.

Hipótesis específicas son:

Se da una relación de significado entre la dimensión comunicación oral con el trabajo en equipo de los maestros de la institución Leoncio Prado –Tuco, Bambamarca.

En la dimensión comunicación escrita se desea ver la relación significativa con el trabajo de equipo con los maestros de la IE Leoncio Prado – Tuco, Bambamarca.

Cuál es la relación significativa de la dimensión de la comunicación gestual y el trabajo en equipo en los docentes de Leoncio Prado Tuco - Bambamarca.

I. MARCO TEÓRICO

Roldán (2018), su trabajo de investigación relacionado con el liderazgo directivo y comunicación asertiva de maestros de Ecuador, estudio correlacional con enfoque cuantitativo, participando 32 docentes a quienes se le encuestó en las variables antes mencionadas, los resultados muestran un 95% del liderazgo directivo, siendo su nivel comunicativo muy bueno determinando la existencia de una relación significativa del líder y la comunidad. Esta investigación se llevó a cabo en el contexto escolar dado que es un espacio que permite fortalecer el bienestar biopsicosocial a nivel individual, grupal, colectivo y en equipo, basado en el trabajo en equipo que brindan los docentes para que en lo posterior se pueda asesorar y orientar a los estudiantes formándolos con la capacidad de comunicarse de una manera adecuada y veraz. Es por eso que para esta investigación se plantea la siguiente pregunta ¿qué características tiene la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en el personal de la institución Leoncio Prado de Tuco Bambamarca? con una relación significativa y directa.

Ortega (2019), en su tesis gestión pedagógica y trabajo en equipo en la institución León F Cordero teniendo como propósito relacionar las dos variables de la investigación a través de la correlación usando la descripción del análisis estadístico de los datos recogidos de los docentes concluyendo que existe relación directa de ambas variables con un nivel alto y significativo.

Camba (2019), ejecuto su investigación de Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en maestros de educación rural de Guayas, su propósito del investigador fue relacionar las variables, aplicando a 32 maestros ambas encuestas para conocer el nivel alcanzado. Concluye determinando una correlación conservadora y significativa mencionando que ser asertivo es una destreza de transmisión acorde a las ideas, sentimientos y empatía que busca un clima armonioso entre los integrantes de la institución.

Guerre (2018) su tesis cuyo título es: Estilo gerencial del directivo eje del trabajo en equipo en una institución en Cagua, estado de Aragua; se empleó el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, aplicando un cuestionario tipo encuesta a 25 docentes, lo cual fue analizado cuantitativamente con una estadística descriptiva significativa.

Gómez, Angulo & Gonzales (2017), en la investigación Comunicación asertiva y clima institucional de Bolivia, su objetivo fue analizar la influencia del estilo comunicativo y el clima laboral. La investigación, no experimental encuestando a 76 personas con un cuestionario likert. Obtuvo como resultado que el 63% de directivos señalan que las relaciones humanas en la institución son percibidas en la comunidad escolar, un clima agradable. Encontrándose que 55% de maestros no aprecian ese mismo clima y el indicador que resulto con promedio de 4.63 en directores señalan muy buena presencia de un buen trato y 3.1 para los maestros, indican presencia moderada.

Salcedo (2019) menciona en su tesis la comunicación y la gestión escolar en la IE N° 64327 Apurímac siendo su tesis cuantitativa y correlacional; logrando el propósito y la comprobación de la hipótesis propuesta, los instrumentos utilizados son de opinión validada con el Alfa de Cronbach, se aplicó a la comunidad educativa con una muestra de 30 personas, analizando la relación significativa entre las dos variables, por lo que una de sus variables es utilizada en el presente trabajo

Collantes (2018), indica que la responsabilidad organizacional y comunicarse de manera asertiva en maestros de Lima su propósito fue conocer la existencia del compromiso organizacional y la comunicación asertiva de maestros, la con una selección muestral de 107 integrantes de la institución. Su resultado fue que el 56.07% de los maestros se mantienen grado de nivel medio al compromiso organizacional, así como en comunicación asertiva; concluyen que la comunicación asertiva fluida y valorada por los maestros como elemento principal de la educación.

Lazo (2019) su investigación titulada la comunicación asertiva y relaciones interpersonales de los maestros de una institución de Lima, su objetivo fue conocer la relación de las variables en investigación, teniendo como indicador la observación, investigación de corte correlacional básica, con una muestra de 40 maestros a quienes se le aplicó 2 encuestas acorde con las variables, los resultados indican una correlación significativa de las variables en estudio.

Millan y Montero, (2017), Chiclayo; su tesis clima laboral y satisfacción de los trabajadores institución Oncorad – Chiclayo, analiza el efecto del clima laboral y satisfacción labora, donde la observación sirvió de estudio, con los enfoques cuantitativos y nivel relacional, con la selección de muestra de 29 personas

evidenciando que los resultados de la investigación se hallan las dos variables en una relación bien planteadas sobre el clima laboral y la satisfacción laboral; no obstante a que al realizar el análisis por las dimensiones se ve que hay una diferencia entre clima y satisfacción laboral, en las dimensiones beneficio económico en la variable laboral; viéndose su correlación entre la dimensión condición laboral y clima laboral.

Por lo que los aportes servirán para la presente investigación que es la relación de comunicar de manera clara y el trabajo conjunto de los maestros de la IE. Leoncio Prado.

Teniendo en consideración todos estos aportes de investigación son sustanciales para el presente estudio, permitiendo comprender las dimensiones de las dificultades de los maestros sobre su forma de relacionarse en la cual es una variable a investigar

Se observa la relación de nuestra variable que a nivel internacional se da influencia de la comunicación y los diferentes momentos se contempla en nuestro trabajo de investigación o se entabla en nuestro contexto

Se manifiesta la comunicación asertiva como un principal componente para mantener aceptación en las relaciones institucionales de acuerdo a los diferentes trabajos con sus respectivos autores, manifestando que las relaciones personales e interpersonales, trabajo en equipo se ven inmersas en el desarrollo personal, profesional y en los diferentes ámbitos sociales de toda institución.

La comunicación asertiva son actitudes personales que demuestra el ser humano al entablar relación con los demás señalando diferentes ideas, experiencias comunicativas en las personas debe de ser asertiva y poder expresar de manera sincera, sencilla, además la comunicación asertiva es expresar las habilidades en textos orales con respeto sin generar conflictos sin herir u ofender a alguien y en lo mejor el trato.

En la misma dirección León (2019), para él, la comunicación es una forma social de especial valor, integrar aspectos de las emociones y tener desarrollada la habilidad de comunicarse armoniosamente con sus pares (p.36)

Rodríguez (2015) nos dice que la comunicación asertiva se da cuando se dan los

mensajes con claridad, precisión, sencillez y pertinentes, de manera clara y entendible (p.81)

Según Collin (2015), señala que el asertividad se fundamenta en un axioma de los seres humanos y cuentan con derechos esenciales. la comunicación incide en el que recibe el mensaje sin discriminar o vulnerar a las personas (p.12).

En la misma línea y de acuerdo con los autores la comunicación asertiva en el nivel de la vida de las actividades y las acciones laborales se desempeñen sin vulnerar los derechos de la persona; así como:

Peet, Robbins y Watts (2010) señala que la comunicación entendida como el proceso interactivo para buscar relacionarse a través de la honestidad, el respeto y actividades comunicativas en su entorno.

El asertividad según Quispe (2018) en su teoría específica al asertividad en la comunicación la expresión sincera y efectos señalados a otra persona con el fin de respetarse los derechos de cada uno (P25).

Al favorecer las capacidades de la comunicación asertiva en el ser humano es emocionalmente e instintivo, favoreciendo al hombre y al docente en sus actividades de forma dinámica. Que se puede dar entre dos o más personas y el círculo comunicativo del lenguaje asertivo siendo claro, conciso y comprensible en sus diferentes cambios basados en la cultura ciencia y tecnología de cada sociedad.

Kerkich (2017), menciona que la comunicación asertiva fortalece las situaciones de conflicto, consensuando a solucionar con las ideas de ambas partes, (p.18)

Para Flores (2016) señala que el asertividad comunicacional es afirmar lo que piensa, escucha y dice, la capacidad de expresar, comunicarse en forma eficaz y armoniosa debe de ir impregnada en la inteligencia emocional, demostrando que los emisores y receptores no actúen de manera negativa o agresiva en la comunicación, de igual no debe de expresarse de forma dócil o sumisa; la comunicación asertiva se debe de expresar las ideas sin restricciones o miedo.

Riso (2008) señala que el asertividad favorece a las personas evocar su conocimiento, sentimientos, ideas y opiniones de manera adecuada y con el respeto que se merecen los demás.

La comunicación asertiva: Es de mucha importancia debido a que permite

expresarse acertada y adecuadamente al hombre en su forma de pensar, sentir y desear involucrando a los sentimientos, las decisiones, el yo pienso y el yo siento Magaz (como se citó en Ataje ,2019) considerando al asertividad en dos sub escalas: auto asertividad y hetero asertividad:

Auto asertividad: es de uno mismo en la aceptación del yo, reconociendo sus preferencias, gustos, ideas y sus deseos, a lo concluyen de forma autónoma, siendo innovadores, en las consecuencias y el analizan las actitudes.

Hetero asertividad: epistemológicamente comprensión, respeto es hacia los demás a sus deseos, gusto y valores. Verón (1998).

Las dificultades que intervienen en sus emociones, juzgamientos y el no saber escuchar en las personas. Teniendo en cuenta lo psicológico que con lleva a la persona a estas barreras: demostrando que la dificultad semántica se produce al distorsionarse el mensaje, así como la barrera física es cuando cada individuo interfiere en la comunicación entre dos personas o más

Comunicación asertiva Anguiano (2016) señala las ventajas siguientes:

Mejorar la aceptación, la adaptación social, incremento de las relaciones interpersonales, reducir las zozobras, elevación de su autoestima, afecto, deseo y derecho en lo positivo o lo negativo, demostrando empatía en cada manifestación o dialogo que tenga.

Estrategia asertiva: es un proceso de aprender, sentir, pensar la forma de comportarse demostrando un desarrollo de estrategias internas como (disminución de la ansiedad, auto mensajes, reestructuración cognitiva). Las estrategias externas se dan en (las conductas de afrontamiento asertivo). (Castayer 2014) (P.24).

Adler (1977) la comunicación asertiva tiene sus componentes que son lo visual, lo verbal.

Para Rodríguez en su teoría (2015) lo describe en dimensiones de la comunicación asertiva en comunicación oral, escrita y gestual

La comunicación oral: base importante en la comunicación de las personas; que atreves de ésta, las personas organizan comunidades para poder solucionar problemas garantizando el bienestar social en sus actos de vida. Reyzàbal (1993, p.139).

Soprano (2011) lenguaje oral se el desarrollo de capacidades de comunicarse de forma verbal, lingüísticamente por medio de una conversación determinada.

Sevillano (2011) Señala que comunicar de manera oral favorece mantenernos informados, entre los interlocutores empleando elementos, códigos verbales y no verbales de acuerdo a la intención, finalidad y la situación comunicativa que realizan los seres humanos.

Rodríguez (2015) la comunicación es una acción que nos permite desarrollar y crecer con los demás, siendo un medio que permite vincularnos en una constante, para que exista una buena comunicación debe de ser de manera fluida, correcta a través de los canales de comunicación, siendo operativa para evitar mensajes de manera pertinente (p:84)

Cada persona posee diferentes funciones lingüísticas que van progresando y evolucionando con la seguridad que se caracteriza uno mismo, expresando siempre aspectos positivos en la comunicación.

Comunicación escrita: que se manifiesta en un contexto o salón de clases. (Lopez,2019). Siendo la escritura una actividad que se desarrolla y es de mayor énfasis en el proceso requerido para desarrollar la comunicación.

No existiría una comunicación efectiva sin dar la importancia adecuada a una producción escrita porque sin ella la comunicación deseada se perdería (Vélez, 2022), en particular la comunicación escrita desarrolla a la persona permitiéndole expresarse mediante códigos diferentes los cuales pueden ser plasmados en papel, papiro, piedra, lienzo, madera, tela, sabiendo que hoy en día se puede realizar mediante una computadora e incluso de forma virtual se puede describir a la comunicación escrita como un método que se utiliza para comunicarnos (Alvares & Salazar,2006)

La comunicación escrita que se realiza por medio de la letra escrita. para cumplir las funciones del proceso de escritura se deben de tomar en cuenta algunos factores como, la audiencia, el mensaje a comunicar que es el (texto), generando entornos sociales con la intención de mejorar la una situación comunicativa (Camps,2003)

Comunicación gestual: Pacheco (2015), el gesto se relaciona con una expresión variable, energético del cuerpo, con un gran significado lo cual ilumina sentimientos,

expresiones y voluntad personal; teniendo en cuenta que los gestos y las expresiones faciales cambian de acuerdo a la edad.

“En la vida nuestros gestos dicen más que nuestras propias palabras; saber los gestos permite decir con seguridad y la profundidad de los que vamos a transmitir (Del Barrio y Barragán 2011. 21)

Comunicación gestual es la transmisión, recepción de los mensajes mediante los canales no verbales mediante movimientos y expresiones corporales a través de las señales, ideas y sentimientos; el ser humano comunica con gestos sus experiencias, siendo un elemento inicial importante para poder comunicarnos con los demás, incluso mediante las partes del cuerpo como son: la cabeza, los ojos y la boca (alegría enojo), cejas (sorpresa, dudas), manos (seguridad, cercanía) y los brazos.

La variable trabajo en equipo: a cerca del trabajo en equipo los autores hablan sobre la integración de los individuos para lograr un meta con responsabilidades y el apoyo mutuo complementándose unos a otros y lograr las metas.

(Melchor & Garcia,2016) el trabajo en equipo es una reunión con varios trabajadores para cumplir objetivos comunes; lo clasifican en dos grupos los formales e informales: grupos formales tienen una estructura a seguir y cumplir en el trabajo en equipo.

Gutierrez (2010) habla que los equipos son grupos de individuos que interviene y colaboran para lograr los objetivos trazados.

Equipo auto dirigido es donde no hay un líder en las diferentes actividades, siendo sensatos para realizar un trabajo y resolverlo un problema de manera autónoma, al trabajar cerca se facilita el aprendizaje, las experiencias y el interés para el desarrollo de una relación que fomenta el trabajo en equipo.

Equipo multifuncional: es don demuestra un equipo de trabajo, personas con particularidades iguales uniéndose para lograr los objetivos propuestos de las actividades planteadas.

Equipo solución de problemas: es qui donde se busca mejorar, solucionar los trabajos con dificultades mediante la unión, el valor y esfuerzos de los colaboradores

Jaramillo (2012), lo determina de la siguiente manera:

La desigualdad entre equipo y grupo Según el artículo escrito por Rovira (2015) que la fuente del éxito es el trabajo en equipo, al momento de analizar los trabajos es necesario del autoconocimiento planteando objetivos y retos consientes a la realidad, los equipos que trabajan en ambientes donde hay buen trato y respeto entre compañeros son los que triunfan; teniendo en cuenta que existen elementos distorsionadores en el ambiente lo cual es necesario identificar y solucionar, siendo el líder quien afronte los problemas organizacionales que se le presenta.

Para poder estudiar la segunda variable, Gutiérrez (2010) fundamenta las dimensiones en: la identidad, la comunicación, la ejecución, la regulación, todo relacionado para una buena comunicación

Dimensión identidad Puga (2016) manifestando que la identidad va generándose a partir del trabajo y su interacción, la cual debe de ser bien direccionada por los lideres demostrando habilidad, destrezas, capacidad que posee los integrantes de equipos para el lograr metas

Estrada (2016) menciona que escuchar no solo es expresar, sino también de identificarse mediante las emociones, sus sentimientos, experiencias que está trasmitiendo en la conversación.

Gutiérrez (2010) establece que los equipos se forman y comunican con la finalidad de lograr una meta u objetivos comunes” (p.67).

Dimensión ejecución “La participación activa, así como la toma de decisiones que demuestra en el rendimiento de todos los integrantes” (p.218).

Las estrategias que se generan de los objetivos que se proyectan acordados con el equipo de trabajo (Rivera 2016, parr.7), de acuerdo con el autor, para que haya una buena planificación los integrantes del equipo deben de participar eficazmente en los procesos y los objetivos, y así poder sistematizar, organizar la información con tareas específicas y llegar a la meta definida.

Dimensión regulación Rivera (2016) los procesos que el equipo ejecuta deben alcanzar las metas u objetivos trazados resolviendo conflictos, incorporando elementos que incremente y mejore la eficacia que incite a su crecimiento” (parr.8). el autor resalta en la regulación, mejorar las estrategias y procesos institucionales,

detectando las deficiencias en conflictos que surja lo cual no favorece el desarrollo, el crecimiento en las acciones planteadas.

El equipo de trabajo debe de coordinar mediante las normas que sean claras, generando estrategias definidas orientadas al logro de los objetivos, cumpliendo con las obligaciones, tareas encomendadas realizando el trabajo pensando en el bien común y un clima de armonía.

El líder es el responsable en una institución de promover las buenas prácticas, que ejecuten sus roles con compromiso asegurándose que los indicadores u objetivos visionados se logren de manera exitosa.

En conclusión, para que haya una buena comunicación en los integrantes de un equipo es necesario organizar al personal y mantener informados por medio de mecanismos más adecuados como la virtualidad entre otras herramientas a crear en la comunidad educativa.

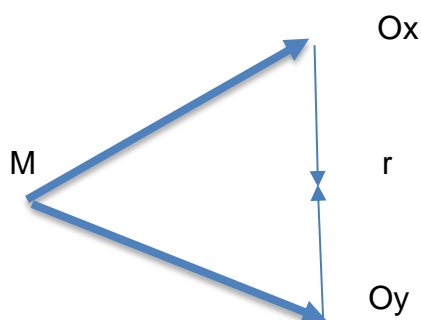
II. METODOLOGIA

3.1. Tipo de diseño de investigación

La metodología cuantitativa acorde con lo investigado, Bernal (2019) define que este enfoque hace recolección de datos objetivos, requiriendo de la matemática y la estadística para luego expresar los resultados, obtención de datos, comportamiento y el conocimiento de los métodos estadísticos predeterminados y estructurados.

En el presente diseño se utilizó es no experimental sin manipulación las variables, Hernández, et.al (2014). Es de tipo transversal debido a que la información se recolecto en un momento definido (Sánchez, 2019).

La información recogida de las características conductuales o experimentales de cada individuo, (p.1), además (Cauas.2015), expresado en diseño correlacional



M: Maestros de la institución

V1: Comunicación asertiva.

V2: Trabajo en equipo.

r = Relación entre variable.

3.2 Variables

Variable 1: comunicación asertiva.

Zambrano (2020) La comunicación segura es aquella que logra un equilibrio entre la agresión y la falta de confianza. La comunicación segura integra el respeto por

uno mismo y por los demás.

aspecto:

D1: Comunicación Oral

D2: Comunicación Escrita

D3: Comunicación gestual

Variable 2: Trabajo en equipo.

Quichiz (2022) El trabajo en equipo es una tarea que realizan los miembros institucionales con un objetivo común, aunque cada individuo se marca la tarea de lograrlo.

aspecto:

D1: Autogestión.

D2: Comunicación.

D3: Ejecutar.

D4: Regulación.

3.2 Población y muestra

La población combinada de individuos será evaluada y analizada según la conveniencia del investigador. (Hernández, 2014), ya que los estudios sobre poblaciones han compuesto

Dimensiones:

D1: Comunicación oral

D2: Comunicación escrita

D3: Comunicación gestual

Criterios de inclusión.

Los docentes quienes laboran en la institución educativa.

Criterios de exclusión.

Directivos y personal representante de la institución educativa.

3.4. Instrumentos y Técnicas

Utilizamos la encuesta para recolectar datos en las variables de estudio; Carrasco (2013).

Para ambas variables utilizando comunicación asertiva y trabajo en equipo, utilizando métodos observacionales utilizando formularios de preguntas, las encuestas me permitieron analizar el nivel de conocimiento de opiniones y actitudes en relación a los objetivos de la investigación, se utilizó como herramienta los cuestionarios, Hernández, Fernández, Baptista (2014) ." es un conjunto de ítems con enunciados que solicitan una lista de participantes, la categoría de la escala a utilizar, para determinar el diagnóstico de dos variables.

Una evaluación de las variables comunicación segura y trabajo en equipo docente en instituciones educativas Leoncio pardo de tuco - Bambamarca. Para la primera variable se consideraron 15 ítems en tres dimensiones. Para la segunda variable se utilizaron 20 enunciados o ítems divididos en cuatro dimensiones, y se utilizó una escala de medida ordinal con categorías

La validez de la comunicación y el trabajo conjunto lo evaluaron expertos y conocedores en este tipo de trabajos de investigación teniendo en cuenta los criterios de evaluación y los pasos a mejorar el presente trabajo de acuerdo a las observaciones indicadas. Finalmente, todos los expertos coincidieron en la validez de los mismos, por lo que unánimemente consideraron su aplicabilidad.

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos se trabajó con una muestra de piloto de 15 participantes, la misma que arrojaron un Alfa de Cronbach superior a 0,75, señalando su confiabilidad de los instrumentos utilizados en el recojo de la información.

3.5 Procedimientos.

La información recopilada de comunicaciones activa se ejecutó con la técnica de escala de medición, la misma que fue analizada e interpretada de acuerdo a sus dimensiones. Se realizó la prueba piloto para conocer la confiabilidad de las encuestas de recolección de datos era adecuada para posteriormente realizar en toda la muestra.

Por correo se comunicó al líder la organización educativa acerca de la recolección de datos, el mismo que otorga la aprobación para ejecutar dicha investigación posteriormente nos comunicamos con los docentes o participantes por medio de sus números telefónicos o mensaje de Whatsapp para enviarle las fichas o instrumentos de recolección de datos para su aplicación explicándoles sobre el

llenado de la ficha y así realizar la correcta recolección de la información.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Se realizó a través de una Tablas de datos en Excel y presentaciones con gráficos y registros en bases de datos SPSS, análisis estadísticos a través de tabulaciones cruzadas, donde se determinan los valores o niveles de diversas variables y dimensiones. Para realizar pruebas de hipótesis de investigación, extraer conclusiones de bases de datos teóricas y trabajos previos relacionados con el estudio, para identificar intereses relevantes, utilizar las estadísticas de Spearman, ya que las herramientas utilizadas para la recopilación de datos tienen escalas ordinales y coeficientes de correlación característicos que ayudan a determinar si el nivel de significancia obtenida es satisfactoria, el margen de error es inferior a 0,005.

3.7. Aspectos éticos

Con el consentimiento informado de los participantes de la institución educativa Prado de Leoncio, teniendo en cuenta el respeto a los derechos e integridad de los docentes o participantes en cualquiera de sus antecedentes o características 1 Elementos desarrollados para la recolección de datos Finalidad y significado del estudio, asegurando su privacidad.

III. RESULTADOS

Resultados de comunicación asertiva y sus dimensiones

Tabla 1

Nivel de la comunicación oral de los maestros

D1	fi	%
Bajo	0	0.00
Regular	8	53.33
Alto	7	46.67
Total	15	100

Nota: Cuestionario

En la tabla 01 con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que dentro de la dimensión comunicación oral, la mayoría está dentro de la dimensión regular con un 53.33%. Seguida de esta, se encuentra la categoría regular con un 46.67% y finalmente se ubica la categoría bajo con nadie formando parte de ella.

Tabla 2

Nivel de la comunicación escrita de los docentes

D2	fi	%
Bajo	1	6.67
Regular	7	46.67
Alto	7	46.67
Total	15	100

Nota: Cuestionario

En la tabla 02, con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que dentro de la dimensión comunicación escrita, la mayoría está dentro de la se reparte entre las categorías regular y alto con un 46.67% y finalmente se ubica la categoría bajo con tan solo un 6.67%

Tabla 3

Nivel de la comunicación gestual de los docentes

D3	fi	%
Bajo	0	0.00
Regular	8	53.33
Alto	7	46.67
Total	15	100.00

Nota: Cuestionario

En la tabla 03 con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que dentro de la dimensión comunicación gestual, la mayoría está dentro de la dimensión regular con un 53.33%. Seguida de esta, se encuentra la categoría medio con un 46.67% y finalmente se ubica la categoría bajo con nadie formando parte de ella.

Figura 1

Niveles porcentuales de las dimensiones de la comunicación asertiva

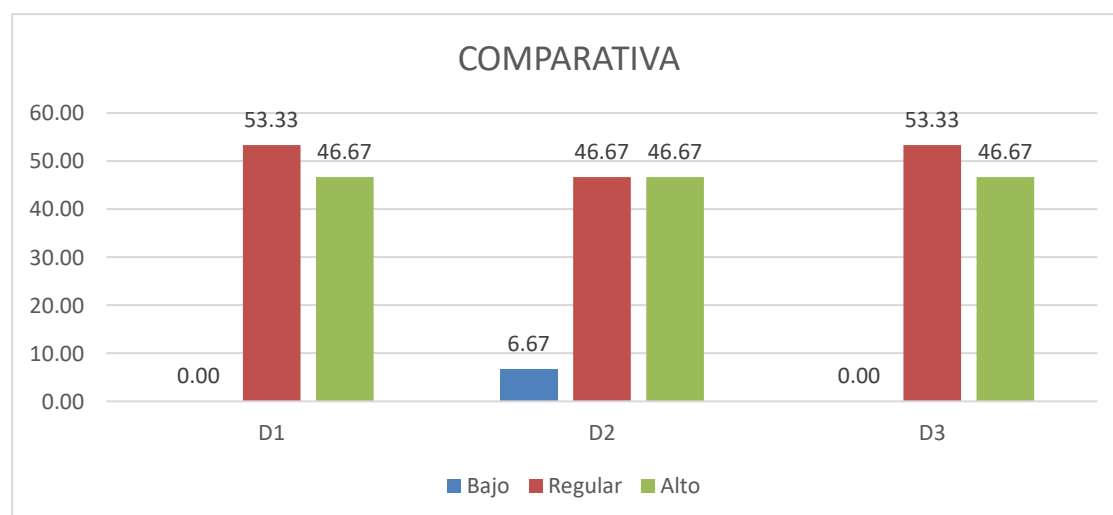


Figura 01 con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que tanto la dimensión comunicación oral, como la dimensión comunicación gestual tuvieron los mismos resultados con una mayoría del 53.33%. Por el otro lado, encontramos la dimensión comunicación oral, en la cual hay un empate técnico

entre la categoría regular y alto y además hay docentes que ocupan la categoría bajo.

Tabla 4

Nivel de la comunicación asertiva institucional

VAR	fi	%
Bajo	0	0.00
Regular	8	53.33
Alto	7	46.67
Total	15	100

Nota: Cuestionario

En la tabla 04, con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que, dentro de la variable, la mayoría se ubica en la categoría regular con un 53.33%, seguido, va la categoría alto, a la cual alcanzó el 46.67% de los docentes.

Figura 2

Niveles porcentuales del trabajo en equipo

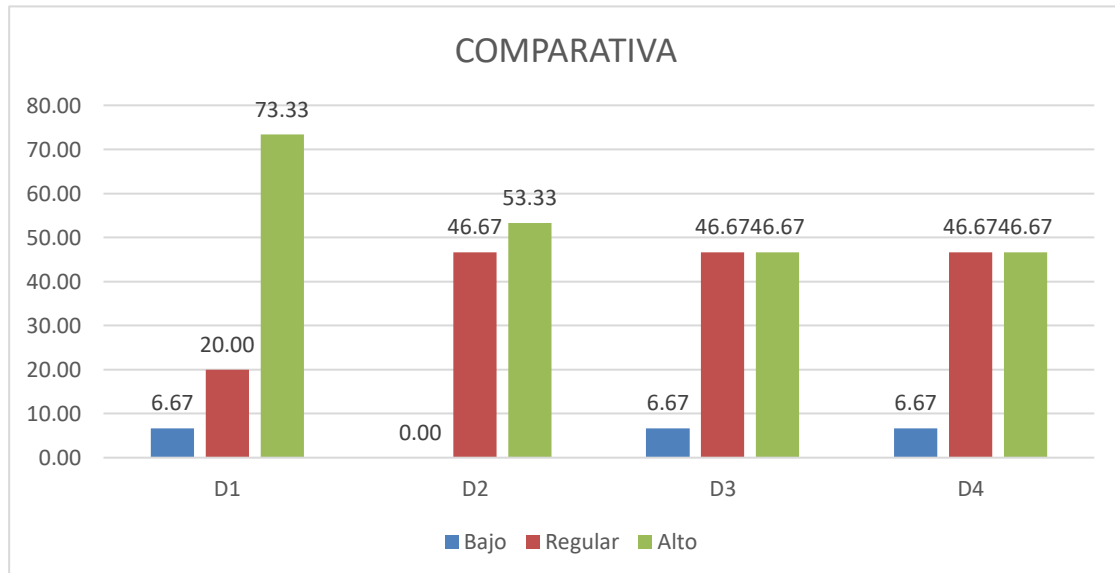


Figura 02, usando el cuestionario de trabajo en equipo como fuente, obtenemos que dentro de la dimensión identidad, la mayoría se ubica dentro de la categoría alto con un 73.33%. Lo mismo ocurre con la dimensión comunicación, donde la mayoría está incluida dentro de la categoría alto con un 53.33% de los casos. Seguida, va la dimensión ejecución con una mayoría del 46.67% en las categorías de regular y alto. Finalmente se encuentra la dimensión regulación, en la cual al

igual que la dimensión anteriormente mencionada, se distribuye la mayoría entre las categorías regular y alto con un 46.67%

Tabla 5

Nivel del trabajo en equipo docente

VAR	fi	%
Bajo	0	0
Regular	6	40
Alto	9	60
Total	15	100

Nota: Cuestionario

En la tabla 6, usando el cuestionario de trabajo en equipo como fuente, obtenemos que los trabajos en equipo, en su mayoría están ubicados en la categoría alto con un 60%, luego, va la categoría regular con un 40% y se concluye que está la categoría bajo con ningún docente ocupándola.

Relación entre la variable comunicación asertiva y el trabajo en equipo

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COM_ASE	,243	15	,057	,847	15	,056
TRA_EQU	,249	15	,053	,881	15	,059

Corrección de significación de Lilliefors

Como se puede observar que los grados de libertad son menores que 50 (Muestra de estudio) y por ello se debe emplear la prueba Shapiro – Wilk, la cual señala los dos valores de Sig. mayores a 0.05. Es así, que la prueba de correlación debe estar dada por el coeficiente R de Pearson cuyos resultados se darán a conocer a continuación.

Tabla 6

Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo de los docentes.

Correlaciones

		COM_ASE	TRA_EQU
COM_ASE	Correlación de Pearson	1	,903**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
TRA_EQU	Correlación de Pearson	,903**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

En la tabla 09, acorde con el cuestionario, se aprecian los valores de la correlación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo de los docentes. De esta manera, tenemos que el sig. (bilateral) señala una correlación alta y directa con un valor de 0,903.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados vamos a comparar los mismos con los antecedentes y algunas teorías, así tenemos:

En la tabla 01 y figura 01 con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que dentro de la dimensión comunicación oral, la mayoría está dentro de la dimensión regular con un 53.33%. Seguida de esta, se encuentra la categoría regular con un 46.67% y finalmente se ubica la categoría bajo con nadie formando parte de ella.

En la tabla 02 y figura 02, con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que dentro de la dimensión comunicación escrita, la mayoría está dentro de la se reparte entre las categorías regular y alto con un 46.67% y finalmente se ubica la categoría bajo con tan solo un 6.67%

En la tabla 03 y figura 03 con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que dentro de la dimensión comunicación gestual, la mayoría está dentro de la dimensión regular con un 53.33%. Seguida de esta, se encuentra la categoría medio con un 46.67% y finalmente se ubica la categoría bajo con nadie formando parte de ella.

En la tabla 04 y figura 04 con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que tanto la dimensión comunicación oral, como la dimensión comunicación gestual tuvieron los mismos resultados con una mayoría del 53.33%. Por el otro lado, encontramos la dimensión comunicación oral, en la cual hay un empate técnico entre la categoría regular y alto y además hay docentes que ocupan la categoría bajo.

En la tabla 05 y figura 05, con base en el cuestionario de comunicación asertiva, se determinó que, dentro de la variable, la mayoría se ubica en el nivel regular con un 53.33%, luego va la categoría alto, a la cual alcanzó el 46.67% de los docentes encuestados.

En conclusión, vemos que más del 50% de los profesores se encuentran en el nivel regular tanto en la variable comunicación asertiva y en sus dimensiones, valores que señalan limitaciones de los maestros de la institución Leoncio Prado de Tuco, Bambamarca que deben mejorar en pro

del logro de la calidad educativa de la Institución, puesto que según Moles (2018) en su teoría específica de asertividad en la comunicación señala que al favorecer las capacidades de la comunicación asertiva en el ser humano este se vuelve emocionalmente instintivo, favoreciendo al docente en el desarrollo de sus actividades de forma dinámica, que se puede dar entre dos o más personas; y el círculo comunicativo del lenguaje asertivo debe de ser claro, preciso y comprensible en sus diferentes cambios basados en la cultura ciencia y tecnología de cada sociedad.

En la tabla y figura 06, usando el cuestionario de trabajo en equipo como fuente, obtenemos que dentro de la dimensión identidad, la mayoría se ubica dentro de la categoría alto con un 73.33%. Lo mismo ocurre con la dimensión comunicación, donde la mayoría está incluida dentro de la categoría alto con un 53.33% de los casos. Seguida, va la dimensión ejecución con una mayoría del 46.67% en las categorías de regular y alto.

Finalmente se encuentra la dimensión regulación, en la cual al igual que la dimensión anteriormente mencionada, se distribuye la mayoría entre las categorías regular y alto con un 46.67%

En la tabla y figura 07, tomando como fuente el cuestionario de trabajo en equipo, concluimos que, dentro de las variables de trabajo en equipo, la mayoría se ubicaron en la categoría alta, que representó el 60%, luego en la categoría normal, que representó el 40%, y finalmente en la categoría baja, que representó el 40%. desocupado. para profesores Como conclusión vemos que alrededor del 40% de los docentes se encuentran en un nivel normal tanto en la variable trabajo en equipo como en sus dimensiones, valores que indican una limitada composición de los docentes en la institución educativa Leoncio Prado de Tuco en Bambamarca desde Gutiérrez (2010) , (citado por Lucero, 2017) dijo, que el trabajo en equipo es la intervención y cooperación entre grupos de individuos para lograr las metas trazadas, a partir del aporte de conocimientos, habilidades y acciones entre sus miembros, lo que se manifiesta como un trabajo adecuado de la universidad para garantizar la calidad de la educación.

En la tabla 09, acorde con el cuestionario, se aprecian los valores de la

correlación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo de los docentes. De esta manera, tenemos que el sig. (bilateral) señala una correlación alta y directa con un valor de 0,903. Así, se confirma que existe una relación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo.

Estos resultados son similares a los antecedentes establecidos en el presente estudio que resultó significativo en cuanto a la comunicación asertiva que es una práctica que ayuda a lograr los objetivos institucionales y a una buena convivencia en los trabajadores de la comunidad educativa.

Camba (2019), De igual manera, realicé un estudio descriptivo cuantitativo y correlativo de las relaciones interpersonales y de comunicación de los maestros rurales y utilicé cuestionarios para conocer sus niveles o categorías. Se concluye que existe una relación conservadora pero significativa que finalmente establece la confianza como un método de comunicación adecuado con opiniones, sentimientos y empatía adaptados al clima.

Salcedo (2019) en su trabajo de investigación "Comunicación de confianza y gestión escolar en las instituciones de Apurímac" aplicó la herramienta a docentes y padres de familia con una muestra de 30 personas y analizó la relación significativa entre dos variables, siendo así una de sus variables del trabajo que ejecuta día a día, determinando que la relación entre la comunicación y la gestión escolar se encontró en una relación significativa a diferencia de la institución Educativa de Leoncio Prado. Se muestra una relación equilibrada entre la comunidad educativa creando un ambiente favorable en el trabajo.

En un estudio de Collantes (2018) sobre compromiso organizacional y comunicación persuasiva en docentes de Lima, se obtuvo como resultado que el 56,07% de los docentes se calificaron con un nivel moderado de compromiso organizacional, lo que también se consideró un nivel moderado de confianza en su comunicación, por lo tanto, la comunicación de confianza debe ser fluida y aceptada por los docentes como parte esencial del proceso educativo y de la forma de convivencia para un clima favorable en el personal

docente, administrativo y directivos.

Considerar este estudio a favor de la investigación, permitiría la comparación con los resultados que encontramos cuando se examinó una de estas variables en este estudio.

Pezo (2015), El objetivo general de su artículo titulado "Comunicación asertiva y el entorno de trabajo del trabajador de IIAP St. Martin" es determinar la correlación entre la comunicación asertiva y el ambiente de trabajo de los trabajadores de IIAP St. Martin. Ambiente de trabajo del trabajador de Martin, 2015; la investigación aplicada metodológica fue. El tipo fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, la recolección de datos se hizo mediante una herramienta de cuestionario que se aplicó a 50 trabajadores y se determinó que estas variables no se correlacionaron, es decir se puede decir que según chi-cuadrado, la confianza en la comunicación se relacionó con el ambiente de trabajo. y no importa su tamaño Los resultados muestran que la comunicación segura se encuentra en un nivel moderado con un 65%. Esto significa que los empleados se desarrollan e interactúan de forma pasiva y rara vez son asertivos o agresivos, factor que no afecta el ambiente de trabajo debido a sus responsabilidades, relaciones e identidad institucional; teniendo en cuenta que para algunas empresas el clima laboral es de suma importancia ya que para otras empresas ni siquiera lo toman en cuenta.

A nivel local: Millán y Montero, (2017), Chiclayo; en su tesis titulada "clima laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016".se analiza la relación de las variables clima laboral y satisfacción labora, donde la observación sirvió de estudio, con los enfoques cuantitativos y nivel relacional, la misma que se dio en una muestra de 29 personas o trabajadores evidenciando que los resultados de la investigación se hallan las dos variables en una relación bien planteadas sobre el clima laboral y la satisfacción laboral; no obstante a que al realizar el análisis por las dimensiones se ve que hay una diferencia entre clima y satisfacción laboral, en las dimensiones beneficios económicos en la variable satisfacción laboral; viéndose una relación entre la dimensión condición laboral y la

variable clima laboral.

por lo que los aportes servirán para la presente investigación que es la relación de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo de los docentes de la institución educativa Leoncio Prado.

Teniendo en consideración todos estos aportes de investigación son sustanciales para el presente estudio, permitiendo comprender las dimensiones del problema en los docentes sobre la comunicación asertiva en la cual es una variable a investigar

Se observa la relación de nuestra variable que a nivel internacional se da influencia de la comunicación asertiva y que desde los diferentes momentos se contempla en nuestro trabajo de investigación o se entabla en nuestro contexto

Se manifiesta a la comunicación asertiva como un principal elemento para mantener aceptación en las relaciones institucionales de acuerdo a los diferentes trabajos con sus respectivos autores, manifestando que las relaciones personales e interpersonales, trabajo en equipo se ven inmersas en el desarrollo personal, profesional y en los diferentes ámbitos sociales de toda institución.

Lazo (2019) en su investigación hace mención que la Institución Educativa N° 1245 Profesores de Comunicación Persuasiva y Relaciones Interpersonales José Carlos Mariátegui, Guaican, tuvo como objetivo esclarecer la relación entre dos variables de investigación, el método utilizado es un diseño cuantitativo, no experimental, su principal actividad es la observación, la cual es un nivel descriptivo de correlación básica; La muestra estuvo conformada por 40 docentes, en la recolección de datos se aplicó una encuesta tipo cuestionario a 26 sujetos con la primera variable comunicación persuasiva, para la segunda variable relaciones interpersonales se utilizaron 33 sujetos, los cuales obtuvieron los resultados de un estudio descriptivo. Por tal motivo, se pudo apreciar que la comunicación persuasiva tiene una relación significativa con las relaciones interpersonales. Su ($p < 0,05$ y RHO de Spearman es igual a 0,729, lo que representa una correlación alta. Considerando este estudio a favor de este

estudio, permitiría una comparación con lo que encontramos cuando se probaron estas variables en esta prueba.

Carrasco (2015), su tesis titulada “la comunicación asertiva y el clima laboral de los trabajadores del IIAP San Martín, 2015. tuvo como objetivo general establecer la correlación entre la comunicación asertiva y el clima laboral de los trabajadores del IIAP San Martín, 2015; metodológicamente el tipo de investigación utilizado fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional, para la recolección de datos se realizó mediante el instrumento del cuestionario el cual fue aplicada a 50 trabajadores, como resultado se determinó que dichas variables no están correlacionadas es decir que la comunicación asertiva es independiente del clima laboral y sus dimensiones según chi cuadrado. Los resultados mostraron que la tasa de comunicación segura fue en promedio del 65%. Esto significa que los empleados se desarrollan e interactúan de forma pasiva y rara vez son asertivos o agresivos, factor que no afecta el ambiente de trabajo debido a sus responsabilidades, relaciones e identidad institucional; teniendo en cuenta que para algunas empresas el ambiente de trabajo es lo más importante, mientras que para otras ni siquiera piensan en ello.

La presente investigación se da en el análisis de las variables comunicación asertiva y el trabajo en equipo de los docentes o trabajadores de una institución, teniendo en cuenta las teorías, temas y autores relacionados a nuestro estudio investigado.

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados vemos que más del 50% de los profesores se encuentran en el nivel regular tanto en la variable comunicación asertiva y en sus dimensiones, valores que señalan limitaciones por parte del personal docente de la institución educativa Leoncio Prado de tuco, Bambamarca que deben mejorar en pro del logro de la calidad educativa de la Institución en cuanto a los diferentes niveles de comunicación para el mejor entendimiento en la gestión institucional y trabajo colegiado.
2. De los resultados vemos que cerca de un considerable 40% de los profesores se encuentran en el nivel regular tanto en la variable trabajo en equipo y en sus dimensiones, valores que señalan limitaciones por parte del personal docente de la institución educativa Leoncio Prado de Tuco, Bambamarca que deben mejorar en pro del logro de la calidad educativa de la Institución trabajando en común acuerdo con estrategias cooperativas y colaborativas eficaces persistentes y consistentes.
3. De los resultados de acorde con la aplicación del cuestionario, se aprecian los valores de la correlación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo de los docentes. De esta manera, tenemos que el sig. (bilateral) señala una correlación alta y directa con un valor de 0,903. Así, se confirma que existe una relación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo de los docentes, probándose de esta manera la hipótesis de estudio.

VII. RECOMENDACIONES:

1. A los directivos se les recomienda evaluar permanentemente la Comunicación asertiva en el personal docente de la institución educativa Leoncio prado de tuco, Bambamarca, en pro de la mejora de la calidad educativa institucional.
2. A los directivos se les recomienda evaluar permanentemente el trabajo en equipo en el personal docente de la institución educativa Leoncio prado de tuco, Bambamarca, en pro de la mejora de la calidad educativa institucional.
3. A los directivos se les recomienda aplicar talleres de Comunicación asertiva para mejorar el trabajo en equipo en el personal docente de la institución educativa Leoncio prado de tuco, Bambamarca 2021, en pro del logro de la calidad educativa institucional.

REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango). (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Álvarez, M. (2019) Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de Secundaria en la Red 11 cercado de V.M.T. 2018
- Avellaneda, L., Morante P., & Dávila j. (2019). La investigación Científica. Una aventura epistémica, creativa e intelectual. Lambayeque-Perú. Ediciones El Hacedor.
- Bernal, D. P., & Higuera Chaparro, Y. A. (2019). Propuesta de una unidad didáctica para fortalecer el desarrollo de la habilidad de modelación en el área de matemáticas.
- Busto, M. (2019) La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la institución Educativa Adolfo H, Simmons de la ciudad de Guayaquil, Tumbes 2018.
- Caballo, V. (1983) Asertividad: definiciones y dimensiones / Assertiveness: definitions.
- Camba, V. (2018) Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Chone, Yaguachí, Guayas, 2018.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: Biblioteca electrónica de la Universidad Nacional de Colombia, 2.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las Organizaciones. Thomson. México.
- Collantes Inga, E. (2018). Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la IE Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac-Lima, 2017.
- Collen, K. (2015). Teoría del asertividad. México: Graw Hill.
- Elizondo, M. (1990). Asertividad y escucha activa en el ámbito académico. México:

Trillas, Universidad Virtual, ITESM

Estrada, M., Monferrer, D., & Moliner, M. A. (2016). El aprendizaje cooperativo y las habilidades socio-emocionales: una experiencia docente en la asignatura técnicas de ventas. *Formación universitaria*, 9(6), 43-62.

Ferrero, M. I. y Martin, M. (2013). *Comunicación asertiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial

Flores, Q.S (2016) *La asertividad y su influencia en el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E.S. Santa Rosa-2015*

Fuentes, M (2017) *La comunicación institucional y la imagen corporativa de la Unidad Educativa PCEI "CADVRISH"*

García, E y Mata, S. (2001). *Propuesta de un manual para la capacitación en habilidades comunicacionales y solución de conflictos dirigido a supervisores de personal en una empresa privada*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología. UCR

Gómez, M., Ângulo, L. G., & González, L. (2017). *Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas*. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*, 3(04), 7-35.

Guerre, L. (2018) *Estilo gerencial del personal directivo como elemento clave del trabajo en equipo en las instituciones educativas*, *Revista del Centro de Investigaciones Educativas Paradigma* ISSN1011-2251

Gutiérrez, V. (2010) *Aprendizaje colaborativo en educación superior: Carga cognitiva e interacción grupal*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Hermosa Villavicencio, W. (2019). *Comunicación y organizaciones sociales: análisis del manejo comunicacional interno de ASA – Asociación, Solidaridad y Acción*. 126 p.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. 6° edición.

Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edición). México. Editorial McGraw-Hill Education.

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny_Apaza_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lazo Acosta, V. R. (2019). La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la IE 1245 José Carlos Mariátegui, Huaycán, 2019.

León Reyna, P. L. (2019). Inteligencia emocional y clima organizacional en las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad Virgen De La Puerta.

López V, Santiago. *La dicotomía contextualizar y observar para desarrollar la competencia comunicativa en los estudiantes que cursan el Octavo año de EGB en la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso periodo 2018–2019 y propuesta de un folleto para trabajar las destrezas lingüísticas a partir de técnicas didácticas y conocimientos del contexto.* 2019. Tesis de Licenciatura. Quito: UCE.

Melchor, F. C., & García, A. O. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(2), 183-194.

Miranda, M. (2018). Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de puno s.a. , Perú.

Millán Lobatón, J. D. R., & Montero Cajusol, M. B. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016.

Ortega, (2019) *Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León Febres Cordero.* Los Ríos 2018.

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

Peet, R., Robbins, P., & Watts, M. (Eds.). (2010). *Global political ecology.* Routledge.

Pezo Ramírez, O. A. (2015). *La comunicación asertiva y el clima laboral de los trabajadores del II AP San Martín,* 2015.

Puga Pinochet, E. (2016). *Elaboración de una propuesta de manual de*

acompañamiento sociolaboral con perspectiva ocupacional del programa vínculos (Doctoral dissertation).

Quichiz Chú, A. (2022). Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmeccánica de Lima, 2021.

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

Rivera, R. (2016). Recursos humanos – conoce las dimensiones de trabajo en equipo. Perú: UP Recuperado.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Décimo tercera edición. Pearson Educación iso, C. (2012). La comunicación asertiva. (1ra ed.). México: Mc Graw

Rodríguez Jiménez, L. J. (s.f.). COMUNICACIÓN ASERTIVA. (págs. 80-82).

Rodríguez, J. (2006). Dirección moderna de organizaciones. México D.F., México: Thomson

Roldán, N. (2018) Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil, 2018.

Roque Cala K, Pulido Díaz A, Domínguez García I, Echevarría Bustamante N, Páez Rodríguez B. La comunicación oral pedagógica en la formación de profesionales. Rev. Ciencias Médicas. 2018; 22(3). Disponible en:

Salazar Raymond, María Belén, Icaza Guevara, María de Fátima, & Alejo Machado, Oscar José. (2018). La importancia de la ética en la investigación. Revista Universidad y Sociedad, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018. Recuperado en 14 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es.

Salcedo, S. (2019) La comunicación asertiva y la gestión escolar de la Institución Educativa Nro. 54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación

Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú

Sánchez Manzanares, M., Gil, F. y Rico, R (2008). Eficacia de equipos de trabajo.

Sánchez, V. (2019). Capítulo 9: Diseño de estudios transversales. Access Medicina,

1. Tapia, I, (2019) en su tesis con título “Comunicación y motivación en los docentes de una escuela básica, Guayaquil Ecuador 2018”.

Vélez, M. E. V., Consuegra, G. P., & Intriago, G. Z. G. Z. (2022). Estrategia didáctica para el desarrollo de la comunicación escrita en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de nivelación. 593 digital Publisher CEIT, 7(1), 375-392.

Zambrano Moreira, R. M. (2020). Comunicación asertiva y la articulación de las funciones sustantivas Caso: Universidad Técnica Estatal de Quevedo (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB, 2020).

Anexo 1 Operacionalización de variables

Tema: comunicación asertiva y el trabajo en equipo en el personal docente de la institución educativa Leoncio Prado el tuco – Bambamarca,

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Medición / escala
COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL	Rodríguez 2015, define que la comunicación asertiva es Por donde se transfiere los mensajes con claridad, precisión, concisa rápida y sobre todo con pertinencia, para a comunicarse a otra persona siendo de manera clara, precisa, aceptada y entendible (p.81)	En esta investigación de comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo de la institución educativa Leoncio Prado el tuco Bambamarca 2021, fue definida operacionalmente mediante instrumento diseñado para medir las 3 dimensiones con los 15 ítems o preguntas	Comunicación oral	Tono de voz Ideas opiniones Dialogo fluida	Cuestionario	Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca
	Teoría de la comunicación asertiva según Rodríguez (2015) define 3 dimensiones los cuales son: <i>Dimensión de Comunicación oral:</i> son Emisor, tono de voz, ideas y opiniones, habla fluida. <i>Dimensión comunicación escrita:</i> son precisión, clara y coherente. <i>Dimensión comunicación gestual:</i> Vienen a ser expresión facial proxémica o distal corporal gestos y contacto visual		Comunicación escrita	clara Coherente Precisión		
			Comunicación gestual	Expresión facial Proxémica distal Corporales gestos Contacto visual		
TRABAJO EN EQUIPO	Gutiérrez (2010) citado por Lucero (2017), quién define. “Que el trabajo en equipo es un grupo de individuos o personas que colabora e	En esta investigación de comunicación asertiva	Identidad	Responsabilidad Convivencia	Cuestionario	

<p>interviene para lograr objetivos en común con un solo propósito estando fundamentado con las aportaciones de conocimientos habilidades y acciones de sus integrantes” (p.218).</p> <p>Gutiérrez (2010) para fundamentar las dimensiones que miden la variable de trabajo en equipo son: La comunicación La autogestión La planificación de trabajo El manejo de conflictos. Todas relacionadas con la comunicación asertiva desarrolladas en las actividades de las Instituciones</p>	<p>institucional en el trabajo en equipo de la institución educativa Leoncio Prado estuco Bambamarca 2021,</p> <p>se define operacionalmente mediante instrumentos diseños para medir cuatro dimensiones con 20 ítems o preguntas</p>		compromiso		<p>Siempre</p> <p>Casi Siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Nunca</p>
		Comunicación	<p>Relación</p> <p>Unión de equipo</p> <p>escucha efectiva</p>		
		Ejecución	<p>Información</p> <p>Toma de decisiones</p>		
		Regulación	<p>Habilidad</p> <p>Resultados</p> <p>Objetivos</p>		

Anexo 2 CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimado Docente: A continuación, le presentan 13 ítems, los cuales se agrupan en 3 dimensiones para responderlos los cual se dispone de 30 minutos. Debe de marcar con una "X" en el recuadro que creapor conveniente.

Tener en consideración la valoración mostrada a continuación:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Comunicación Oral

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Al entablar un diálogo uso adecuadamente mi tono de voz.					
2	El tono de mi voz es fuerte al dirigirme a mis compañeros de trabajo.					
3	Mantengo buena aceptación con mis compañeros al dar una idea u opinión.					
4	Demuestro facilidad, de palabra al responder las preguntas de mis compañeros de trabajo.					
5	Expreso con claridad, fluidez mis ideas.					
Dimensión 2: Comunicación Escrita						
6	Al comunicarme con mis compañeros mediante un correo es entendible y clara					
7	¿Utilizó coherentemente frases de agradecimiento al intercambiar un diálogo con mis compañeros por medio de WhatsApp?					
8	Me comunico de forma lógica que soy consecuente con mis ideas y opiniones					

Dimensión 3: Comunicación Gestual

9	¿Expresó buena comunicación en el uso del lenguaje facial?					
10	Al comunicarme con los compañeros utilizo gestos corporales de manera asertiva					
11	¿Al realizar una comunicación mediante gestos mis compañeros, ellos me pueden entender?					
12	Me comunico con mis compañeros mediante la proximidad y el distanciamiento es fluida					
13	¿Mantengo siempre el contacto visual con mis compañeros de trabajo al momento de conversar?					

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

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

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Identidad

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Asume con responsabilidad el trabajo en equipo?					
2	¿Al presentarse un conflicto de trabajo, los compañeros demuestran actitud de convivencia para solucionar?					
3	¿en el trabajo en equipo se presenta situaciones positivas y negativas controlas emociones?					
4	Demuestras compromiso con los objetivos institucionales					
5	¿El equipo demuestra aceptación cuando los objetivos de la institución están claros?					

Comunicación

6	¿Al trabajar en equipo demuestras comodidad, en relación a los demás del grupo?					
7	¿mis compañeros aceptan las críticas de manera constructivas y positivas?					
8	¿A delegar tareas se les da a todos por igual sin realizar sobrecarga a uno o a otro compañero?					
9	¿Escuchas con atención antes de expresar opiniones frente a los demás?					
10	¿en el equipo de trabajo se demuestra unión para las actividades y funciones a realizar?					

Ejecución

11	¿Las tareas planificadas, son ejecutadas en su debido tiempo de acuerdo a la toma de decisiones?					
12	¿En la institución, contribuyes con informar para luego ejecutar lo planificado?					
13	En el equipo de trabajo la toma de decisiones es imprescindible e importante.					
14	¿Las decisiones que se toman son consensuadas por el equipo de trabajo?					
15	¿de acuerdo a la información, se logra los objetivos cuando le asigna una tarea?					

Regulación

16	¿los aportes en el grupo de trabajo son efectivos para lograr los objetivos planteados?					
17	¿de manera hábil se integra con sus compañeros del equipo para cumplir metas?					
18	¿Cuándo trabajas en equipo, la información de los resultados de las tareas planteadas, son aceptadas?					
19	¿Los objetivos deben de ser claros cuando planifica las actividades?					

20	¿Muestra habilidad para alcanzar los objetivos planteados por el grupo?					
----	---	--	--	--	--	--

Ficha técnica para el instrumento cuestionario sobre comunicación asertiva

Nombre	Cuestionario
Autor	LUIS ENRIQUE HUAMAN DIAZ
Año de edición	2022
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral • Comunicación escrita • Comunicación gestual
Ámbito de aplicación	Institución educativa Leoncio Prado tuco Bambamarca 2022
Administración	Individual
Duración	30 minutos
Total, de ítems	13 ítems
Objetivo	Determinar qué relación existe entre la comunicación asertiva Institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa Leoncio Prado Tuco - Bambamarca 2022
Validez	El instrumento fue validado a través de juicios de expertos.
Confiabilidad	De esta manera, tenemos que el sig. (bilateral) señala una correlación de Pearson con un nivel alta y directa con un valor de 0,903. Así, se confirma que existe una relación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo de los docentes.
Campo de acción	A los docentes te la Institución Educativa Leoncio Prado Tuco - Bambamarca 2022
Calificación	Nunca= 1 Casi nuca = 2 A veces= 3 casi siempre =4 Siempre = 5

Ficha técnica para el instrumento cuestionario sobre trabajo en equipo

Nombre	Cuestionario
Adaptado	LUIS ENRIQUE HUAMAN DIAZ
Año de edición	2022
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Identidad • Participación • Regulación
Ámbito de aplicación	Institución educativa Leoncio Prado tuco Bambamarca
Administración	Individual
Duración	30 minutos
Total, de ítems	20 ítems
Objetivos	Determinar qué relación existe entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa Leoncio Prado tuco Bambamarca
Validez	El instrumento es validado por expertos a través de criterios y juicio.
Confiabilidad	De esta manera, tenemos que el sig. (bilateral) señala una correlación de Pearson en un nivel alta y directa con un valor de 0,903. Así, se confirma que existe una relación entre el trabajo en equipo de los docentes.
Campo de aplicación	A docentes de la Institución Educativa Leoncio Prado Tuco - Bambamarca 2021
Clasificación	<p>NUNCA = 1, CASI NUNCA = 2, A VECES = 3, CASI SIEMPRE = 4, SIEMPRE = 5</p>

COMUNICACIÓN GESTUAL Es la acción y efecto de comunicar en el que se intercambian un conjunto de códigos y signos entre un emisor y un receptor	Expresión facial	¿Expresó buena comunicación con uso de lenguaje facial?							X		X			X				
	Gestos corporal	Al comunicarme con los compañeros utilizo gestos corporales de manera asertiva							X		X			X				
	Proxémica distal	Al realizar una comunicación mediante los gestos mis compañeros me pueden entender								X		X			X			
		Me comunico con mis compañeros mediante la proximidad y el distanciamiento es fluida								X		X			X			
	Contacto visual	¿Mantengo siempre el contacto visual con mis compañeros de trabajo al momento de conversar?								X		X			X			

19 de febrero 2022



Firma del
experto

Dr. Rubén Marín Sánchez
DNI N°
16751344

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO. Comunicación asertiva y el trabajo en equipo en el personal docente de la Institución educativa Leoncio Prado el Tuco

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Obs.	
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el Indicador y el Ítems		Relación entre el ítem y la opción de Respuestas			
									Si	NO	Si	NO	Si	NO	Si	NO		
<p>COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL Rodríguez (2015), define que la comunicación asertiva es aquella en la que se transfieren los mensajes con claridad, precisión, concisa, rápida y sobre todo con pertinencia, para que lo que se quiere comunicar a la otra persona se ha entendido y aceptado de manera clara y precisa. (p. 81)</p> <p>COMUNICACIÓN ESCRITA Es un tipo de comunicación que posee el hombre que le permite expresar a través de un pedazo de papel hoy en día se puede realizar por medio de la computadora internet y sus páginas</p>	<p>COMUNICACIÓN ORAL Es la que se establece entre dos o más personas mediante códigos, lenguas o idiomas compartiendo a través de un medio de transmisión física, Tradicionalmente era mediante el aire, Hoy en día podemos utilizar el teléfono Páginas de Internet y videoconferencias.</p>	Tono de voz	Al entablar un diálogo uso adecuadamente mi tono de voz						X		X		X		X			
			El tono de mi voz es fuerte al dirigirme a mis compañeros de trabajo						X		X		X		X			
		Ideas y opiniones	Mantengo buena aceptación con mis compañeros al dar una idea u opinión.						X		X		X		X			
			Demuestro facilidad de palabra al responder las preguntas de mis compañeros de trabajo						X		X		X		X			
		Dialogo fluido	Expresé con claridad y fluidez en mis ideas						X		X		X		X			
	Clara	Al comunicarme con mis compañeros mediante un correo es entendible y clara						X		X		X		X				
		Coherente	¿Utilizo coherentemente frases de agradecimiento al intercambiar un diálogo con mis compañeros por medio de WhatsApp?						X		X		X		X			
			Me comunico de forma lógica que soy consecuente con mis ideas y opiniones						X		X		X		X			

COMUNICACIÓN GESTUAL Es la acción y efecto de comunicar en el que se intercambian un conjunto de códigos y signos entre un emisor y un receptor	Expresión facial	¿Expresó buena comunicación con uso de lenguaje facial?							X		X		X		X		
	Gestos corporal	Al comunicarme con los compañeros utilizo gestos corporales de manera asertiva							X		X		X		X		
	Proxémica distal	Al realizar una comunicación mediante los gestos mis compañeros me pueden entender							X		X		X		X		
		Me comunico con mis compañeros mediante la proximidad y el distanciamiento es fluida							X		X		X		X		
	Contacto visual	¿Mantengo siempre el contacto visual con mis compañeros de trabajo al momento de conversar?							X		X		X		X		



Lugar y fecha Chiclayo, 17/04/2022 Sello y firma

FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS
 DNI N°41365424
 Telef.:947938338

Expreso mi gratitud por sus valiosas consideraciones

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HEREDIA LLATAS**
Nombres **FLOR DELICIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41365424**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-109897**
Fecha Matriculación **04/01/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 14 de Febrero de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000600195

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

SUNEDU
SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA

Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/02/2022 12:46:37-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MARIN SANCHEZ**
Nombres **RUBEN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **18761344**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **21/08/21**
Resolución/Acta **0383-2021-UCV**
Diploma **062-118439**
Fecha Matricula **04/01/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 03 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000718206

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



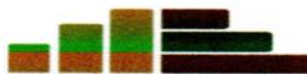
Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agentes Autorizados.
Fecha: 03.05.2022 12:37:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 3



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA

UGEL – HUALGAYOC – BCA.

I.E. "LEONCIO PRADO" C.P. TUCO- BAMBAMARCA

CODIGO MODULAR 1113133

Tuco – Bambamarca, 15 de diciembre del 2021.

ANIBAL URRUTIA RODRIGEZ

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LEONCIO PRADO –TUCO – BAMBAMARCA.

De mi especial consideración.

Por medio del presente se le da a conocer al profesor LUIS ENRIQUE HUAMÁN DÍAZ, quien se ha identificado con DNI N° 27572474, y es uno de los Estudiantes de la Maestría en mención Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo de Chiclayo (Perú), que se le brinda la respectiva **AUTORIZACIÓN** para aplicar los instrumentos de la recolección u correlación de su información, cuestionario que lo realizara con los docentes de la institución Leoncio Prado del C.P Tuco - Bambamarca y así poder realizar su trabajo de investigación cuyo título es: COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA INSTIUTCION EDUCATIVA LEONCIO PRADO TUCO - BAMBAMARCA 2021.

Se le comunica a usted para los fines que crea por conveniente

Atentamente



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UGEL HUALGAYOC - BAMBAMARCA
I.E. LEONCIO PRADO - TUCO

Anibal Urrutia Rodríguez
Prof. Anibal Urrutia Rodríguez
DIRECTOR