



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de las
instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022**

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

AUTORA:

Guerra Quispe, Betsy Sussan (orcid.org/0000-0002-0550-4836)

ASESOR:

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida sobrina Valentina, que desde su llegada ha sido mi impulsora de lucha y superación para poder alcanzar cada meta trazada.

Agradecimiento

A nuestro padre celestial por brindarme salud y sabiduría para concretar mis metas profesionales.

Al doctor Freddy Antonio Ochoa Tataje, por la asesoría temática y su paciencia infinita.

A Julio Córdova, por su asesoría estadística.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1 Análisis descriptivos	19
4.2 Resultados inferenciales	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de la comunicación asertiva

Anexo 02: Operacionalización de las relaciones interpersonales

Anexo 03: Matriz de consistencia

Anexo 04: Instrumento de recolección de datos

Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 06: Carta de autorización

Anexo 07: Certificado de validez

Anexo 08: Base de datos de las variables de estudio

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de jueces	16
Tabla 2: La confiabilidad	17
Tabla 3: Nivel de comunicación asertiva	19
Tabla 4: Nivel de relaciones interpersonales	20
Tabla 5: Prueba de normalidad	21
Tabla 6: Correlación comunicación asertiva y las relaciones interpersonales	22
Tabla 7: Correlación estrategias asertiva y las relaciones interpersonales	22
Tabla 8: Correlación estilos asertivos y las relaciones interpersonales	23
Tabla 9: Correlación comunicación precisa y las relaciones interpersonales	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de tipo de diseño	Pág. 14
Figura 2: Nivel de comunicación asertiva	19
Figura 3: Nivel de relaciones interpersonales	20

Resumen

En la investigación titulada: Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022, cuyo objetivo es determinar la existencia de una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022. Asimismo, el tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 58 docentes, la técnica que se utilizó es la encuesta, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach que salió muy alta en ambas variables: 0,817, para la variable comunicación asertiva, y 0,943 para la variable relaciones interpersonales. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; significativa y un Rho = 0.527**) moderada.

Palabras clave: Comunicación asertiva, relaciones interpersonales, educativas, docentes

Abstract

In the research entitled: Assertive communication and interpersonal relationships in teachers of educational institutions in the district of Pichari - Cusco, 2022, whose objective is to determine the existence of a direct and significant relationship between assertive communication and interpersonal relationships in teachers of educational institutions. of the district of Pichari - Cusco, 2022. Likewise, the type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the design of the research is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative.

The sample consisted of 58 teachers, the technique used is the survey, these data collection instruments were applied to teachers. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Crombach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.817, for the assertive communication variable, and 0.943 for the variable relationships.

It is concluded that there is a direct and significant relationship between the prevention of assertive communication and interpersonal relationships. What is shown with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 < 0.05; significant and a Rho = 0.527**) moderates.

Keywords: Assertive communication, interpersonal relationships, educational, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El lenguaje constituye uno de los puntos de conexión más significativos para intentar abordar los procesos de interacción entre los diversos actores, contextos e instituciones del siglo XXI. (Coneo, 2020). Es por ello, que la comunicación ocupa un lugar importante a nivel mundial, de allí emergen estructuras de aspectos de la vida que influyen en el rol del docente y su entorno laboral. De manera que, un individuo requiere adquirir hábitos adecuados, para expresarse y comprender mejor a otras personas (Mamirovich, 2020). En función de ello, la comunicación en los centros educativos debe reflejar positivamente la mejora individual y, por tanto, optimizar la estructura del diálogo con todos sus elementos y acontecimientos (Elfadni, 2019). Asimismo, la comunicación asertiva significa la expresión honesta y lícita de opiniones, necesidades y sentimientos sin negar o violar los derechos de los demás y respetando los derechos humanos (Mansour et al., 2020).

En este sentido, puede representar una oportunidad de comunicación abierta que ayude a los docentes a ser más efectivos en sus relaciones con quienes los rodean, y a crear mejores relaciones personales con sus pares, quienes abogan por el proceso de compartir experiencias de trabajo. Así pues, sin comunicación no tendría lugar este proceso, el cual entre sus propósitos principales está el intercambiar información, siendo una fuente clave para asegurar la comprensión de las instrucciones y permitir un ambiente de interacción libre de problemas (Samfira y Urlica 2020). Los autores destacan que un maestro exitoso, depende de sus habilidades, competencias y características, capaz de tener en cuenta las opiniones de los demás de forma asertiva, sin afectar negativamente los sentimientos de los demás en estricta correspondencia con un ambiente de trabajo armonioso.

En el ámbito Internacional, el 80% de los docentes adscritos a las instituciones educativas deben comunicarse correctamente para lograr un entorno socialmente adaptable a las necesidades del entorno laboral, así lo manifiesta la UNESCO (2017), cuando indica que deben existir procesos que promuevan la comunicación para facilitar y organizar la discusión en un ambiente donde autoridades y docentes puedan diseñar actividades que contribuyan al crecimiento de la organización. Por tanto, es

necesario distinguir entre las organizaciones como entidades y el lenguaje como entrenadores de los canales de comunicación. Cabe señalar que la comunicación asertiva tiene un impacto muy grande en características de desempeño como la formación profesional (Rojas et al., 2022).

Estudios realizados a nivel nacional, demarcan que un 60% de los docentes no son afines a reciprocidades asertivas y sinérgicas como la empatía, la escucha activa e interacción positiva en el compartir diario, representando estas cifras debilidades en la comunicación asertiva lo cual es un problema en las relaciones educativas y sociales., creando un entorno signado por el egocentrismo, la apatía, falta de integración social y el buen desarrollo de las relaciones interpersonales. En ese sentido, es imperativo el rol protagónico del gestor educativo (cuerpo directivo), porque es la línea central en el interactuar y compartir de sus trabajadores, es este quien dirige de forma asertiva y correcta los roles de los docentes y por ende la comunicación entre ellos (Chipana y Yagual, 2020).

De tal manera que las relaciones interpersonales en las instituciones educativas peruanas en la actualidad, se caracterizan por una creciente transformación social, partiendo del equilibrio de la dimensión humana, para lograr una mayor eficiencia del sistema en su conjunto, así como, la calidad, pertinencia y eficacia, de su estructura organizacional, mediante un proceso de comunicación abierta (Vásquez, 2022).

De acuerdo a la situación local actual en la ciudad del Cuzco, del distrito de Pichari, se observa a menudo que los docentes solo asisten a sus labores diarias a cumplir con sus actividades en el aula, y se nota que se comunican poco entre los colegas que laboran en la institución, es decir, se presenta una nulidad de las relaciones interpersonales, porque solo hay especial atención en las actividades escolares, que en los roles como docente trabajador. Resulta oportuno mencionar que todas estas acciones, han logrado desestabilizar la armonía institucional, también se observan actitudes indiferentes del personal, optando por interactuar en un ambiente hostil, antes de reconocer la existencia de un problema, que debe asumirse y resolverse en forma conjunta.

Por lo antes expuesto, surge plantearse el problema general de investigación: ¿Cuál es la relación de la comunicación asertiva con las relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022? De ello, se derivan los tres problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la estrategias de asertividad, estilo asertivo, comunicación precisa con las relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022?

La investigación se justifica teóricamente ya que proporciona una herramienta importante en las dos variables de estudio entendiéndose que la comunicación es parte importante de la interacción entre los actores sociales y educativos de una institución, y esta debe fluir, de tal manera que se respeten los sentimientos, valores y experiencias de amor y afecto desde la institución educativa. (Caña y Hernandez,2019). Desde la perspectiva metodológica, aporta en términos de herramientas de diagnóstico importante, a través de la aplicación del instrumento, que dará reportes estadísticos de la relación que existe entre las variables de estudio, También, se dispuso de resultados fiables, que pueden ser utilizados como referente metodológico en futuras indagaciones. En la justificación social se suministran herramientas a los docentes necesarias, que les permitirían comunicarse efectivamente, además aportará líneas a seguir para mejorar las relaciones interpersonales, ya que la práctica de ello, agiliza los procesos sociales y los roles de los docentes en las instituciones educativas, debido a que los maestros son la pieza fundamental de un espacio protagónico, donde deben emerger estrategias asertivas positivas, para que exista una buena comunicación entre los colegas.

De acuerdo a los problemas se plantean los siguientes objetivos de investigación, destacándose como objetivo general: Determinar la relación de la comunicación asertiva con las relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022, y como objetivos específicos: Determinar la relación de la estrategias de asertividad, estilo asertivo, comunicación precisa con las relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022

Una vez planteado el problema y los objetivos de la investigación, surge la

necesidad de plantear la siguiente hipótesis general: Existe relación de la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022; y como hipótesis específicas: Existe relación entre las estrategias de asertividad, estilo asertivo, comunicación precisa y relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 202.

II. MARCO TEÓRICO

Se considera en el contexto internacional y nacional como fuente de datos para la investigación científica pertinente, para abordar las variables de investigación y sus objetivos. A nivel nacional, Vásquez (2022) desarrolló del estudio que describe las percepciones de los maestros sobre la comunicación asertiva en la IE. 11501 de Chiclayo, Pomalca. Para ello se centró en métodos descriptivos, longitudinales e interpretativos con un diseño no experimental en 32 parámetros. Por esta razón, dice, las percepciones de los profesores sobre la precisión de la comunicación son el 50% del promedio. Técnico 40,6%, asertivo 53,1%. Concluyó que las percepciones de los docentes sobre la comunicación asertiva fueron moderadas.

Huamani (2022) utilizó un enfoque cuantitativo para realizar una encuesta de propósito general enfocada en mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa de la capital, Lima, 7 docentes, 4 directores, 7 estudiantes y 10 padres de familia, utilizando un diseño de modelo. Los resultados muestran que existen relaciones desfavorables por falta de comunicación y trabajo en equipo. Concluyeron que mejora la recomendación organizacional y mejora las relaciones interpersonales y la comunicación en el ambiente laboral.

Del mismo modo, Trillo (2018) en IE. “Villa María” del Triunfo, cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales, el método cuantitativo sin diseño experimental, puntaje de correlación, 80 variables. Los resultados mostraron que la correlación es ($Rho = 0,722$), lo que indica una correlación positiva entre las dos variables. Concluyó que la comunicación positiva entre los docentes es necesaria para valorar el trabajo en equipo. Cano (2018) realizó un estudio cuyo objetivo es de comprobar si existe asociación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales. Los diseños experimentales de alta correlación indican una alta correlación positiva de 0,772. Y indica una relación significativa entre los predictores comunicativos de la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del docente.

Saavedra y Figueroa (2018) abordaron la comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales, Sobre la base de un estudio descriptiva diseñada de forma proactiva, los 28 docentes lograron este objetivo. Encontramos que el 79% de los maestros dijeron que sus actitudes de comunicación estaban entrelazadas y solo el 7% dijo que sus actitudes de comunicación eran interactivas, selectivas y acogedoras. De esta manera, se deterioraron, no pudieron construir un ambiente de trabajo que facilitara la interacción, y por ende, afectaron la comunicación asertiva.

Desde un enfoque internacional, Suci et al., (2022) desarrollaron un trabajo cuyo objetivo fue abordar las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes de secundaria, utilizando como metodología el enfoque cuantitativo, a nivel de correlación, reporta un resultado, positivo y efecto significativo entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, indicando el nivel de La media es 0.534 y la hipótesis nula es $0.00 < 0.05$. Los autores enfatizan que estas dos variables están relacionadas patológicamente.

Samfira y Urlica (2022) investigaron el nivel de persistencia de estudiantes universitarios matriculados en un programa de formación docente en Timisoara (Rumania), donde utilizaron una variedad de métodos de investigación de diferentes maneras. Paquetes de estudiantes rurales. Los maestros capacitados en los departamentos de agricultura informaron los niveles más altos de firmeza, mientras que los capacitados en los departamentos de ingeniería de alimentos obtuvieron los niveles más bajos de firmeza. Por lo tanto, creen que cada una de estas variables determinará qué tan activo será cada grupo de estudiantes en los futuros programas de formación docente.

Por otro lado, Mendoza y otros (2022) se enfocaron en comprender las relaciones interpersonales de los docentes en instituciones. Por ello, realizaron una encuesta etnográfica con enfoque interpretativo a través de 22 entrevistas no estructuradas, indicando que el ambiente laboral tiene incidencia en el desarrollo de carrera. Por lo tanto, concluimos que los docentes de todos los niveles educativos desde primaria, secundaria, profesional y superior presentan un desequilibrio entre

cohesión, asertividad, empatía y desequilibrio. De igual manera, Yagual (2022) el diseño, modelos y niveles de interpretación aplicables. Utilizando una muestra de 52 docentes, informamos el grado de autonomía para cada variable de investigación y no encontramos una relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo entre los docentes. Como tal, la comunicación asertiva no relacionada con el trabajo en equipo, señala.

Finalmente, Lachira et al (2020) En el estudio cuyo objetivo estrategias asertivas para mejorar las relaciones interpersonales entre empleados de concesionarios de automóviles utilizando una prueba de diseño descriptivo no descriptivo. El método de investigación contiene una muestra de encuesta de 5 gerentes y 35 personas. Así, encontramos que el sexo femenino frecuentemente se comunica de manera asertiva, en contraste con el sexo masculino de manera intermitente. Cuando se trata de áreas, todos hablan entre sí, pero solo profesionalmente. Por lo que concluyen que la comunicación asertiva entre los directivos y sus empleados es prácticamente nada.

De acuerdo a las teorías que sustentan la comunicación asertiva, se puede mencionar a la teoría humanista de Maslow, esta se enfoca en el desarrollo del crecimiento personal y en la liberación de la capacidad del individuo para cuanto más favorable sea el entorno psicológico en el que vives, más importante es comprender y gestionar tu vida. será mejor su afianzamiento en cuanto a autenticidad, aceptación y comprensión empática, esto indica que la persona está potencialmente madura y por ello puede tomar decisiones correctas, mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales (Saavedra, 2020)

Diversas teorías, habilidades y estructuras están encadenadas con la asertividad, así lo refiere Macarevick e Ilisko, 2022] iniciaron los estudios de asertividad a finales de los años 40 y 50, cuando los psicólogos sugirieron que algunas enfermedades mentales están causadas por la falta de asertividad y de la resistencia o incapacidad para expresar abiertamente ideas y sentimientos hacia los demás, es por ello que durante todo estos años, la comunicación y la asertividad han ido

compartiendo sus elementos para que el ser humano se sienta bien y practique a diario la comunicación de manera asertiva.

Entendiendo que el ser humano debe comunicarse a diario, para ello se da una definición de la comunicación, como un proceso mediante el cual el individuo emerge un mensaje de acuerdo a un contexto, siguiendo un dialogo fluido y consonó a la conversación que está generando. Conceptualmente, la comunicación es un proceso continuo y continuo de aprendizaje que implica aceptar las diferencias y confrontar estrategias creativas de diálogo. La comunicación, a su vez, trata sobre el egocentrismo, el autodescubrimiento y la conciencia del rol, la posición y las fortalezas de uno (Saavedra, 2020).

Pero para comunicar correcta y completamente, uno debe tomar la iniciativa. El concepto de asertividad es la expresión completa de los sentimientos de uno hacia otro. Sabe expresar su opinión, defender su opinión y respetar a los demás. Se trata de ser claro y directo en sus comunicaciones y llevarlas al lugar correcto en el momento correcto. Sé cómo expresar lo que quieren y lo que necesitan decir. Exprésate con confianza sin comportamientos pasivos o agresivos. (Kahn y Hernández, 2019).

Otra definición de asertividad, está enfocada en el actuar de las personas sobre la base de la autoestima, considerando las perspectivas del otro, de modo que el comportamiento se mantenga dentro de los límites positivos. Además, expresar pensamientos y sentimientos positivos, el hecho de ser asertivo radica en el control de las acciones y asumir con responsabilidad cada paso que se da en el devenir de la comunicación. (Gading, 2020).

Luego modificamos el término, para incluir comunicación y afirmación, como un sistema complejo de comportamiento e interacciones individuales y grupales en el que los individuos transmiten mensajes a otros y buscan comprender sus propias acciones y sentimientos, encaminada a transmitir ideas, o defender intereses y derechos, sin ánimo de ofender a nadie. (Sibaná, 2022). Furqon (2022) sostiene que la comunicación

es el proceso de transmitir y tolerar mensajes. Una comunicación válida se produce cuando la persona que recibe el material tiene la misma comprensión que la persona que lo envía, lo que da lugar a una forma de pensar diferente. La capacidad de una persona para comunicarse eficazmente puede aumentar la productividad, tanto individualmente como en grupo.

Alvarado et al (2021), argumentan que la comunicación es la capacidad de facilitar y alentar la discusión para crear un contexto en el que los gobiernos y los educadores puedan diseñar actividades que contribuyan al desarrollo. De planteamiento, escucha y animación con todos los actores implicados. De igual forma, Coneo (2020), la refiere como la habilidad social de la actitud comunicacional, donde emanan acciones de transmitir sentimientos, deseos y opiniones, en la cual se explora la acción positiva en forma oportuna y adecuada, tratando de respetar la opinión del otro.

De igual forma, Lachira (2020) la considera un elemento de las emociones y comportamientos positivos que muestran respeto mutuo por quienes nos rodean en la interacción con las relaciones sociales, comportamiento arraigado en la mirada de las personas, por lo que la afirmación significa dejar saber a los demás cómo se siente y piensa. De tal manera que no los ofendas, pero al mismo tiempo puedas expresarte. Para Jiménez y Marín (2018), esta es la actitud de expresar el punto de vista frente al interlocutor con claridad y total respeto, y sus posturas, sin perder el norte de la comunicación, es decir el diálogo ameno y congruente, respetando acciones y sentimientos de las personas que se están comunicando.

Finalmente, Chipana Flores, (2022), a comunicación asertiva es una actitud positiva en la que las personas deben respetar su propia posición y sentimientos e interactuar con los demás sin comprometer la línea efectiva de interacción. Chipana Flores, (2022), definió la comunicación asertiva basada en el principio de que todos tienen ciertos derechos humanos básicos. La comunicación asertiva es la comunicación que afecta al receptor del mensaje sin violar los derechos humanos

básicos. En relación con esta variable destacan los siguientes aspectos: estrategia asertiva, estilo asertivo y comunicación correcta. De acuerdo a las estrategias de asertividad se definen como el conjunto de acciones necesarias que permiten al docente comunicarse de manera asertiva. Para ello el docente como ente comunicador, crea un ambiente rico en expresiones y lenguaje que le permite al otro construir, y afianzar las habilidades comunicacionales. La buena comunicación pretende revelar sus diferencias, pero también implica una cierta igualdad, en la que cada emisor debe actuar como receptor e interlocutor. (Aguilar, 2018).

Para Chipana Flores, (2022), las estrategias asertivas mejoran la autoexpresión, autoestima, aumenta la determinación, la resolución de problemas sociales y la expresión racional de pensamientos y sentimientos, reduce la ansiedad, estrés depresión, y mejora las habilidades de comunicación social, respetar los derechos de los demás y, al mismo tiempo, obtener lo que se merece. Mejora la satisfacción vital y la felicidad, aumenta comportamientos adaptativos y disminuye conductas que no van de la mano con el comportamiento del ser humano. Para Chipana Flores, (2022), ello debe aplicar técnicas de motivación con sus compañeros de labores, entre ellas se pueden destacar los derechos asertivos, las necesidades psicoemocionales, la comunicación interpersonal e intrapersonal, reconocer la autodeterminación, derechos y necesidades de los compañeros.

Desde el punto de la inteligencia emocional la comunicación es la mejor manera de manejar sus emociones y usarlas para guiar sus acciones y pensamientos para mejorar los resultados. Demostrar positividad en el ambiente de trabajo. Roosevelt (2019). Otro elemento importante dentro de la comunicación, es el desarrollo de los estilos asertivos de la comunicación, entre ellos destaca la asertividad positiva y negativa, la primera tiene que ver con las respuestas hacia los sentimientos de amor, satisfacción, admiración y aprobación, y la segunda indica expresiones de aquellos sentimientos que se justifican con la ira, el desacuerdo, el aburrimiento y el no estar satisfecho (Shouhani et al., 2022). Existen dos contraposiciones importantes entre ellas, pero deben emerger dentro de la comunicación. (Gañan, 2018).

Así pues, Chipana Flores, (2022), un indicador relacionado con la variable comunicación asertiva, tiene que ver con la comunicación precisa, entendiéndose esta como la forma en el cual se comunica el docente con sus compañeros de trabajo desde el punto de vista del agrado, confianza, apoyo, ponerse en el lugar del otro en situaciones de estrés o angustia. Para Gañan (2018), es la manera de transmitir el mensaje de tal forma que sea entendible y procesada, sin causar daño al receptor.

En el contexto de la variable relaciones interpersonales de los docentes, entendiéndose esta como la forma de interactuar con los demás, y el nivel de aceptación de cada uno dentro del entorno laboral. Moreno y Pérez (2018) lo definen como un canal que dirige las relaciones interpersonales, resuelve problemas, establece estándares para la interacción entre personas y grupos, y puede ser tanto agradable como desafiante. Se basa en la relación entre las metas y los intereses de quienes las apoyan. Para Mendoza, et al., (2022). la señala como la interacción recíproca entre dos o más personas, donde emerge el poder comunicarse efectivamente, expresarse, solucionar conflictos, es decir es la expresión auténtica e inmediata del ser humano, esta dinámica va de la mano con el estado de animo de cada persona, puede despertar un estado positivo o negativo, dependiendo del campo, donde se desenvuelva la relación.

De acuerdo a Concha (2022) la define como una asociación o un conocimiento fuerte, entre dos o más personas que pueden indicar si es breve o duradera, están reguladas por la ley, el mutuo acuerdo y las costumbres de cada persona, estas son el fundamento de las sociedades. Para Aguilar (2018), relación amistosa, relación marital, relación padre-hijo, relación marido y mujer, esta forma parte inmediata de la vida social, de ella subyacen todos los comportamientos adecuados de un entorno. Estas van más allá de una simple comunicación, acá emergen los sentimientos propios de cada persona. (Oyague y Socola, 2018)

Silviera (2014), lo define como un conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen una fuente efectiva de medios de comunicación, expresión de sentimientos, opiniones, relaciones interpersonales y oportunidades para

incrementar el placer y el entretenimiento humano. Estas interacciones son una fuente de aprendizaje, a veces dolorosa y frustrante, un excelente vehículo de enriquecimiento personal, terapia humana, comportamiento social y fuente de curiosidad. Mendoza, et al., (2022).

Para darle respuesta a esta variable surgen 3 dimensiones importantes: inclusión, maneja el control del grupo y afecto. Definiendo la inclusión como la aceptación de la persona, desde la opinión del compañero de trabajo, suponiendo una actitud positiva de parte de cada ente que involucra la comunidad educativa. Es sentirse aceptado, integrado y valorado en el entorno laboral (Mendoza, et al., (2022). La Unesco (2017) sostiene este término como la capacidad de aceptación de los individuos de acuerdo a sus capacidades y habilidades de comunicación con el otro, sin importar la raza, estatus social, diversidad de opiniones y los fundamentos éticos y religiosos que profesa. Por su parte González et al (2017) la señala como un conjunto de procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que indiquen limitantes, todos los actores educativos deben estar involucrados, partiendo desde el fomento de los valores, costumbres y situaciones de socialización que emerjan en el compartir diario de cada docente, en su espacio de trabajo.

En torno al indicador manejo de control de grupo, tiene su orientación en cómo se desenvuelve el docente en su entorno, al compartir actividades, escenarios de trabajos y situaciones propias de su desarrollo personal dentro del espacio donde labora, también indica el nivel de aceptación por sus compañeros de trabajo Mendoza, et al., (2022). Desde el entorno educativo, el docente debe tener un equilibrio consonó y propio a sus labores, debe ser equilibrado desde sus emociones. Así lo manifiesta Segama (2020), donde menciona que el docente genera sentimientos positivos o negativos.

Él debe tener una actitud valorativa de sí mismo, por lo que debe generar sentimientos favorables y agradables hacia sus compañeros. Y tener admiración propia de sus méritos, para establecer un juicio de valor hacia las cualidades personales Mendoza, et al., (2022). Por último, el afecto, tiene relación con el amor

propio, la autoestima, la razón de ser del ser humano; es el mundo emocional y sentimental, esto ayudaría al compartir de manera asertiva y coherente con sus compañeros (Mendoza, et al., (2022). De acuerdo a Segura (2021) generar afecto y apoyo permite que se construyan lazos laborales saludables las cuales están fundamentadas por la buena comunicación y la percepción de apoyo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Tipo de investigación, el trabajo es de tipo básica o puede denominarse como puro por Hernández & Mendoza (2018) descriptivo en su naturaleza; por ende, también se lo puede describir desde la perspectiva correlacional, toda vez que centra su análisis de correlacional entre la variables.

3.1.2 Diseño de investigación

Diseño, con respecto a las características de diseño esta investigación utiliza parámetros que lo consideran contrario a lo experimental porque las variables no son modificadas intencionalmente; es decir, las variables, puntualiza como no experimental. Una investigación en la que las variables 1 y 2 se identifican y se mantiene intacta, no se evidencian variaciones intencionales, es transeccional, describe al diseño transversal como análisis metodológico que tiene como característica recolectar datos en un determinado tiempo y cuya razón se enfoca en puntualizar las distintas variables, además de estudiar su relación y ocurrencia en un periodo establecido.

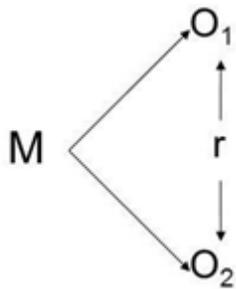


Figura 1: Esquema de tipo de diseño.

Dónde:

M: Docentes

O1: Comunicación asertiva

O2: relaciones interpersonales

r : Relación entre de la variable V1 y V2

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable 1. Comunicación asertiva

Definición conceptual: La comunicación asertiva es una actitud positiva en la que las personas deben respetar su propia posición y sentimientos e interactuar con los demás sin comprometer la línea efectiva de interacción. (Chipana Flores, 2022). Sostuvo que, la comunicación asertiva se basa en el principio de que cada persona cuenta con determinados derechos humanos esenciales. La comunicación asertiva es la que incide en el receptor de mensajes sin violar los derechos humanos básicos de otros humanos.

En la definición operacional, las variables comunicación asertiva se midieron 24 ítems y se organizaron en tres dimensiones: Estrategias de asertividad (7 ítems), estilo asertivo (9 ítems) y comunicación precisa (9 ítems)

Variable 2: Relaciones interpersonales

Para Mendoza, et al., (2022), la señala como la interacción recíproca entre dos o más personas, donde emerge el poder comunicarse efectivamente, expresarse, solucionar conflictos, es decir es la expresión auténtica e inmediata del ser humano, esta dinámica va de la mano con el estado de animo de cada persona, puede despertar un estado positivo o negativo, dependiendo del campo, donde se desenvuelva la relación.

En la definición operacional, las variables relaciones interpersonales se midieron 28 ítems y se organizaron en tres dimensiones: Inclusión (10 ítems), manejo de control (11 ítems) y afecto (9 ítems)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población, en la tesis se examinaron 58 docentes por lo tanto, el universo es inherentemente finito por lo que pueden contarse cada uno de los elementos participantes en la investigación.

Muestra, se empleó el no probabilístico como técnica de muestreo porque está restringida por los criterios del investigador al seleccionar a los docentes de

investigación, y representa a la instituciones del distrito de Pichari – Cusco, 2022. El resultado muestral obtenido para esta investigación es de 58 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es definido como el agregado de normas con procesos detallados que habilitan el establecimiento de la relación con objetos o sujetos los estudios son:

La técnica de la encuesta, se trata de conseguir datos directos de los sujetos del estudio para obtener información o sugerencias de los mismos. Para conseguir los resultados esperados e indicar la relación entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales. Asimismo el instrumento es el cuestionario, es la recopilación, exploración y presentación de numerosos datos para descubrir tendencias y patrones implícitos.

Validación del instrumento, el veredicto de los especialistas es el mecanismo de comprobación eficaz para asegurar la fiabilidad del estudio, que se conceptualiza como "una apreciación con fundamento cognoscitivo de individuos que poseen experiencia en el tema, tienen reconocimiento por parte de sus pares y demás como expertos cualificados en la materia, y que están en la disposición de aportar data, pruebas, apreciaciones y evaluaciones.

Tabla 1

Validación de jueces

Grado	Apellido Y Nombre	Especialidad	Instrumento	Valoración
Dr.	Ochoa Freddy	Tataje Metodólogo		Aplicable
Dr.	Ricardo Fernández	Guevara Temático	Cuestionario	Aplicable
Dr.	Menacho Alejandro	Rivera Temático.		Aplicable

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2

La confiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Comunicación asertiva	0. 817	24
interpersonales en docentes	0. 943	28

Fuente. Elaboración propia

Fue determinado mediante el cálculo del coeficiente de Cronbach.

El instrumento queda configurado por 24 y 28 ítems en cada dimensión, con una población muestral de 20 docentes. El nivel de fiabilidad de la investigación llegó al 95%, dato obtenido utilizando el Alfa de Cronbach, mediante el programa estadístico SPSS 26. El valor obtenido fue 0. 817, como alfa de Cronbach; lo cual permite afirmar la capacidad del instrumento a fin de medir la variable comunicación asertiva pues posee un alto nivel de confiabilidad. El valor obtenido fue 0. 943 como alfa de Cronbach; lo cual permite afirmar la capacidad del instrumento para medir la variable relaciones interpersonales pues posee una fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimiento: El análisis estadístico respecto a la asociación entre las variables comunicación asertiva y relaciones interpersonales partió del estudio estadístico y descriptivo del instrumento orientado (cuestionario), del cual se recolectarán datos para ser procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 26. La confiabilidad es un índice para verificar la consistencia interior de las escalas, o explicado de otro modo, es empleado para medir la magnitud en que los ítems pertenecientes a un instrumento determinado se relacionan dependientemente para que el resultado a brindar no sea diferente; la variable de estudio usa la tecnología Alfa de Cronbach, que se representa mediante la siguiente expresión matemática:

3.6. Método de análisis de datos: La información (datos) obtenida por el empleo de la técnica e instrumentos aquí manifestados, nos permitirán utilizar la muestra de población indicada para tener una valoración específica, la cual podrá ser observada, posteriormente, la estadística descriptiva en figuras y tablas. Los resultados

inferenciales mediante el estadístico no paramétrico de Rho Spearman, y las conclusiones del análisis respaldarán la idea de solución al conflicto, a partir de la cual se inició el presente estudio. Las ideas serán presentadas en el aparte de recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos: Noreña et al. (2012) sostienen que es variable considerar la ética en un estudio porque garantiza que se realice un buen contenido. La fiabilidad o consistencia: Los resultados constituirán algo cierto, al ser las opiniones plenamente autónomas de los participantes con respecto a los elementos característicos del estudio. Valor de la verdad. La tesis resultará genuina, ya que los datos serán tal y como los proporcionaron los integrantes, sin introducir ningún ajuste a beneficio de la investigación. Consentimiento informado: Se utilizará este parámetro porque los participantes deben ser informantes, y el gestor con el contable aceptarán voluntariamente realizar la entrevista. Confidencialidad: La identidad personal de los colaboradores en la investigación no será divulgada, por el contrario, estarán correctamente protegidas, Consentimiento: La información proporcionada por la empresa es aceptada satisfactoriamente, la cual se encuentra en el apéndice y contará con un salvaguardo de la información proporcionada por las instituciones educativas, la cual será utilizada con propósitos académicos y no comerciales. Normativa: La investigación está desarrollada según la última versión de la norma APA (7.^a ed.), es decir, se acata con las normas y reglas instituidas por esta para desarrollar el trabajo. La resolución de investigación 011-2020-VI-UCV, de acuerdo a la ley universitaria N° 30220, proporciona la información necesaria que tiene que ser cumplida por el investigador, a fin que actúe de modo responsable durante su investigación.

IV. RESULTADOS

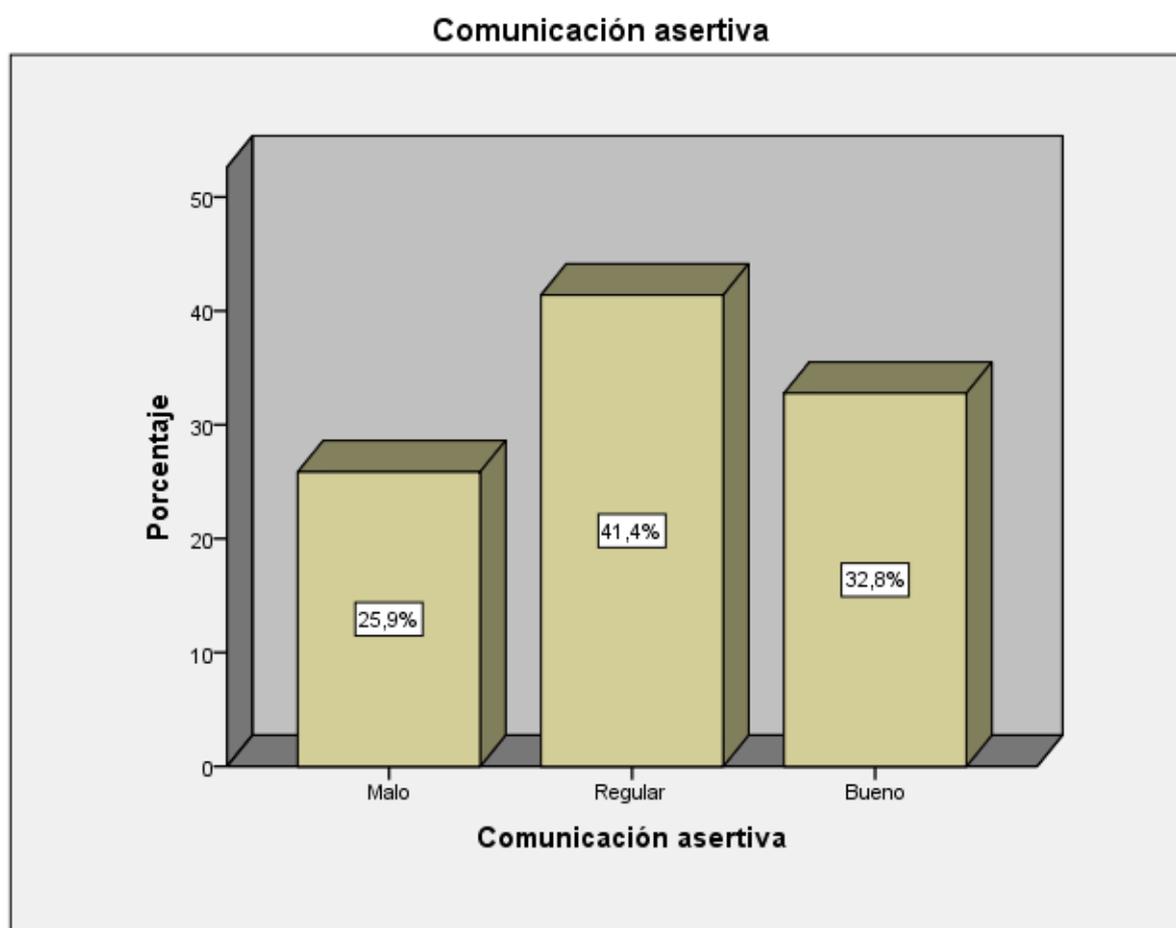
4.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

Nivel de comunicación asertiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	25,9
Regular	24	41,4
Bueno	19	32,8
Total	58	100,0

Figura 2 Nivel de comunicación asertiva



Fuente. SPSS 26

La tabla 3 y figura 2 muestran que, del 100% de docentes en la encuesta, el 25.9% (15) docentes se encuentran en el nivel malo, el 41.4%(24) se encuentran en el nivel regular y el 33.8%(19) se ubican en el nivel bueno.

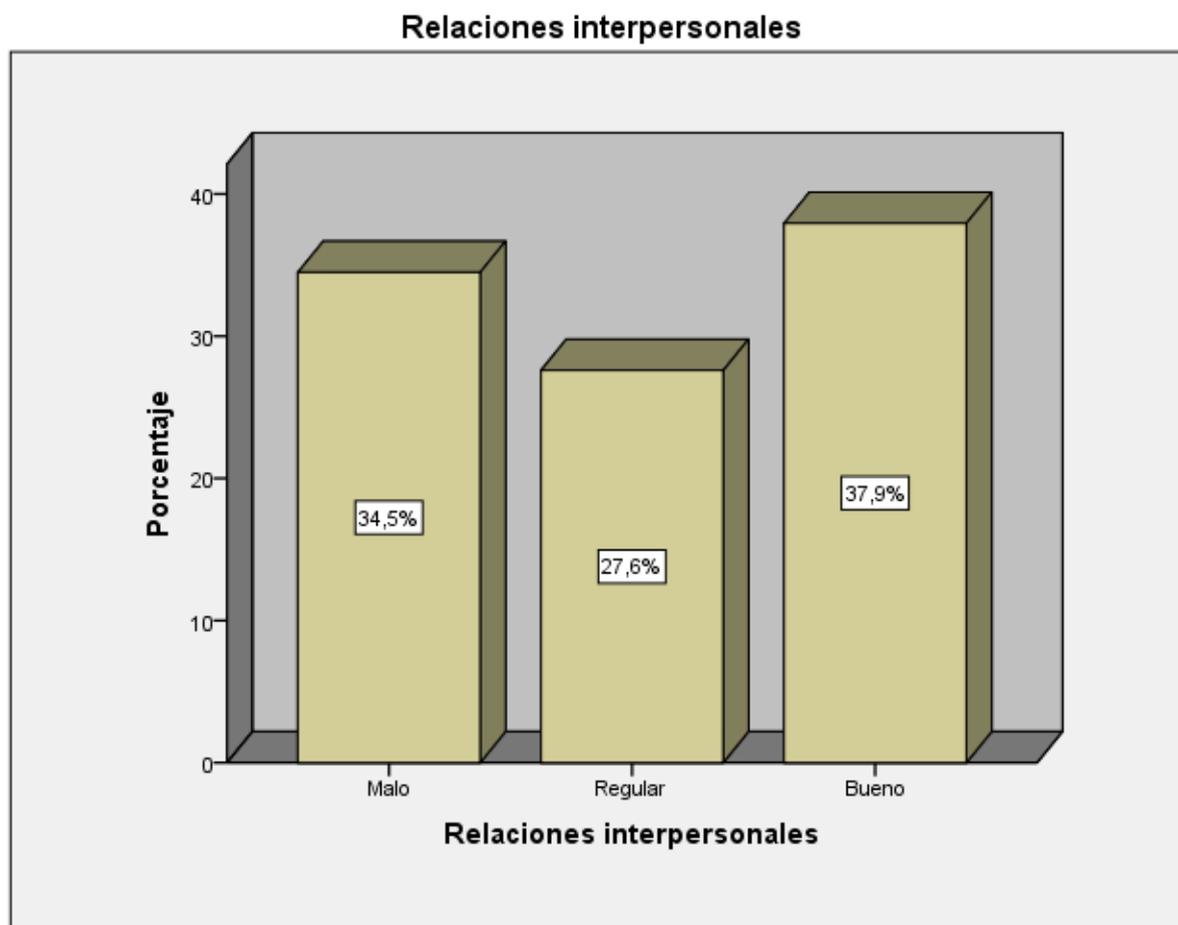
Tabla 4

Nivel de relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	20	34,5
Regular	16	27,6
Bueno	22	37,9
Total	58	100,0

Fuente. SPSS 26

Figura 3 Nivel de relaciones interpersonales



Fuente. SPSS 26

La tabla 4 y figura 3 muestran que, del 100% de docentes en la encuesta, el 34.5% (20) docentes se encuentran el nivel malo, el 27.6%(16) se encuentran en el nivel regular y el 37.9%(22) se ubican en el nivel bueno.

4.1.2. Descripción prueba de normalidad

Ho: La distribución de la comunicación asertiva y relaciones interpersonales es igual a la distribución normal.

Ha: La distribución de la comunicación asertiva y relaciones interpersonales es diferente a la distribución normal.

Tabla 5

Pruebas de normalidad

		Comunicación asertiva	Relaciones interpersonales
	N	58	58
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,07	2,03
	Desviación típica	,769	,858
Diferencias más extremas	Absoluta	,215	,249
	Positiva	,208	,231
	Negativa	-,215	-,249
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,634	1,898
Sig. asintót. (bilateral)		,010	,001

Nota: Los datos que fueron examinados mostraron una distribución $p = 0,000 > 0,05$ y $0,000 < 0,05$ (Kolmogórov-Smirnov $n = >30$). diferente a la normal, por ende, serán analizados empleando las pruebas no paramétricas.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho. No existe relación de la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales

Hi. Existe relación de la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales

Tabla 6

Correlación comunicación asertiva y las relaciones interpersonales

			Comunicación asertiva	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones interpersonales	N	58	58
		Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Nota: En la tabla 6, el análisis de Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0,527, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio.

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre estrategias asertivas y relaciones interpersonales

Hi. Existe relación entre estrategias asertivas y relaciones interpersonales

Tabla 7

Correlación estrategias asertiva y las relaciones interpersonales

			Estrategias de asertividad	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Estrategias de asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones interpersonales	N	58	58
		Coeficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Nota: En la tabla 7, el análisis de Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0,590, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre estilos asertivos y relaciones interpersonales.

Hi. Existe relación entre estilos asertivos y relaciones interpersonales.

Tabla 8

Correlación estilos asertivos y las relaciones interpersonales

			Estilo asertivo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Estilo asertivo	Coefficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones interpersonales	N	58	58
		Coefficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Nota: En la tabla 8, el análisis de Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0,462, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe una relación entre comunicación precisa y relaciones interpersonales

Hi. Existe una relación entre comunicación precisa y relaciones interpersonales

Tabla 9

Correlación comunicación precisa y las relaciones interpersonales

			Comunicación precisa	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Comunicación precisa	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones interpersonales	N	58	58
		Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Nota: En la tabla 9, el análisis de Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p-valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0,600, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados, la prueba Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0,527, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio. Los resultados hallados concuerdan con Vásquez (2022) Por esta razón, dice, las percepciones de los profesores sobre la precisión de la comunicación son el 50% del promedio. Técnico 40,6%, asertivo 53,1%. Concluyó que las percepciones de los docentes sobre la comunicación asertiva fueron moderadas. Los hallazgos son consistentes con Suci et al., (2022) reporta un resultado, positivo y efecto significativo entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, indicando el nivel de La media es 0.534 y la hipótesis nula es $0.00 < 0.05$. Los autores enfatizan que estas dos variables están relacionadas patológicamente.

Finalmente, Lachira et al (2020) Así, encontramos que el sexo femenino frecuentemente se comunica de manera asertiva, en contraste con el sexo masculino de manera intermitente. Cuando se trata de áreas, todos hablan entre sí, pero solo profesionalmente. Por lo que concluyen que la comunicación asertiva entre los directivos y sus empleados es prácticamente nada. (Saavedra, 2020) comprender y gestionar tu vida será mejor su afianzamiento en cuanto a autenticidad, aceptación y comprensión empática, esto indica que la persona esta potencialmente madura y por ello puede tomar decisiones correctas, mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales Moreno y Pérez (2018) lo definen como un canal que dirige las relaciones interpersonales, resuelve problemas, establece estándares para la interacción entre personas y grupos, y puede ser tanto agradable como desafiante. Así pues, Chipana Flores, (2022), un indicador relacionado con la variable comunicación asertiva, tiene que ver con la comunicación precisa, entendiéndose esta como la forma en el cual se comunica el docente con sus compañeros de trabajo desde el punto de vista del agrado, confianza, apoyo, ponerse en el lugar del otro en situaciones de estrés o angustia.

Los resultados hallados concuerdan con Macarevick e Iliscko,2022] iniciaron los estudios de asertividad a finales de los años 40 y 50, cuando los psicólogos sugirieron

que algunas enfermedades mentales están causadas por la falta de asertividad y de la resistencia o incapacidad para expresar abiertamente ideas y sentimientos hacia los demás, es por ello que durante todo estos años, la comunicación y la asertividad han ido compartiendo sus elementos para que el ser humano se sienta bien y practique a diario la comunicación de manera asertiva. Los hallazgos son consistentes con Alvarado et al (2021), argumentan que la comunicación es la capacidad de facilitar y alentar la discusión para crear un contexto en el que los gobiernos y los educadores puedan diseñar actividades que contribuyan al desarrollo.

De planteamiento, escucha y animación con todos los actores implicados. Para Chipana Flores, (2022), las estrategias asertivas mejoran la autoexpresión, autoestima, aumenta la determinación, la resolución de problemas sociales y la expresión racional de pensamientos y sentimientos, reduce la ansiedad, estrés depresión, y mejora las habilidades de comunicación social. Mendoza, et al., (2022). Desde el entorno educativo, el docente debe tener un equilibrio consonó y propio a sus labores, debe ser equilibrado desde sus emociones.

En la hipótesis específica 1, la prueba Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0, 590, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio. Los resultados hallados concuerdan con Huamani (2022) Los resultados muestran que existen relaciones desfavorables por falta de comunicación y trabajo en equipo. Concluyeron que mejora la recomendación organizacional y mejora las relaciones interpersonales y la comunicación en el ambiente laboral. Los hallazgos son consistentes con Samfira y Urlica (2022) Los maestros capacitados en los departamentos de agricultura informaron los niveles más altos de firmeza, mientras que los capacitados en los departamentos de ingeniería de alimentos obtuvieron los niveles más bajos de firmeza.

Por lo tanto, creen que cada una de estas variables determinará qué tan activo será cada grupo de estudiantes en los futuros programas de formación docente. Para Mendoza, et al., (2022). la señala como la interacción recíproca entre dos o más

personas, donde emerge el poder comunicarse efectivamente, expresarse, solucionar conflictos, es decir es la expresión auténtica e inmediata del ser humano, esta dinámica va de la mano con el estado de ánimo de cada persona, puede despertar un estado positivo o negativo, dependiendo del campo, donde se desenvuelva la relación. Los resultados hallados concuerdan con Saavedra, (2020), Conceptualmente, la comunicación es un proceso continuo y continuo de aprendizaje que implica aceptar las diferencias y confrontar estrategias creativas de diálogo. La comunicación, a su vez, trata sobre el egocentrismo, el autodescubrimiento y la conciencia del rol, la posición y las fortalezas de uno.

De igual forma, Coneo (2020), la refiere como la habilidad social de la actitud comunicacional, donde emanan acciones de transmitir sentimientos, deseos y opiniones, en la cual se explora la acción positiva en forma oportuna y adecuada, tratando de respetar la opinión del otro. Los hallazgos son consistentes con Silviera (2014), lo define como un conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen una fuente efectiva de medios de comunicación, expresión de sentimientos, opiniones, relaciones interpersonales y oportunidades para incrementar el placer y el entretenimiento humano. Para Chipana Flores, (2022), ello debe aplicar técnicas de motivación con sus compañeros de labores, entre ellas se pueden destacar los derechos asertivos, las necesidades psicoemocionales, la comunicación interpersonal e intrapersonal, reconocer la autodeterminación, derechos y necesidades de los compañeros. Así lo manifiesta Segama (2020), donde menciona que el docente genera sentimientos positivos o negativos.

En la hipótesis específica 2, la prueba Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0,462, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio. Del mismo modo, Trillo (2018) Los resultados mostraron que la correlación es ($Rho = 0,722$), lo que indica una correlación positiva entre las dos variables. Concluyó que la comunicación positiva entre los docentes es necesaria para valorar el trabajo en equipo. Por otro lado, Mendoza y otros (2022) Por lo tanto, concluimos que los docentes de todos los niveles educativos desde primaria, secundaria, profesional

y superior presentan un desequilibrio entre cohesión, asertividad, empatía y desequilibrio. Mendoza, et al., (2022), estas interacciones son una fuente de aprendizaje, a veces dolorosa y frustrante, un excelente vehículo de enriquecimiento personal, terapia humana, comportamiento social y fuente de curiosidad.

Mendoza, et al., (2022). Por último, el afecto, tiene relación con el amor propio, la autoestima, la razón de ser del ser humano; es el mundo emocional y sentimental, esto ayudaría al compartir de manera asertiva y coherente con sus compañeros. Los resultados hallados concuerdan con Roosevelt (2019). Otro elemento importante dentro de la comunicación, es el desarrollo de los estilos asertivos de la comunicación, entre ellos destaca la asertividad positiva y negativa, la primera tiene que ver con las respuestas hacia los sentimientos

(Kahn y Hernández, 2019), sabe expresar su opinión, defender su opinión y respetar a los demás. Se trata de ser claro y directo en sus comunicaciones y llevarlas al lugar correcto en el momento correcto. Sé cómo expresar lo que quieren y lo que necesitan decir. Exprésate con confianza sin comportamientos pasivos o agresivos. De acuerdo a Concha (2022) la define como una asociación o un conocimiento fuerte, entre dos o más personas que pueden indicar si es breve o duradera, están reguladas por la ley, el mutuo acuerdo y las costumbres de cada persona, estas son el fundamento de las sociedades. Además Gading (2020), expresar pensamientos y sentimientos positivos, el hecho de ser asertivo radica en el control de las acciones y asumir con responsabilidad cada paso que se da en el devenir de la comunicación. Para Chipana Flores, (2022), ello debe aplicar técnicas de motivación con sus compañeros de labores, entre ellas se pueden destacar los derechos asertivos, las necesidades psicoemocionales, la comunicación interpersonal e intrapersonal, reconocer la autodeterminación, derechos y necesidades de los compañeros.

Furqon (2022) sostiene que la comunicación es el proceso de transmitir y tolerar mensajes. Una comunicación válida se produce cuando la persona que recibe el material tiene la misma comprensión que la persona que lo envía, lo que da lugar a

una forma de pensar diferente. De igual forma, Lachira (2020) la considera un elemento de las emociones y comportamientos positivos que muestran respeto mutuo por quienes nos rodean en la interacción con las relaciones sociales, comportamiento arraigado en la mirada de las personas, por lo que la afirmación significa dejar saber a los demás cómo se siente y piensa. Mendoza, et al., (2022). La Unesco (2017) sostiene este término como la capacidad de aceptación de los individuos de acuerdo a sus capacidades y habilidades de comunicación con el otro, sin importar la raza, estatus social, diversidad de opiniones y los fundamentos éticos y religiosos que profesa. Para Jiménez y Marín (2018), esta es la actitud de expresar el punto de vista frente al interlocutor con claridad y total respeto, y sus posturas, sin perder el norte de la comunicación, es decir el diálogo ameno y congruente, respetando acciones y sentimientos de las personas que se están comunicando. Los resultados hallados concuerdan con Mendoza, et al., (2022), de acuerdo a Segura (2021) generar afecto y apoyo permite que se construyan lazos laborales saludables las cuales están fundamentadas por la buena comunicación y la percepción de apoyo. Samfira y Urlica (2022) investigaron el nivel de persistencia de estudiantes universitarios matriculados en un programa de formación docente en Timisoara (Rumania), donde utilizaron una variedad de métodos de investigación de diferentes maneras. Paquetes de estudiantes rurales.

En la hipótesis específica 3, la prueba Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0,600, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio. Cano (2018) correlación indican una alta correlación positiva de 0,772. Y indica una relación significativa entre los predictores comunicativos de la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del docente. De igual manera, Yagual (2022) el grado de autonomía para cada variable de investigación y no encontramos una relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo entre los docentes. Como tal, la comunicación asertiva no relacionada con el trabajo en equipo,

Los resultados hallados concuerdan con Saavedra y Figueroa (2018) Encontramos que el 79% de los maestros dijeron que sus actitudes de comunicación

estaban entrelazadas y solo el 7% dijo que sus actitudes de comunicación eran interactivas, selectivas y acogedoras. De esta manera, se deterioraron, no pudieron construir un ambiente de trabajo que facilitara la interacción, y por ende, afectaron la comunicación asertiva. Los hallazgos son consistentes con Aguilar (2018), relación amistosa, relación marital, relación padre-hijo, relación marido y mujer, esta forma parte inmediata de la vida social, de ella subyacen todos los comportamientos adecuados de un entorno. Por su parte González et al (2017) la señala como un conjunto de procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que indiquen limitantes, todos los actores educativos deben estar involucrados, partiendo desde el fomento de los valores, costumbres y situaciones de socialización que emerjan en el compartir diario de cada docente, en su espacio de trabajo.

Así pues, Chipana Flores, (2022), un indicador relacionado con la variable comunicación asertiva, tiene que ver con la comunicación precisa, entendiéndose esta como la forma en el cual se comunica el docente con sus compañeros de trabajo desde el punto de vista del agrado, confianza, apoyo, ponerse en el lugar del otro en situaciones de estrés o angustia. Moreno y Pérez (2018) lo definen como un canal que dirige las relaciones interpersonales, resuelve problemas, establece estándares para la interacción entre personas y grupos, y puede ser tanto agradable como desafiante. Se basa en la relación entre las metas y los intereses de quienes las apoyan. Los hallazgos son consistentes con Alvarado et al (2021), argumentan que la comunicación es la capacidad de facilitar y alentar la discusión para crear un contexto en el que los gobiernos y los educadores puedan diseñar actividades que contribuyan al desarrollo. De planteamiento, escucha y animación con todos los actores implicados. Para Chipana Flores, (2022), las estrategias asertivas mejoran la autoexpresión, autoestima, aumenta la determinación, la resolución de problemas sociales y la expresión racional de pensamientos y sentimientos, reduce la ansiedad, estrés depresión

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los resultados hallados, obtuvo lo siguiente:

Primera

Conforme a la hipótesis general planteado se obtuvo la siguiente conclusión: El análisis de Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0, 527, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio.

Segundo

Conforme a la hipótesis específico 1, planteado se obtuvo la siguiente conclusión: El análisis de Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0, 590, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio.

Tercero

Conforme a la hipótesis específico 2, planteado se obtuvo la siguiente conclusión: El análisis de Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0, 462, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio.

Cuarta

Conforme a la hipótesis específico 3, planteado se obtuvo la siguiente conclusión: El análisis de Rho de Spearman dio a conocer que el nivel de significancia bilateral (p -valor=0.000) no supera el 0.05, además que su índice de correlación es 0, 600, es decir, existe una correlación moderada entre las variables del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la academia y a futuras investigaciones en torno a la comunicación asertiva con las relaciones interpersonales, que se pueda promover desde la institución educativa estrategias de comunicación asertiva, ya que se ha encontrado en las referencias adjuntas, que ella guarda relación con una comunicación efectiva entre el personal docente; lo quien, podría verse reflejado en las relaciones interpersonales dentro de la comunidad académica.

Segundo

Se recomienda promover actividades y estrategias para que los docentes puedan desarrollar herramientas y estrategias que les permitan ser más asertivos tanto con sus colegas docentes como con los estudiantes. Así mismo, quizá sería importante fomentar al 86% de docentes, que se encuentran en un nivel medio de estos estilos de asertividad, para que con ello se logre un nivel óptimo de estas estrategias.

Tercero

Se recomienda reforzar los estilos asertivos de comunicación, ya que no necesariamente existe una correlación entre ambas variables puesto que no se han desarrollado dichos estilos. En este sentido, se recomienda promover actividades y estrategias para que los docentes puedan desarrollar herramientas y estrategias que les permitan desarrollar estilos de relaciones más asertivas. Así mismo, quizá sería importante fomentar al 78% de docentes, que se encuentran en un nivel medio de estos estilos de asertividad, para que con ello se logre un nivel óptimo de estos estilos de comunicación asertiva.

Cuarta

Se recomienda promover actividades y estrategias para que los docentes puedan desarrollar herramientas y estrategias que les expresarse de manera más precisa, lo cual guarda relación con la construcción de mejores relaciones interpersonales. Así mismo, quizá sería importante fomentar al 76% de docentes, que se encuentran en un nivel medio o bajo de esta comunicación precisa, para que con ello se logre un nivel óptimo

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2018) *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018*. [Tesis para optar el grado académico de maestría, con mención docencia y gestión educativa, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar_LM.pdf?sequence=1
- Alvarado, W; Castro, N, Mondragón, D y Romero, J (2021) *Comunicación asertiva para mejorar el desarrollo institucional en la unidad educativa Juan Bautista Aguirre*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/767/1048#:~:text=A%20nivel%20mundial%20la%20comunicaci%C3%B3n,comunicaci%C3%B3n%20es%20la%20destreza%20de>
- Arias, J., Villasís, M. Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alegría México*, 63(2), 201-206. <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración*. Caracas: Epistemes C.A.
- Camelia, L., & Giurgiu, L (2021) *The social competencies of preschool teachers and their role in the educational*. Vol 12 nª 21. Disponible en: context. <https://www.bspsychology.ro/index.php/BSJoP/article/view/175>
- Cano, L (2018). *Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018*. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_de4f9278e6e5105a3582fc2359249766

- Cañas, D y Hernández, J (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v10n24/2216-0159-prasa-10-24-143.pdf>.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2° ed). Editorial: San Marcos.
- Chipana Flores, J. C. (2022). *La comunicación asertiva para mejorar los procesos de gestión educativa*. Disponible en: <http://repositorio.uiqv.edu.pe/handle/20.500.11818/5953>
- Concha, E (2022). *Relaciones interpersonales y el desempeño laboral docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Inicial “Emilia Barcia Boniffatti” en el año 2017*. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18306/Concha_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coneo, L (2020) *Nivel De Comunicación Asertiva Docente Frente A La Mejora Convivencial*. Barranquilla. Disponible en: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6446/Nivel%20De%20Comunicaci%C3%B3n%20Asertiva%20Docente%20Frente%20A%20La%20Mejora%20C>
- Elfadni, M. (2019). The Importance Of Communication Skills Of Educational Leaders On Management. *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 1(1), 30–34. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijares/article/view/5764/2192>
- Furqon, G. (2022). *Students’ perception towards teachers’ communication style in teaching english at 8 th grade of mts darissulaimaniyyah trenggalek*. Disponible en: <http://repo.uinsatu.ac.id/25634/>

- Gading, I. K. (2020). *The effectiveness of behavioral counseling as intervention of abasement, aggression, and endurance of high school students. Journal of the Study of Guidance and Counseling*, 5(4), 162-174.<http://journal2.um.ac.id/index.php/jkbbk/article/view/15757>
- Gañan, S (2018) *Los estilos de comunicación en la resolución de conflictos en los docentes del I.E.S Nervión de la localidad de Sevilla*. Disponible en: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/81796/174_08365187.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. *Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- González; González; Navarro y Lantigua, L (2017) *Teorías que promueven la inclusión educativa*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055150007/html/>
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1
- Hernández R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Me Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huamani (2022) *Trabajo colaborativo como alternativa para fortalecer las relaciones interpersonales de una institución educativa pública de Lima metropolitana*. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/32d8235c-0795-4bf3-b61b-2e4a3153a8c0/content>

- Jiménez y Marín, C (2018) *La inteligencia emocional y su relación con la comunicación asertiva entre los trabajadores de la empresa quality grains situada en el área metropolitana de san salvador*. Disponible en: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19361/1/14103444.pdf>
- Lachira, Luján, P; Mogollón, M Y Juárez, R (2020) *La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales*. Revista Latinoamericana de Difusión Científica Volumen 2 – Número 3 ISSN 2711-0494 Disponible en: <http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/18/29>
- Makarevičs, V., & Iliško, D (2022) *The Connectiveness between Assertiveness and Dependence on Social Networks of Future Teachers*. Disponible en: https://llufb.llu.lv/conference/REEP/2022/Latvia_REEP_2022_proceedings_No_15_online-20-26.pdf
- Mamirovich, M. (2020). *Importance of communication in the classroom*. *Проблемы Педагогике*, 1(46), 110–111. <https://cyberleninka.ru/article/n/importance-of-communication-in-the-classroom>.
- Mansour, M., Jamama, A., Al-Madani, M., Mattukoyya, R., & Al-Anati, A. (2020). Reconciling assertive communication skills with undergraduate nursing education: Qualitative perspectives from British and Saudi newly-graduated nurses. *Health Professions Education*, 6(2), 176–186. <https://doi.org/10.1016/j.hpe.2020.02.001>.
- Medina, D. (2018). *La Comunicación asertiva de los directores en los conflictos laborales de los profesores de la UGEL Condesuyos- Chuibamba – Arequipa*. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6769/EDMmevidn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, R. E. H., Reyes, M. A. G., & Hernández, H. A. E. (2022). *Cómo viven los docentes las relaciones interpersonales en sus instituciones: tarea compleja en su práctica*. Revista Iberoamericana de Investigación en Educación, 2(4), Disponible en: 1-11. <https://riied.org/index.php/v1/article/view/35>

Minedu (2007). Pedagogía Serie 2 para docentes de secundaria Procesos socioafectivos Fascículo 3: Habilidades Sociales. Perú: Empresa Editora El Comercio S.A. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/03-bibliografia-para-ebr/61-fasciculo-3-habilidades-sociales.pdf>

Moreno, S y Pérez, E (2018) *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba**. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación- UNESCO (2017) *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259592>

Oyague, M y Socola, N (2018) *Estrategias de gestión para desarrollar las relaciones interpersonales de directivos y docentes, de la Institución Educativa N° 2022 - Distrito de Los Olivos – 2014*. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3272747?show=full>

Rojas, A. F. M., Alcívar, G. C. I., Vera, D. A. C., & Rodríguez, M. D. O. (2022). La comunicación asertiva: una reflexión sobre el desempeño docente en estudiantes de la carrera Educación Básica. *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 445-451. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2648>

Saavedra, G y Figueroa, A (2018) *Estrategia de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa N° 86686 Señor de la Soledad, Distrito de Huaraz, Provincia de Huaraz, año*

2015.Disponible

en:

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8234/BC4632%20GUILLERMO%20SAAVEDRAALBERTO%20FIGUIEROA.pdf?sequence=1&>

Saavedra, N (2020) la comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa Carlos Palenque de la ciudad de el alto. Bolivia.Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26903/T-1408.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Samfira, E. M., & Urlica, A. A. (2022). *Differences in the assertiveness level of first year pre-service teachers from a romanian university of life sciences: 10.24250/jpe/1/2022/ems/aadu*. Journal Plus Education, 30(1), 221-242. Disponible en: <https://www.uav.ro/jour/index.php/jpe/article/view/1667>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Segura, M (2021) *Resiliencia y rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de lima metropolitana en contexto de pandemia covid-19, 2021*.Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3404/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silviera (2014) “El Poder de la Comunicación”, Editorial Dunken, Buenos Aires.

Shannon y Weaver (1949) La comunicación. Recuperado de: <http://algarbiacomunicacion.blogspot.pe/2013/04/modelo-decomunicacionde-shannon-y.html>

Shouhani,F;Mihandoost, Z y Shahram Mami1 (2022) The effect of assertiveness and stress management training on self-regulation and resilience building among adolescent female students. Disponible en: <https://jbrms.medilam.ac.ir/article-1-637-en.pdf>

Suci, K., Tuerah, R. M. S., & Sumual, S. D. M. (2022). *The Influence of Aspects of Interpersonal Skills, Compensation, and Teacher Performance at Madrasah Aliyah Manado*. Disponible en: <https://media.neliti.com/media/publications/409954-the-influence-of-aspects-of-interpersona-21825594.pdf>

Thomas S. y Wyckoff, J. (2017). Incentives, Selection, and Teacher Performance: Evidence from IMPACT. Article Journal of Policy Analysis and Management. Recuperada de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pam.21818#accessDenialLayout>

Triana, A y Velásquez, A. Comunicación asertiva de los docentes y clima emocional del aula en preescolar. Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación, Vol. 5, No. 1, 23-41 ISSN: 2215-8421

Trillo, B (2018) *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa "Túpac Amaru", Villa María del Triunfo, 2018*. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e5901be368e710c685647b24be95aea1

Vadillo, M. (2008). Comunicación organizacional. Madrid: Editorial Eunsa.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos

- Vásquez Barbosa, E. V. (2022). *Comunicación asertiva en los docentes durante la pandemia en la Institución Educativa Primaria N° 11501 de Pomalca, Chiclayo*. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79354>
- Villena, M., J. F., & Fernández, E. (2016). El papel del asertividad docente en el desarrollo de la competencia social del alumnado. *Revista Electronica Journal of Research in 50 Educational Psychology*. Recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/2931/293146873005.pdf>
- Yagual Morán, R. F. (2022). *Comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2021*. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77085>
- Zambrano, W. (2015, pp. 87-98). *Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria, (Tesis de Maestría)*. Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo Venezuela). Recuperado por: <https://es.scribd.com/document/349879849/comunicacion-asertivaymanejo-de-conflictos-laborales-en-educacion-basica-primaria>

ANEXOS

ANEXO 1

Operacionalización de la comunicación asertiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	de Niveles y rangos
Estrategias de asertividad	Aplica estrategias de asertividad.	1 al 9	Escala ordinal de Lickert	Malo [24-56]
	Motiva el asertividad en sus colegas.			Regular [57-89]
Estilo asertivo	Maneja un estilo asertivo	10 al 18	Siempre 5 Casi Siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Bueno [90-120]
	Comprende los diversos estilos de comunicación			
Comunicación precisa	Desarrolla el asertividad	19 al 27		
	Mejora la comunicación efectiva.			
	Opina de forma clara y precisa.			
	Se comunica con confianza y empatía.			

ANEXO 2

Operacionalización de las relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	de Niveles y rangos
Inclusión	Valora la importancia de la inclusión.	1-10	Escala ordinal de Lickert	Malo [28-65]
	Maneja el control del grupo.	11-22		Siempre 5 Casi Siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1
Manejo de Control	Expresa su opinión sin imponer.	23-28		Bueno [104-140]
	Valora la empatía			
Afecto				

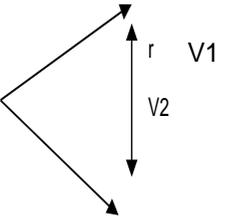
ANEXO 3

Título: Comunicación asertiva y relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022

Autor: Betsy Sussan Guerra Quispe

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de la comunicación asertiva con las relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022?</p> <p style="text-align: center;">Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrategias asertivas y relaciones interpersonales en docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre estilos asertivos con las relaciones interpersonales en docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre comunicación precisa con relaciones interpersonales en docentes en las instituciones educativas del</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de la comunicación asertiva con las relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre estrategias asertivas y relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022</p> <p>Determinar la relación entre estilos asertivos y relaciones interpersonales de</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general:</p> <p>Existe relación de la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre estrategias asertivas y relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022</p> <p>Existe relación entre estilos asertivos y relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022</p> <p>Existe una relación entre comunicación precisa y relaciones</p>	Variable 1: Comunicación asertiva				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estrategias de asertividad	<p>Aplica estrategias de asertividad.</p> <p>Motiva el asertividad en sus colegas.</p>	1 al 9	Escala ordinal de Likert	Malo [24-56] Regular [57- 89] Bueno [90-120]
			Estilo asertivo	<p>Maneja un estilo asertivo</p> <p>Comprende los diversos estilos de comunicación</p> <p>Desarrolla el asertividad</p> <p>Mejora la comunicación efectiva.</p>	10 al 18	<p>Siempre 5</p> <p>Casi Siempre 4</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Nunca 1</p>	
Comunicación precisa							

distrito de Pichari – Cusco, 2022? docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022. Determinar la relación entre comunicación precisa y relaciones interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022	interpersonales de docentes en las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022	Opina de forma clara y precisa. Se comunica con confianza y empatía.	19 al 27			
		Variable 2: Relaciones interpersonales				
		Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
		Inclusión	Valora la importancia de la inclusión.	1 al 10	Escala ordinal de Lickert Siempre 5 Casi Siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Malo [28-65] Regular [66- 103] Bueno [104-140]
Manejo de Control	Maneja el control del grupo.	11 al 22				
Afecto	Expresa su opinión sin imponer. Valora la empatía	23 al 28				
Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a estudiar		

<p>Nivel: CORRELACIONAL</p> <p>Diseño: NO EXPERIMENTAL</p> <p>Método: INDUCTIVO- DEDUCTIVO</p>  <p>Dónde: M : Muestra V1 : Comunicación asertiva V2 : Relaciones interpersonales r : Coeficiente de relación</p>	<p>Población: La población total está constituida por 58 docentes de las instituciones educativas privadas.</p> <p>Tipo de muestreo: no probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: 58 docentes</p>	<p>Variable 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA</p> <p>Técnicas: LA ENCUESTA</p> <p>Instrumentos: EL CUESTIONARIO</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de aplicación: Forma de administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y, N es el número de parejas.</p>
		<p>Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES</p> <p>Técnicas: LA ENCUESTA</p> <p>Instrumentos: EL CUESTIONARIO</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de aplicación: Forma de administración:</p>	

ANEXO 4

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. Instrumento de la variable comunicación asertiva

Estimado(a) docente, su opinión acerca de Comunicación asertiva en su I.E es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4=Casi siempre

5=Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1 ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD					
1	Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto.					
2	Controlo mis emociones a partir de la reflexión.					
3	Me incomodo rápidamente cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.					
4	No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones.					
5	Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia.					
6	Controlo mis emociones, aun cuando me ofenden.					
7	Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto.					
8	En ocasiones no tolero el actuar de algunas personas.					
	DIMENSIÓN 2 ESTILO SERTIVO					
9	Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva					
10	Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás.					
11	Me agrada que en una institución se trabaje en equipo.					
12	Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada.					
13	Inspiro confianza cuando hablo con los demás.					

14	Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar					
15	Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto.					
	DIMENSIÓN 3 COMUNICACIÓN PRECISA					
16	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso.					
17	Me gusta que me digan las cosas de forma directa.					
18	Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.					
19	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia.					
20	Cuando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación.					
21	Me solidarizo con las personas más necesitadas.					
22	Ante una agresión, respondo de forma asertiva.					
23	Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos.					
24	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso.					

2. Instrumento de la variable relaciones interpersonales

Estimado(a) docente, su opinión acerca de relaciones interpersonales es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4=Casi siempre

5=Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión: inclusión					
1	Me siento aceptado(a) por los colegas.					
2	Los compañeros con quienes laboro tienen una buena imagen de mí.					
3	Tengo buena comunicación con los colegas.					
4	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros.					
5	Cumplo los compromisos sociales dentro mi labor.					
6	Me gusta participar en las actividades sociales con el grupo donde laboro.					
7	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.					
8	He contribuido significativamente en el progreso del grupo de trabajo					
9	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo.					
10	En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.					
	Dimensión: manejo de control					
11	Percibo que puedo influenciar positivamente dentro de mi grupo de trabajo.					
12	Existe buena comunicación con los docentes de la institución.					
13	Percibo que hay miembros que influyen positivamente en mí.					
14	Las autoridades de la institución educativa cumplen con las responsabilidades sociales de los docentes.					

15	Cumplo con mis responsabilidades que me encomiendan dentro del equipo de trabajo.					
16	Participo activamente en las actividades programadas en la institución educativa.					
17	Las autoridades de la institución cooperan con el progreso de los docentes para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.					
18	Me preocupo por la integración del grupo de trabajo para obtener resultados positivos.					
19	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en mi desempeño laboral.					
20	Percibo que mis opiniones son tomadas en cuenta al plantear los objetivos institucionales.					
21	Las autoridades de la institución se preocupan por la integración de los docentes para obtener resultados positivos en sus funciones.					
22	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos por las autoridades de la institución, somos escuchados.					
	Dimensión: afecto					
23	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabajo.					
24	Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes favorecen el progreso personal y de la institución.					
25	Los compañeros respetan mis opiniones en la institución.					
26	Las relaciones interpersonales influyen positivamente en las funciones laborales dentro de la institución.					
27	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.					
28	Respeto y valoro el trabajo que realizan mis compañeros en la institución donde laboro.					

Base de datos de la prueba piloto

Variable 1 comunicación asertiva

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	24

Variable 2: relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	28

Anexo 5

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Ficha técnica de instrumentos

4.1: FICHA TÉCNICA V1

Denominación	: Cuestionario comunicación asertiva
Autora	: Angulo (2021)
Aplicación	: Colectivo (un grupo)
Ámbito de aplicación	: 58 docentes
Duración	: 30 minutos
Número de ítems	: 24 ítems
Materiales	: Documento word
Objetivo	: Determinar el nivel de comunicación asertiva
Tamaño de la muestra	: 58 docentes
Muestreo	: No probabilístico
Validez	: Validez de contenido y juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,817 para la variable
Escala	: Likert

ESCALA

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

Niveles y Rango	: Baremos
-----------------	-----------

RANGOS Y NIVELES

- Bajo
- Medio
- Alto

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Ficha técnica de instrumentos

4.1: FICHA TÉCNICA V2

Denominación	: Cuestionario relaciones interpersonales
Autora	: Castro (2022)
Aplicación	: Colectivo (un grupo)
Ámbito de aplicación	: 58 docentes
Duración	: 30 minutos
Número de ítems	: 28 ítems
Materiales	: Documento word
Objetivo	: Determinar el nivel de relaciones interpersonales
Tamaño de la muestra	: 58 docentes
Muestreo	: No probabilístico
Validez	: Validez de contenido y juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,943 para la variable
Escala	: Likert

ESCALA

1= Nunca

2= Casi, Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Niveles y Rango : Baremos

RANGOS Y NIVELES

Bajo

Medio

Alto

ANEXO 6

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía
Nacional"

Lima, 02 de Julio del 2022

Señor (a):

Lic. José Luis Villacorta Cabrera
Coordinador General

**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR
PEDAGOGICO PUBLICO QUILLABAMBA**



Lic. José Luis Villacorta Cabrera
CIP. 250373
COORDINADOR GENERAL

N° de carta : 421 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 02 de Julio
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **GUERRA QUISPE BETSY SUSSAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI – CUSCO, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Hilda Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía
Nacional"

Lima, 02 de Julio del 2022

Señor (a):

Lic. Julia Sánchez Miranda

Director

I.E. PRIVADA FEDERICO VILLAREAL



Julia M. Sánchez Miranda
LICENCIADA DE EDUCACIÓN INICIAL

N° de carta : 437 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 02 de Julio
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

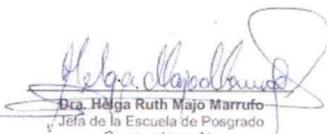
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **GUERRA QUISPE BETSY SUSSAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI – CUSCO, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

ANEXO 7

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD								
1	Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto.	X		X		X		
2	Controlo mis emociones a partir de la reflexión.	X		X		X		
3	Me incomodo rápidamente cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.	X		X		X		
4	No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones.	X		X		X		
5	Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia.	X		X		X		
6	Controlo mis emociones, aun cuando me ofenden.	X		X		X		
7	Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto.	X		X		X		
8	En ocasiones no tolero el actuar de algunas personas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 ESTILO SERTIVO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva	X		X		X		
10	Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás.	X		X		X		
11	Me agrada que en una institución se trabaje en equipo.	X		X		X		
12	Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada.	X		X		X		
13	Inspiro confianza cuando hablo con los demás.	X		X		X		
14	Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar	X		X		X		
15	Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto.	X		X		X		
16	Escucho a los demás sin formular prejuicios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 COMUNICACIÓN PRECISA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso.	X		X		X		
18	Me gusta que me digan las cosas de forma directa.	X		X		X		
19	Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.	X		X		X		
20	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia.	X		X		X		
21	Cuando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación.	X		X		X		
22	Me solidarizo con las personas más necesitadas.	X		X		X		
23	Ante una agresión, respondo de forma asertiva.	X		X		X		
24	Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en si mismos.	X		X		X		

Fuente: Adaptado del cuestionario de Br. Marisela Ayme Aguilar Loyola

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO..... DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.....

.....de.....del 201.....

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

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



DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
Ced. SUNEDU: A 01530736
Ced. Pro. LUCY Nº 3.FI - 347 Nº 11
Firma del ~~validador~~ informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. Q. XHOA. TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.de.....del 2020

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Temático – Metodólogo-Estadístico

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

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



Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODÓLOGO ESTADÍSTICO
CEL: 097511808 / 952883087

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 INCLUSIÓN								
1	Me siento aceptado(a) por los colegas.	X		X		X		
2	Los compañeros con quienes laboro tienen una buena imagen de mí.	X		X		X		
3	Tengo buena comunicación con los colegas.	X		X		X		
4	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros.	X		X		X		
5	Cumplo los compromisos sociales dentro mi labor.	X		X		X		
6	Me gusta participar en las actividades sociales con el grupo donde laboro.	X		X		X		
7	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	X		X		X		
8	He contribuido significativamente en el progreso del grupo de trabajo	X		X		X		
9	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
10	En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 MANEJA EL CONTROL DEL GRUPO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Percibo que puedo influenciar positivamente dentro de mi grupo de trabajo.	X		X		X		
12	Existe buena comunicación con los docentes de la institución.	X		X		X		
13	Percibo que hay miembros que influyen positivamente en mí.	X		X		X		
14	Las autoridades de la institución educativa cumplen con las responsabilidades sociales de los docentes.	X		X		X		
15	Cumplo con mis responsabilidades que me encomiendan dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		
16	Participo activamente en las actividades programadas en la institución educativa.	X		X		X		
17	Las autoridades de la institución cooperan con el progreso de los docentes para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	X		X		X		
18	Me preocupa por la integración del grupo de trabajo para obtener resultados positivos.	X		X		X		
19	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en mi desempeño laboral.	X		X		X		
20	Percibo que mis opiniones son tomadas en cuenta al plantear los objetivos institucionales.	X		X		X		
21	Las autoridades de la institución se preocupan por la integración de los docentes para obtener resultados positivos en sus funciones.	X		X		X		
22	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos por las autoridades de la institución, somos escuchados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 AFECTO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabajo.	X		X		X		
24	Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes favorecen el progreso personal y de la institución.	X		X		X		

25	Los compañeros respetan mis opiniones en la institución.	X		X		X	
26	Las relaciones interpersonales influyen positivamente en las funciones laborales dentro de la institución.	X		X		X	
27	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.	X		X		X	
28	Respeto y valoro el trabajo que realizan mis compañeros en la institución donde laboro.	X		X		X	

Fuente: Adaptado del cuestionario de Br. William Shutz

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO..... DNI: 32403439.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.....

.....de.....del 201.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
 Cod. SUNEDU: A 01536756
 Cod. Reg. UCV N° 3.61: 247.00.00
 Firma del responsable informante.

25	Los compañeros respetan mis opiniones en la institución.	X		X		X	
26	Las relaciones interpersonales influyen positivamente en las funciones laborales dentro de la institución.	X		X		X	
27	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.	X		X		X	
28	Respeto y valoro el trabajo que realizan mis compañeros en la institución donde laboro.	X		X		X	

Fuente: Adaptado del cuestionario de Br. William Shultz

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: DR. ROSARIO J. ALBA FREYRE DNI: 07.015.123

Especialidad del validador: M.E. PEDAGOGÍA DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 2020



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____ Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Temático – Metodólogo-Estadístico

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

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



Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODOLOGO ESTADISTICO
CEL: 097511808 / 952883087

ANEXO 8

Base de datos de la variable 1 Comunicación asertiva																								
Estrategias de asertividad								Estilo asertivo								Comunicación precisa								
1	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5
2	5	5	3	3	5	5	3	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	3	3	5	5	3	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	3	2	5	5	3	3	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5
6	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	5	4	2	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
9	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	3	4	4	5	3	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	1	3	2	4	4	3	2	2
12	5	5	3	3	5	3	5	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	2
13	5	5	3	3	1	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5
14	5	4	3	3	5	3	1	3	1	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3
15	5	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
16	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	4	4	2	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4
17	5	5	2	2	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
18	5	4	3	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
19	5	5	1	1	5	4	4	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
20	5	5	4	3	3	3	1	3	3	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	2	2	2	1	3
21	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	5	3	2	5	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3
23	5	3	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4
24	5	4	3	2	5	4	1	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5
25	5	5	1	3	5	5	1	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
27	5	4	2	2	5	4	1	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
28	5	5	3	2	4	4	2	4	3	5	5	5	4	5	1	3	4	2	5	5	5	4	2	5
29	5	3	2	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5
30	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	3	1	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1
32	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3
33	5	4	5	3	1	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	3	3	1	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	1
36	5	5	2	3	4	5	3	3	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2
37	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	3	3	5	5	4	3	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	1	5
39	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4
40	5	5	5	4	4	5	2	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
41	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
42	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
44	5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3
45	4	5	3	2	5	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
46	5	5	3	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
47	5	4	4	1	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	5
48	5	4	1	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
49	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
50	5	5	3	3	5	3	1	4	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
51	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
53	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4
54	5	5	5	5	5	3	1	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
55	5	5	3	3	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5
56	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
57	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4
58	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OCHOA TATAJE FREDDY ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas del distrito de Pichari – Cusco, 2022", cuyo autor es GUERRA QUISPE BETSY SUSSAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OCHOA TATAJE FREDDY ANTONIO DNI: 07015123 ORCID 0000-0002-1410-1588	Firmado digitalmente por: AOCHOA el 18-08-2022 21:49:15

Código documento Trilce: TRI - 0415847