



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes  
de la IE., Huamanga, Ayacucho-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTOR:**

Conde Huiza, Leonardo (orcid.org/0000-0001-9002-7888)

**ASESOR:**

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

**COASESOR:**

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

**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

2023

### **Dedicatoria**

A mi hijo Leo Ihan Keyler, por ser mi motor y motivo para poder lograr mis objetivos propuestos.

### **Agradecimiento**

A mi familia por ser parte de mi inspiración, principalmente a mi madre Marcelina y a mi padre Teódolo, por su apoyo incondicional en todo momento de mi vida.

## Índice de contenido

|  | Pág. |
|--|------|
| Carátula .....                                     | i    |
| Dedicatoria.....                                   | ii   |
| Agradecimiento .....                               | iii  |
| Índice de contenido .....                          | iv   |
| Índice de tablas .....                             | v    |
| Índice de figuras.....                             | vi   |
| Resumen .....                                      | vii  |
| Abstract.....                                      | viii |
| I. INTRODUCCIÓN .....                              | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                            | 5    |
| III. METODOLOGÍA .....                             | 18   |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación              | 18   |
| 3.2 Variables y operacionalización                 | 20   |
| 3.3 Población, muestra, muestreo                   | 21   |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 21   |
| 3.5 Procedimientos                                 | 22   |
| 3.6 Método de análisis de datos                    | 22   |
| 3.7 Aspectos éticos                                | 22   |
| IV. RESULTADOS .....                               | 23   |
| V. DISCUSIÓN.....                                  | 29   |
| VI. CONCLUSIONES .....                             | 35   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                          | 36   |
| REFERENCIAS .....                                  | 38   |
| ANEXOS.....  | 45   |

## Índice de tablas

|  | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1: Nivel de la confiabilidad de las encuestas .....  | 21   |
| Tabla 2: Nivel de Comunicación Asertiva .....  | 23   |
| Tabla 3: Nivel de las Relaciones Interpersonales .....   | 24   |
| Tabla 4: Prueba de normalidad de las dos variables y sus respectivas<br>dimensiones de la primera variable ..... | 25   |
| Tabla 5: Correlación entre la Comunicación Asertiva y Relaciones<br>Interpersonales .....                        | 26   |
| Tabla 6: Correlación entre la dimensión Estilos de Comunicación y Relaciones<br>Interpersonales .....            | 27   |
| Tabla 7: Correlación entre la dimensión Dirección de la Comunicación y<br>Relaciones Interpersonales .....       | 28   |

## Índice de figuras

|  | Pág. |
|--|------|
| <b>Figura 1</b> Nivel de la confiabilidad de las encuestas   | 26   |
| <b>Figura 2</b> Dispersión de los puntajes de los Estilos de comunicación y Relaciones Interpersonales     | 27   |
| <b>Figura 3</b> Dispersión de los puntajes de la Dirección de la comunicación y Relaciones Interpersonales | 28   |

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general de establecer la relación que hay entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa, Huamanga-2022, bajo la metodología del enfoque cuantitativa, de nivel descriptivo-correlacional; asimismo, se empleó el tipo de investigación aplicada, con el diseño no-experimental de corte transversal; y la población estuvo conformada por 50 profesores. Para convalidar la hipótesis general se empleó la prueba de correlación de Pearson. Los resultados de la prueba de hipótesis general, se observa que, al analizar R de Pearson existe una correlación moderada ( $R=0,533$ ) entre las variables, aparte de ser altamente significativa ( $p<0,01$ ). Además, la variable 1 explica a la variable 2 en un 43, 43 % y esto se puede apreciar en la siguiente ecuación:  $y= 0.7953x + 42.639$ . Asimismo, demostró que a mayor Comunicación Asertiva mayor son las Relaciones Interpersonales. En conclusión, se evidenció que la comunicación asertiva se relaciona de manera directa moderada (R de Pearson= $0,533$ ) y altamente significativa ( $P<0.01$ ) con las relaciones interpersonales.

**Palabras clave:** comunicación, asertividad, relaciones interpersonales, profesores.

## Abstract

The present investigation has as a general objective to establish the relationship between assertive communication and interpersonal relationships in teachers of the Educational Institution, Huamanga-2022, under the methodology of the quantitative approach, descriptive-correlational level; Likewise, the type of applied research was used, with the non-experimental cross-sectional design; and the population consisted of 50 teachers. To validate the general hypothesis, the Pearson correlation test was used. The results of the general hypothesis test show that, when analyzing Pearson's R, there is a moderate correlation ( $R=0.533$ ) between the variables, apart from being highly significant ( $p<0.01$ ). In addition, variable 1 explains variable 2 by 43.43% and this can be seen in the following equation:  $y= 0.7953x + 42.639$ . Likewise, it demonstrated that the greater the Assertive Communication, the greater the Interpersonal Relations. In conclusion, it was evidenced that assertive communication is directly related in a moderate (Pearson's  $R=0.533$ ) and highly significant ( $P<0.01$ ) way with interpersonal relationships.

**Keywords:** communication, assertiveness, interpersonal relationships, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y la Cultura determinaron que la comunicación asertiva para UNESCO (2021), resuelve los dispositivos del discernimiento a través de metodologías estratégicas de aprendizaje y comunicación, reparte la indagación y atenúa la interacción eficiente entre profesores. De esta manera, se puede marcar que la seguridad de la comunicación asertiva, logra alcanzar un especial cuidado puesto que desde dicho punto se establecen el fin y objetivos de la enseñanza. Desde la perspectiva de la Unesco, ser asertivo es perfeccionar la relación entre los trabajadores de una IE., y cumple una importante función en las relaciones interpersonales dentro de una entidad y fuera de ella. La comunicación asertiva y relaciones interpersonales en entidades pedagógicas tienden a menguar, porque, los docentes prefieren por descartar su punto de vista de algún tema tratado en reuniones por miedo de ser rechazados por sus colegas docentes y directores por su pensar.

En un estudio con cuestionario realizado en el país de España por UNICEF (2020) a 400 profesores, tuvo como resultado a causa del covid-19 la manifestación de varios retos en el campo educativo que se convirtió en dilemas que merecen ser desafiadas con prudencia y con mucho asertividad. El estudio generado por la OMS (2020), sostiene que en el campo educativo el 50,70% de los profesores poseen un bajo nivel de sus emociones, que desconcertó frágilmente en el dominio de sus emociones, que alteran a la relación social y laboral de los docentes, creando dilemas.

De la misma forma, OIUDSMA señaló que la comunicación es un prodigio que se hace presente y efectivo en toda entidad organizacional. Es la parte fundamental de todos los asuntos en general, puesto que es posible y necesaria las relaciones inter personales, muy indispensables en la vida cotidiana y así para el desarrollo comunitario. La comunicación emplea como un método que hace la coordinación entre la entidad organizacional y sus colaboradores y/o integrantes, así mismo, coordina con el mundo exterior, para la ejecución adecuada de los

propósitos de todos, para que de esta manera favorecer al desarrollo de dichos objetivos en bien de la organización y de sus colaboradores

Asimismo, a nivel Nacional como el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, sostuvieron que, hoy en día los administradores en el ámbito educativo escasean de destrezas de interrelación por el mismo hecho de que no cuentan con una preparación que les permita interrelacionarse adecuadamente y de incitar a los profesores a que velen por la institución, y que fortalezcan sus habilidades comunicativas de todos los docentes y directores principalmente para convertir eficazmente el compromiso dentro de la institución educativa. Por ello, la postura del profesor presenta puntos de vista crítica y difícil de poder plantear. Del mismo modo, los cambios que producen constantemente en la sociedad, las políticas educativas apreciadas faltas fundadas de los nuevos gobernantes ingresantes, discontinuos, maestros con baja remuneración, de no ser reconocido con su rol.

Vinculado a nivel local, se observó que entre docentes de la IE. de la ciudad de Huamanga se presenta una carencia con respecto a las relaciones interpersonales en maestros, a causa de una comunicación inadecuada que practican. Dichas deficiencias se evidencian en las diversas reuniones programadas vía virtual a través de Google Meet, cuando participan, como al expresar el desgano en frente de todos, los docentes contratados se sienten cohibidas ante la autoridad de los docentes nombrados y del director; de la misma forma en las reuniones presenciales se aprecia que entre docentes utilizan diversas respuestas, en algunos casos los gestos que manifiestan la molestia, desacuerdo, intimidación, voz muy elevada, hasta lanzan expresiones vulgares.

Además, algunos profesores se limitan de participar en este tipo de reuniones, por miedo a equivocarse, ofender a alguien, y simplemente aceptan todo acuerdo sin dar opinión alguna. Por este hecho, los docentes afectados se cohíben al no expresar de manera normal sus puntos de vista; estas dificultades se presentan por una limitada comunicación asertiva al momento de expresar sus opiniones, beneficios, ideas y deseos, y como secuela se habrá un malestar en la relacione interpersonal con todos.

Conforme a esta objetividad y habiendo observado (descripción) este problema, en este presente trabajo plantearemos una comunicación adecuada y una relación social en los profesores. A partir de esta proposición se realizará comentarios, análisis y consultas en esta IE. de esta ciudad de Huamanga, en el cual, se aprecia que existen diversas situaciones de problema con relación de comunicarse afirmativa y efectivamente en profesores y que perjudica su relación interpersonal de cada uno de ellos frente a sus pares, por ello, se puede inferir que no se sienten honorables con las circunstancias del puesto laboral, con los directores, colegas de trabajo, la coyuntura política, entre otros.

Por ello, se plantea como problema a investigar lo siguiente: ¿Hay relación entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022? Problemas específicos ¿hay relación entre los estilos de comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022? ¿Hay relación entre la dirección de la comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022?

Hipotéticamente esta investigación se justifica porque nos ayuda a confrontar distintas posturas y plantear una línea base de conocimiento teórico.

Desde la perspectiva práctica, este trabajo se justifica, que, los resultados obtenidos son en totalidad de esta institución educativa ubicada en la ciudad de Huamanga-Ayacucho, la cual me ayudará a desarrollar una mejor reflexión, sugerencias y recomendaciones con relación a estas variables. De esta manera, los docentes estarán motivados, inspirados y con toda la actitud logrando mejorar su satisfacción en la actividad laboral que realiza dentro de la entidad. A consecuencia de ello, los profesores tendrán una comunicación adecuada dentro y fuera de la institución educativa y serán un modelo a seguir.

Desde el contexto metodológico, el presente trabajo brinda métodos, diseños, técnicas e instrumentos que son validados y que demuestran su confiabilidad para adecuarse al trabajo docente en esta entidad, contribuyendo así a nuevas investigaciones en esta materia. De esta manera, este trabajo propondrá cuestionarios para evaluar de las dos variables, considerando las condiciones actuales.

De esta manera, como objetivo general del presente estudio consta de establecer la relación que hay entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa, Huamanga-2022. Siendo sus objetivos específicos es, establecer la relación que hay entre los estilos de comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022 y establecer la relación que hay entre la dirección de la comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022.

En cuanto al hipótesis general: hay relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022, y siendo las HE tenemos: hay relación significativa entre los estilos de comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022, y también hay relación significativa entre la dirección de la comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Ahora bien, se describe el soporte hipotético de los antecedentes de investigación organizados por indagaciones previas, tanto internacionales y nacionales.

Por ello, en el país de Ecuador Mora (2021) realizó un trabajo con el objetivo de establecer la relación en la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en la escuela. La metodología que se emplea es la cuantitativa con diseño descriptivo correlacional y con una técnica de la encuesta-cuestionario constituido a 20 ítems para los dos cuestionarios, luego de validar se obtuvo coeficiente Alfa Cronbach de 0,827 y 0,935 por variable. La población y muestra fue 34 docentes. Se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman con la finalidad de establecer la correlación. En conclusión, se estableció la correlación relevante entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales. Manifestando un Rho de Spearman igual a 0,575\*\* (0,001<0.01), mostrando una relación mesurada, continua y reveladora al nivel 0.01. El presente trabajo será fundamental y muy útil para las dos variables de mi investigación y que proporcionará información relevante.

De igual forma, Calderón (2017) ejecutó un trabajo con la finalidad de perfeccionar la comunicación en la unidad educativa. Este estudio fue aplicado con el método deductivo e inductivo de tipo cualitativo, indagación explicativa a través de la entrevista y la encuesta. La muestra que se considera es autoridades dos, docentes diez, estudiantes cien y padres de familia ciento diecisiete, y se presentó justificar una proposición de efectuar pautas de comunicación para fomentar la comunicación asertiva. El presente trabajo será fundamental y muy útil para las dos variables de mi investigación y que proporcionará información relevante.

Por otro lado, Acosta (2018) empleó un trabajo con la finalidad de apoyar a la mejora de las relaciones interpersonales de padres e hijos adolescentes del décimo año de la EBUE. La metodología que se emplea en este trabajo es de enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva a través del test, encuestas. Entre sus resultados destaca que se hace la propuesta de una opción psicoeducativa para la mejora de las dos variables aplicadas con conversatorios y juegos de grupos para todos los profesores, y seminarios convivenciales con padres y adolescentes. El

presente trabajo será fundamental y muy útil para las dos variables y sus dimensiones de mi investigación y que proporcionará información relevante.

También en la ciudad de Riobamba-Ecuador, Cartuche (2021) empleó un trabajo con el propósito de determinar la correlación que hay entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los profesores. La metodología es cuantitativa, diseño no experimental, tipo descriptivo-correlacional. La población y la muestra es de 133 docentes y se dispuso por ochenta y uno damas y cincuenta y dos varones; el resultado de este estudio se niveló que el 41% de los profesores tienen poco asertividad y tiene problemas de relación con sus pares; por otro lado, el cuestionario de la segunda variable demuestra el 56% tienen un nivel medio, de esta manera concluye que tienen una comunicación apropiada, y no posee problemas de desarrollar relaciones personales. Este trabajo contribuirá a la presente investigación en darle firmeza y consistencia a las variables y sus referidas dimensiones.

De la misma forma, Condori (2017) realizó un estudio con el objetivo de determinar el uso de la comunicación asertiva como una estrategia en las relaciones interpersonales entre profesores y educandos de quinto y sexto de primaria de la UE. La metodología que se emplea es de descriptivo, deductivo y analítico de carácter no experimental; con una población y muestra de 60 alumnos y 6 profesores. La técnica a utilizar fue la observación y la encuesta, con la lista de cotejo y el cuestionario. Posteriormente, en la relación interpersonal de docentes y estudiantes no hay una buena comunicación asertiva en su desarrollo de los educandos. El presente trabajo será fundamental y muy útil para las dos variables de mi investigación y que proporcionará información relevante.

Asimismo, en estudios nacionales que se ejecutó en Lima, Cano (2018) ejecutó un trabajo cuyo fin es demostrar la existencia de correlación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en profesores. La metodología que se emplea es el hipotético deductivo, del nivel correlacional, de corte transversal; asimismo se halla en el nivel de correlación alta y una significancia bilateral  $p=0.000<0.01$ , no acepta la hipótesis nula, pero, si, la hipótesis general. La muestra fue conformada por 116 profesores del nivel primaria y se utilizó un

cuestionario. Finalmente hay una relación significativa entre las dos variables del presente estudio. El presente trabajo será fundamental y muy útil para las dos variables de mi investigación y que proporcionará información relevante.

En su trabajo de investigación de Ramos (2022) realizó una investigación teniendo como fin establecer el impacto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño de los integrantes de la JEC. La metodología es de cuantitativo, no experimental y de nivel explicativa, a través del cuestionario para medir las relaciones interpersonales. La muestra sostuvo de 59 contribuyentes y Además, la dimensión de la honestidad interviene positivamente en la valoración del desempeño, desarrollando destrezas generales, comunicación constante y adecuada con sus pares. Posteriormente, se concluye que hay un impacto de las relaciones interpersonales en la valoración del desempeño. El presente trabajo será fundamental y muy útil para las dos variables de mi investigación y que proporcionará información relevante.

Por su parte, Quintana (2017) realizó un estudio con el objetivo de establecer el grado de semejanza que hay entre las relaciones interpersonales y la función docente de los profesores. La metodología de este estudio es descriptivo-correlacional. La población y muestra está conformada por los profesores de la I.E.S-Puno, una cantidad total de 20 profesores entre damas y varones. Como producto de esta investigación, es que, hay una semejanza alta y directa en las dos variables entre docentes. En conclusión, demuestra que las relaciones interpersonales en los profesores de esta entidad, se encuentra en nivel medio alto y alto, señalándose que están propiciamente en la práctica de incorporación, vigilancia y estima. Este trabajo previo favorecerá a la presente investigación en darle consistencia a la segunda variable y sus respectivas dimensiones.

De la misma forma Eskenazi (2021) efectuó un estudio con la finalidad de establecer la correlación que hay entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en una IE del Callao-DREC. La metodología de este estudio es cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional; y la población y muestra está constituida por 70 profesores. La técnica fue la encuesta, y como instrumento que aplicó fue un cuestionario, aplicando la escala de Likert. El resultado de este estudio

muestra una relación alta y positiva, con un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ . En conclusión, existe relación reveladora entre las dos variables. Este trabajo previo favorecerá al presente estudio en darle consistencia a la Primera variable y sus respectivas dimensiones.

Finalmente, Lazo (2019) realizó un estudio con el propósito de disponer la correlación que existe entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los profesores de la I.E., Huaycán. La metodología de este estudio fue el cuantitativo, no experimental, teniendo como peculiaridad primordial la observación, de nivel descriptivo-correlacional. La población y muestra ha sido constituida por 40 profesores. La técnica a utilizar fue la encuesta, y el cuestionario. El resultado de este trabajo se concluye que hay relación entre estas dos variables. Este trabajo previo favorecerá a la presente investigación en darle consistencia a las dos variables y sus respectivas dimensiones.

A continuación, diversas teorías con respecto a la primera variable definen de la siguiente manera: Elizondo (1999) sostiene que la comunicación asertiva es el arte de hablar tus ideas, afectos e impresiones, optar de cómo dar la respuesta y de manifestar por tus derechos si es necesario para uno mismo. Todo ello con la finalidad de mejorar la autoestima, del mismo modo, apoyar con el proceso de desarrollo de la autoconfianza que te permita exponer de lo que estas conforme o desconforme si desea que es fundamental y, solicitar a sus semejantes de cambiar su carácter injurioso.

Asimismo, tenemos al conductista Pavlov (1889), quien sostiene después de realizar estudio que animales y personas adoptan comportamientos de su medio ambiente; es decir, que las personas sepan adoptar sus comportamientos por ende es factible que las personas sepan de ser asertivos. Por ende, la teoría del asertividad según Caballo (1983) es el comportamiento donde un individuo conduce a base sus propios beneficios y derechos individuales; la presente teoría sostiene la conducta de todos los individuos frente a un hecho determinado. Inclusive la Real Academia Española (RAE) señala que, asertivo es una expresión de un individuo que manifiesta lo que piensa de forma consistente y adecuada, y a la comunicación como un acuerdo, relación, familiaridad, amistad, etc. de una relación entre dos o

más individuos, del mismo modo, es la transferencia de signos a través de un símbolo frecuente al emisor y al receptor.

Por otro lado, para Estrada et ál. (2020) la palabra asertividad es una destreza de expresar sus pensamientos, sentimientos y percepciones que es parte del comportamiento de una persona, y como se sabe el comportamiento es asequible de ser moldeado, corregido, retroalimentado, etc. En su trabajo afirma que el asertividad es la aptitud de manifestar su punto de vista, teniendo en cuenta el control de sus impresiones y así practicar la comunicación asertiva. El asertividad se considera como una aptitud comunitaria, donde las personas manifiestan mediante la comunicación adecuada que no dañe de ninguna manera al receptor, y que se exprese libre y respetuosamente. El individuo que posee una comunicación asertiva es el que muestra una actitud adecuada, que equilibra el ambiente. Como sabemos el ambiente del sujeto como las normas, reglas y leyes pueden favorecer o también limitar a estas habilidades comunicativas.

De manera que, el modelo de Roiz y Carrión (1982) sostienen que el termino comunicación es la fuente fundamental de la transferencia de mensajes, lo cual es considerado como un molde rectilíneo que al pasar de los tiempos se ha modificado; este proceso de comunicación es popular y es comprendido claramente por todos. Por otro lado, Araujo y Díaz (2021) sostiene que, es un elemento fundamental para el progreso de la sociedad y de una persona, a partir de ello buscar la calidad del desarrollo de cada integrante de una comunidad educativa.

A continuación, Schramm (1997), sostiene los elementos esenciales de la comunicación; el transmisor, el mensaje y el receptor. En este proceso se puntualiza a la comunicación humanitario, como dos a más individuos, donde se presenta un factor primordial que es la respuesta libre y al instante. Esta teoría es relevante porque manifiesta la conducta de cada persona en cada momento del acto comunicativo en un espacio determinado. Asimismo, Gómez (2016) hace referencia que la comunicación es desarrollo innato hacia la interrelación de las personas. Por ello se aprecia que hoy en día se habla mucho de esta materia y está considerado como un tema común a nivel local, nacional e internacional. La comunicación es primordial para toda persona e incluso nos favorece y fortalece nuestra personalidad

para obtener el éxito que deseamos; pero, siempre dando uso adecuado de manera respetuosa y asertiva.

Por consiguiente, Rengifo (2014) sostiene que la asertividad en la comunicación es esencial engranaje adecuado de algún accionar de la comunicación, ello se realiza en todo campo como por ejemplo familiar, social, trabajo, educativo y cultural. Por ende, se puede expresar que la asertividad es una función global del ser humano, donde favorece el mensaje mediante la comunicación de dos o más personas. De la misma forma, Montes (2014) considera como una habilidad y capacidad de comunicar y a través de ello se puede resolver diversas situaciones problema de forma adecuada, expresando sentimientos, pensamientos e impresiones sin perjudicar ni vulnerar los derechos de la otra persona teniendo en cuenta la escucha de esta forma ser escuchado.

Por ello, la primera Variable comunicación asertiva es definida por Pipas y Jaradat (2010) es estar al tanto de las necesidades y cómo obtenerlas a tener. Por ello, la finalidad de la comunicación es resolver situaciones problema y obtener un resultado adecuado. La comunicación es mejor cuando hay una conversación abierto, sin ataque o agresión. Por su parte García-Llana et al. (2013) que son conductas que benefician adecuadamente de modo que el colutor manifieste y demuestre sus angustias, propósitos, preocupaciones, exigencias y apreciaciones individuales. Es la manifestación decente y autentica de los derechos, compasiones, doctrinas e intereses personales sin perjudicar los derechos de los otros.

Del mismo modo, Villalobos y García (2016) sostiene que el argumento de la comunicación asertiva es un reto primordial dentro de una entidad para que un grupo labore adecuadamente; si esto no sucede, entonces, perennemente se presentará situaciones de problema dentro de la institución educativa, como: los docentes estuvieran en desacuerdo con las ideas o planteamientos del director; por ello, la comunicación es fundamental dentro del campo educativo.

Con respecto a la comunicación asertiva presentamos sus dimensiones: 1. Estilos de comunicación, al respecto Urea (2013) sostiene que, en sus cualidades personales reflejados en la relación comunicacional, esto se refiere a la forma detallada de recibir e interpretar mensajes; características individuales de procesar

y descifrar mensajes; de enunciar la contestación; rasgos individuales personales de la retroalimentación. Asimismo, Leal-Costa (2016) señala que hoy en día estamos en constante comunicación con los demás de forma consecuente, y ello se realiza tomando en consideración los componentes de una comunicación deseada, sobre todo la aptitud comunitaria. En el momento que se usa una determinada expresión comunicativa, al cual, se reconoce como un estilo de comunicación de una persona. Una apropiada manera de comunicación es fundamental donde, los actores de una entidad pedagógica realicen a lo largo del trabajo educativo y que se establezca la inclusión de todos.

Entre sus indicadores de esta dimensión tenemos la Empatía, donde Cano (2018) puntualiza como una aptitud de lograr reconocer las impresiones, pensamientos y sentimientos en su semejante, así para emplear adecuadamente una conmoción conveniente. Asimismo, Carpena (2018) en su libro determina que es una disposición innata que se desarrolla en coordinación con el resto de los individuos y, de asimilar el pensamiento de aquello y conectar claramente con el sentir de los demás como si fuera del propio a pesar de que no sea lo mismo sintiendo a la vez el anhelo de animar y de apoyar. También, se considera en el espacio educativo, el profesor es sinónimo al mentor o sanador y el educando (Decety y Lamm, 2013). El supuesto subyace al énfasis de la empatía del maestro donde, la comunicación empática tendrá un resultado favorable para la comunidad educativa y experimente mayor razón y aprobación (Stojiljković et al., 2012)

También tenemos la Asertividad, donde González y Kasparane (2009) señala como una cualidad de una persona para expresarse de manera adecuada sin perturbar ni distorsionar al receptor, dicho de otro modo, no expresar desacuerdos, tampoco negar lo dicho, reconocer los errores; todo ello acorde a sus posibilidades propósitos, teniendo el respeto de otros y conseguir la meta trazada. En cuanto Garner (2012) sostiene que no se trata de someter, hacer cara o sentirse ineludido, tampoco no se trata de molestarse o ponerse temperamentales, ni se hace referencia a la imposición de ideas frente a otras; sino, el objetivo de este es puntualizar el valor de una comunicación adecuada, calmada, generosa y afectiva, para determinar la relación donde todos tengan en cuenta sus posiciones y que

ninguno se sienta cohibido. Por su parte Bano (2021) señala que la asertividad es el comportamiento individual y efectiva al instante de la relación con los demás; en los docentes se ve la relación con sus colegas de la institución educativa, donde ser conscientes al manifestarse sus opiniones frente a los demás, impidiendo calificativos inadecuados, regaños y confrontaciones. Por esta razón la asertividad es la llave fundamental que abre el camino hacia el éxito de nuestras vidas.

Asimismo tenemos el tercer indicador: La Concreción, donde Prieto (2011) determina que aveces exajeramos de una expresión de contenido carente, esto se origina por ser egocentrico, y se cree que meditados y compadecimos es de tendencia de todos. De esto se plasma el sentido de relevancia de la concreción en el proceso de la comunicación y es un engranaje fundamental para producir una adecuada atención y estar en mayor tiempo en cohesión con nuestros semejantes. La comunicación de todos debe ser determinado, sistematizado y íntegro. De manera que obtaremos de brindar un desarrollo de la comunicación efectiva, lo cual, debe ser con prebia inspicción en el primer instancia para que el mensaje sea oportuno.

Finalmente, concluimos con el cuarto indicador: La Claridad, a este término Polesky (1992) señala, que la claridad es hacerla entender y someter la no deseable de ella. La carencia de claridad puede hacer que las ideas sean dificultosas de comprenderse y emplear; por lo tanto, es cuando manifestamos o anunciamos pensamientos y sentimientos con resplandor, lo cual implica un mensaje claro y directo sin dar vueltas. Una persona manifiesta con claridad sin dañar a nadie y de forma consciente, con el propósito de que la información sea ilustrada por el receptor de manera nítida y sencilla, y lo que transmite el mensaje debe tener un significado y contenido coherente, fácil de comprender por su interlocutor.

Del mismo modo, Sidelinger y McCroskey (1997) señala en su estudio que la claridad engloba la expresión, claridad del mensaje, explicación efectiva, ilustración del profesor, organización, ilustración inmediata, enseñanza clara, producción del docente, lealtad al mensaje, orden de trabajos, y adestramiento. La mayoría de su trabajo se en lo que manifiesta un docente; concretamente, los elementos del modo mensaje del profesor.

Asimismo, Álvarez, Saldaña, Muñoz y Portela (2009) plantea que poseer claridad al instante del acto comunicativo es una alternativa adecuada para una expresión sutil, con un resplandor instantánea, centrada y bien fundamentada, lo cual tiene como propósito fundamental transmitir un mensaje legítimo sin tener en cuenta las malas intenciones que puedan originar algún hacia alguien.

Seguidamente tenemos la D-2: Dirección de la Comunicación, la cual Flores (2002) sostiene que es el acto de comunicar y que es un medio a través del cual nos admite actuar y desenvolverse socialmente con los individuos con quienes nos relacionamos a cada instante. Para que la comunicación sea fluida y adecuada es fundamental poseer los canales de la comunicación que permita el funcionamiento activo de manera que se pueda transmitir mensajes de forma pertinente. Cada organización conforma por distintas áreas de trabajo con diversas funciones, por ende, hace que haya diversas direcciones de la comunicación como ascendente, descendente, lateral o cruzada. Los jerárquicos suele comunicar mensajes a los empleados, trabajadores o también, de la misma forma, los empleados lo hacen a sus jerárquicos.

Asimismo, Lunenburg (2010) señala que la dirección de la comunicación es la distribución de una organización que debe predecir la comunicación en tres distintas direcciones: hacia abajo, hacia arriba y horizontal.

Por ello, se considera los siguientes indicadores: Comunicación Descendente, Armírola Garcés et al., (2020) sostiene que esto viene desde el nivel más alto, a partir de una organización superior o del jefe hacia los cargos inferiores ya sea los empleados quienes admiten mandatos o indicaciones, con el objetivo de que el mensaje sea claro y comprensible para que haya una relación favorable. Es el acto de que los jerárquicos mantengan una comunicación adecuada con sus empleados o subalternos. Este tipo de comunicación se caracteriza por ser claro, preciso y escueto, que permita una relación favorable para ambos. Por ello, cuando las indicaciones son distribuidas de forma brillante, se ve un resultado adecuado en beneficio de la entidad.

De igual forma, para Martínez y Nosnik (2018), es que se emplea para transferencia de mensajes de los jerárquicos hacia sus subordinados con el

propósito de comunicar directamente que acceda desarrollar sus funciones con las indicaciones claras y concisas para que los subordinados cumplan cuando sea necesario y en un determinado tiempo.

Por su parte, Stoner y Freeman (1996), sostiene a la Comunicación Ascendente, posee un finalidad de brindar un mensaje minucioso a los cargos superiores de una determinada organización mediante mensajes, acuerdos, petitorias, consejos, etc., de esta manera se busca constantemente sostener una relación con el superior dentro de una entidad, deseando informes relevantes para una adecuada toma de determinaciones y de forma asertiva. También, Para Velasco y Nosnik (2018), sostienen que la comunicación ascendente posibilita a los jerárquicos conocer sus pretenciones, puntos de vista, necesidades de los subordinados hacia los jefes; esto se considera como un canal que da beneficio a la comunicación ascendente. Este tipo de dirección se tiene que practicar los docentes con sus directores para que haya un ambiente favorable para todos los integrantes de la entidad pedagógica.

Por último, tenemos la Comunicación lateral o cruzada, según González et al. (2019), quienes manifiestan que, los jerárquicos o jefes tienden a comunicarse de forma escrita las diversas versiones, informes o anhelos dentro de una entidad educativa, y es siempre utiliza como un canal para estar en constante comunicación con sus seguidores o trabajadores. Siempre se usa palabras determinadas para transferir una información coherente y precisa, y que sea fácil de comprender. Este tipo de comunicación es aquella que se utiliza en forma escrita y formal, utilizando palabras adecuadas y con mucho respeto sin errores; Los jerárquicos o directores emplean una comunicación mediante documentos formales de forma directa o si no por medio virtual.

Por su parte, Robbins (2009), sostiene que este tipo de comunicación es fundamental, ya que, mejora la relación interpersonal de los integrantes de una entidad organizacional. Este tipo de comunicación impide procesos difíciles con el propósito de comprender con más claridad, circunstancias o realidad de la organización sin tener en cuenta medios preestablecidos.

A continuación, diversas probabilidades con respecto a la segunda variable definen de la siguiente manera, Según Schutz (1960), en su obra examina que la relación interpersonal constantemente está en nosotros desde que hemos venido a este mundo hasta el final de nuestra existencia, en todo el entorno que vivimos. Toda persona siempre necesitamos un ambiente para nuestro desarrollo y que nos sirva para ir escalando aún más cada día. Un medio se puede considerarse acogible como el ambiente familiar, trabajo donde cada uno se sienta beneficiado con el entorno y con las demás personas.

Por su parte, Hartley (2002) sostiene que las relaciones frente a frente entre los individuos es la parte fundamental en nuestra vida cotidiana; las relaciones laborales, familiares y en el acto deportivo y no deportivo son importantes para nuestro bienestar psíquico. Las habilidades interactivas o interpersonales en el trabajo se enfatizan con frecuencia y bueno llevarlo adecuadamente para tener un ambiente adecuado y con éxito.

De la misma forma, Chiavenato (2019), determina que las relaciones interpersonales nos permiten estar en constante familiarización a las diversas situaciones con el objetivo de sustituir sus obligaciones y mantener el equilibrio emocional anhelada. Dicho de otro modo, es una etapa donde el individuo juzga la insuficiencia de modificar sus emociones y complacencias. Esta situación hace referencia a la obligación de ser parte de un grupo social en donde lo estimen, reconozcan, valoren, y lo apoyen en su formación personal. Los dos autores proponen, que las relaciones interpersonales proporcionan a las personas para que formen parte de constante interacción con sus semejantes, con el objetivo de beneficiar sus obligaciones y mantener una buena estabilidad emocional. Por esta razón la relación interpersonal entre sus pares le permita adaptarse al ambiente organizacional.

En consecuencia, se presenta las dimensiones de la segunda variable, donde, Schutz (1960) sostiene y evidenció 3 carencias interpersonales, como la necesidad de ser incluido; al poseer el control y de desarrollar el afecto. Dimensión 1: Inclusión, según Robbins y Coulter (2009) la expresión inclusión se refiere al acto de integrar y comprender hacia algo o alguien. Por tanto, incluir es la integración de

una cosa hacia la otra que ya existe. El significado inicia de un estudio de incorporación existente y general de todos los integrantes de la colectividad, libremente de su raíz, actividad, situación socioeconómica. Normalmente, la integración social pertenece con las secciones más necesitados.

Por su parte, Schutz (1960) señala, que es parte inicial de las relaciones interpersonales, lo cual, examina la necesidad que aprecia el nuevo integrante del grupo; el integrante espera con ansias de querer ser aceptado, valorado, incluido completamente por los integrantes del grupo. En toda organización, el trabajador o subordinados se siente incluido por el grupo cuando es valorado y aceptado tal como es por sus compañeros; este acto tiene que emplearse desde los jerárquicos como persona cabal que llevan un alto cargo en nombre de la entidad organizacional, ellos tienen la responsabilidad de crear un ambiente adecuado y con un sentimiento de inclusión que favorezca el trabajo mutuo en bien de la organización. Esta necesidad de incluir propuesta por Schutz (1960) involucra aceptar socialmente y de permanecer en el grupo. Cuando el individuo es aceptado en el grupo, quiere decir, que ya pertenece al grupo, y este da su identidad.

Con respecto a la dimensión dos: Control, según Schutz (1960), ya cuando la inclusión está complacida, el interés de la persona preside en dirección a la autoridad y el control. Por ello, el autor señala que es fijarse o notarse uno mismo sus compromisos que tiene con el grupo y con cada del integrante que son parte del grupo, de igual forma consigo mismo. Dicho de otra manera, que el control es aquello que un individuo demuestra su desempeño con el grupo, con la finalidad de identificarse y ser una persona gentil, sin aislarse del grupo, pero, sí ser parte de él.

En cuanto, García y García (1996) es la valoración del acto de los subordinados con la finalidad de confirmar que el fin de la agrupación como los actos para alcanzarlos se formalicen económica y eficazmente. A través de este control se manifiesta la creación y ocupación de los recursos que se efectúen de forma segura y eficazmente para beneficiar la estructura educativa, implementándose manuales y operaciones que proporcionaran el cumplimiento del propósito.

Finalmente, la Dimensión 3: Afecto, según el autor Schutz (1960) esta necesidad se presenta en cualquier tipo de dimamicas grupales, y con distintos

grados y modalidades, debes en cuanto se presenta lo contrario. Y, se define fundamentalmente en el deseo que tienen los individuos para integrarse al grupo, de conseguir resultados, donde, es valorizado por todos los colaboradores del grupo. Un persona que se integra al grupo, no solo quiere ser respetado o de ser apreciado por sus capacidades o procedimientos, excepto a tener consideración elemental como ser humano; no simplemente por lo que tiene, mas aun, por lo que es como persona. Asimismo, en términos frecuentes, los individuos que poseen una alta afectividad adecuada suelen a ser física, social y mentalmente activa (Batson et al., 2009).

Este tema de gran valor fue empleado por diversos autores como el psicólogo Carl Rogers (2012) quien sostiene que el afecto de un profesional se calcula eficazmente en métodos del nivel laboral que obtiene con sus pares y sus colaboradores. El autor Schutz (1960) afirma que el afecto es natural en toda relación interpersonal, como se sabe que la persona busca ser importante dentro del entorno donde labora y convive a la medida a la altura de ser valorado, puede cooperar, como persona de calidad, de todo ello nace el respeto brindado por las personas y su apreciación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El enfoque de este trabajo que se empleó fue la cuantitativa, donde Cerda (1999), lo caracteriza con el cálculo, utilización de la medida, la observación y medida de la unidad del análisis, el muestrario, el procedimiento descriptivo. Además, se puede conceptualizar como un estudio que sustenta hechos a partir de datos numéricos y analizados estadísticamente, es decir que, es un tipo de investigación empírica ( Onwuegbuzie y Leech 2005). Asimismo, Martínez y March (2015), definen como aquella que admite investigar las referencias de modo científico, más concretamente de manera numeral, universalmente con el apoyo de los instrumentos del campo estadístico. Del mismo modo, Alvarez (2020) señala precisamente como un estudio que explica fenómenos a través del recojo de datos numéricos que se examinan haciendo uso de metodologías referente en las matemáticas (en estadísticas).

En cuanto, el nivel utilizado para este estudio fue descriptivo y correlacional, Según Underwood, BJ, Boruch, RF y Malmi (1978), el método descriptivo se desempeña a partir de las funciones como: en subsiguiente estudio experimental, proponer un probable comportamiento que más adelante pueda servir a través de un experimento adecuado y utilizarse como una herramienta de un trabajo cuando es carente de utilizar método correlacional o experimental. Asimismo, Bacon-Shone (2013) sostiene que son las estadísticas simples que relacionan la descripción de la muestra con la descripción de la población, cómo buena es la descripción, este nivel de análisis puede ser de vital relevancia. Por su parte, Cauas (2015) afirma que el estudio correlacional, se utiliza para establecer en qué medicación se relacionan 2 o más variables, es decir, trata de indagar de la forma que cambia una variable con respecto a la otra.

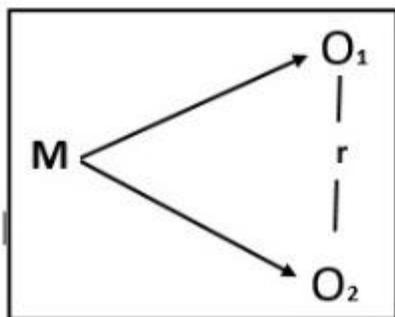
De la misma forma se empleó el tipo de investigación aplicada, según Hedrick y Bickman (1993) sostienen que se esfuerza por mejorar la razón de un problema determinado, con el propósito de favorecer la solución del dicho problema. También puede generar nuevos conocimientos, pero a menudo de forma más limitada. definida por la naturaleza de un problema inmediato lo cual, orientada a optimizar,

retocar u mejorar el trabajo de los métodos, las instrucciones, reglas, normas técnicas presentes en la actualidad; por lo tanto, en este tipo de estudio no se hace la calificación de lo correcto, incorrecto o comprobable, sino, de eficaz, defectuoso, ineficaz, eficaz o nulo.

En definitiva, el diseño del presente trabajo ha sido la no-experimental de corte transversal, Anríquez (2013) sostiene que la investigación no experimental es aquella que se desarrolla sin maniobrar predeterminadamente variables. Dicho de otro modo, la investigación que no se modifica la variable independiente. En esta investigación no experimental se analiza fenomenalmente tal como sucede en un contexto determinado, para luego ser analizado. Por su parte, Thompson y Panacek (2021) sostienen que los estudios no experimentales son meramente observacionales y los resultados tratan de ser únicamente descriptivos por ejemplo, un científico puede estar interesado en la edad, sexo, los análisis más frecuentes y otras peculiaridades de los investigados.

Asimismo, transversal según Rafael (2017), recogen datos en un solo instante, al mismo tiempo, en tiempo único, y su objetivo es relatar variables, y examinar su relación; es como una captura.

La figura del presente estudio es el siguiente:



En el cual:

M : Muestra (50 docentes)

O<sub>1</sub> : Observación de la primera variable.

r : Relación entre variables

O<sub>2</sub> : Observación de la segunda variable.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Con respecto a la primera variable Elizondo (1999) sostiene que la comunicación asertiva es el arte de hablar tus ideas, afectos e impresiones, optar de cómo dar la respuesta y de manifestar por tus derechos si es necesario para uno mismo. Todo ello con la finalidad de mejorar la autoestima, del mismo modo, apoyar con el proceso de desarrollo de la autoconfianza que te permita exponer de lo que estas conforme o desconforme si desea que es fundamental y, solicitar a sus semejantes de cambiar su carácter injurioso.

Además, se define como la parte básica del desarrollo que se debe de tener los individuos quienes son miembros de una organización; asimismo, se debe emplearse en forma general dentro de la institución durante el periodo y con la finalidad de cumplir con el propósito educativo; el tema conduce a la mejora de las relaciones entre docentes y directivos, cuando hay múltiples opiniones siempre se genera un problema, separaciones, molestias en el grupo, por ende se desea evitar este tipo de interferencias (Oñate, 2016). La presente variable se calculó por medio de las siguientes dimensiones: estilos de comunicación y dirección de la comunicación, de estos se eliminó los indicadores donde se realizará un cuestionario de tipo Likert y encuesta para recoger información de la muestra.

Asimismo, a la segunda variable define García (1996) como una obligación particular que implica colaboración, variedad, algo paternal mutuo por varios individuos, mínimo dos a mas, y supone al mismo tiempo una unidad coordinada y fusionada de las partes para conformar un todo. Y Sanabria (2017) sostiene que relaciones humanas es un mecanismo que cumple con los propósitos de una institución, siempre y cuando se identifiquen con el bienestar de todos. De la misma forma, hoy en día es un tema común para todos, y tiene relación con el significado de la palabra respeto y sus ramificaciones como la cordialidad, educación elemental. La presente variable se midió a través de las siguientes dimensiones: inclusión, control y afecto, de estos se quitó los indicadores donde realizará un cuestionario de tipo Likert y encuesta para recoger información de la muestra.

### 3.3 Población, muestra, muestreo

La población de este estudio se consideró a 50 docentes de la institución educativa con características personales y de participación voluntaria. Dado que se va a trabajar con toda la población de estudio, y no se realizará cálculo de la muestra ni el muestreo.

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para aplicar los instrumentos se usó la técnica de cuestionario, para la primera variable se utilizó el instrumento diseñado y validado por Lazo (2019), el mismo que ha sido adaptado y validado por 3 expertos como el Dr. Teodoro Félix Gutiérrez Huamaní, Mg. Carlos Enrique Gamarra Rivera y Mg. Jacob Ochoa Remón; Asimismo, este instrumento consta de: dos dimensiones, 25 ítems medido en escala de Likert de cinco valores (anexo 1). La confiabilidad encontrada y haciendo el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó 0,873.

De la misma forma, para la segunda variable se utilizó la técnica del cuestionario y el instrumento diseñado y validado por Lazo (2019) el mismo que ha sido adaptado y validado por 3 expertos como el Dr. Teodoro Félix Gutiérrez Huamaní, Mg. Carlos Enrique Gamarra Rivera y Mg. Jacob Ochoa Remón; además, este instrumento consta de: tres dimensiones, 31 ítems medido en escala de Likert de cinco valores. La confiabilidad encontrada mediante la encuesta y haciendo el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó 0,907.

**Tabla 1**

*Nivel de la confiabilidad de las encuestas*

| <b>Variable</b>                 | <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>N de elementos</b> |
|---------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Comunicación<br>Asertiva        | 0.873                   | 25                    |
| Estilos de<br>Comunicación      | 0.810                   | 15                    |
| Dirección de la<br>Comunicación | 0.785                   | 10                    |

### **3.5 Procedimientos**

Para realizar el presente estudio se solicitó el permiso o autorización del acceso a la Institución Educativa en cuestión. Para ello primero se creó un formulario en google forms; de tal forma, se utilizó dichos instrumentos a toda la población y muestra vía virtual (WhatsApp); luego de estos han sido recolectados en una hoja de cálculo en Excel, donde, se construyó base de datos con sus respectivos resultados por dimensión y variable. Finalmente, las informaciones fueron vaciados al software SPSS con la finalidad de realizar un análisis estadístico que fue primordial para verificar la relación de las variables estudiadas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En este presente estudio se utilizó el análisis de tipo descriptivo y de inferencial; en cuanto al descriptivo se incorpora cuadros de frecuencias y formas porcentuales, asimismo, productos con tablas y símbolos cruzados. Consecutivamente, poseemos el nivel inferencial, donde tenemos dos pruebas, la normalidad y la de hipótesis que se emplea a través de la estadística paramétrico de R de Pearson.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio se empleó teniendo en cuenta el código de ética que se ejecuta en las investigaciones de la Universidad César Vallejo RCU N° 0262-2020, sobre todo, los principios éticos del autor, el derecho moral de una persona, donde no se emplea ningún tipo de maniobra de la investigación seleccionada, las cuales han sido utilizados rigurosamente con el propósito de la investigación.

De igual forma, se tomó en cuenta la originalidad de este estudio por lo que se empleó el programa de turniting y las normas APA 7ma edición del 2019 para las referencias bibliográficas, las citas y otros según las líneas de la propiedad intelectual establecida por la UCV 2021.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados Descriptivos

#### Nivel de Comunicación Asertiva

En la Tabla 2 se puede ver que, de un total de 50 profesores encuestados que equivale al 100,0 %; un 84,0% de profesores muestran un nivel de comunicación asertiva buena, mientras que el 16,0 % presentan un nivel regular. Los resultados de todos los encuestados se ubican en un nivel regular y eficiente. Por tanto, ningún encuestado se considera en un nivel mala.

**Tabla 2:**

#### *Nivel de Comunicación Asertiva*

| <b>Nivel de Comunicación Asertiva</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Regular                               | 8                 | 16.0%             |
| Buena                                 | 42                | 84.0%             |
| Total                                 | 50                | 100.0%            |

## Nivel de Relaciones Interpersonales

En la Tabla 3 se puede ver que, de un total de 50 profesores encuestados que equivale al 100,0%; un 84,0% de profesores muestran un nivel de relaciones interpersonales eficientes, mientras que el 16,0 % presentan un nivel regular. Los resultados de todos los encuestados se ubican en un nivel regular y eficiente. Por tanto, ningún encuestado se considera en un nivel deficiente.

**Tabla 3:**

*Nivel de las Relaciones Interpersonales*

| <b>Nivel de Relaciones Interpersonales</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--|-------------------|-------------------|
| Regular                                    | 8                 | 16.0%             |
| Eficiente                                  | 42                | 84.0%             |
| Total                                      | 50                | 100.0%            |

## 4.2. Resultados inferenciales

Para determinar la prueba estadística a utilizar para la correlación de las variables se ha trabajado con una población de 50 profesores y se empleó la prueba de Shapiro-Wilk. En la Tabla 4 se observa que los valores Sig.>0,05, lo cual se acepta la prueba de Hipótesis; donde se aprecia que los valores proceden de una distribución normal y por ello se ha planteado la utilización del test paramétrico de R de Pearson.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de las dos variables y sus respectivas dimensiones de la primera variable (Estilos de comunicación y Dirección de la comunicación).*

| Variable                     | Shapiro-Wilk |    |       | Normal |
|------------------------------|--------------|----|-------|--------|
|                              | Estadístico  | gl | Sig.  |        |
| <b>Comunicación</b>          |              |    |       |        |
| <b>Asertiva</b>              | 0.980        | 50 | 0.537 | SI     |
| Estilos de comunicación      | 0.967        | 50 | 0.167 | SI     |
| Dirección de la comunicación | 0.977        | 50 | 0.452 | SI     |
| <b>Relaciones</b>            |              |    |       |        |
| <b>Interpersonales</b>       | 0.966        | 50 | 0.156 | SI     |

## Relación entre la Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales

Objetivo General: Establecer la relación que hay entre la Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución Educativa, Huamanga-2022.

En la Tabla 5 se presenta los resultados de la prueba de hipótesis general, donde se observa que, al analizar R de Pearson existe una correlación moderada ( $R=0,533$ ) entre las variables, aparte de ser altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo tanto, se concluye que, hay una relación directa y altamente significativa entre la Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales. Además, la variable 1 explica a la variable 2 en un 43, 43 % y esto se puede apreciar en la siguiente ecuación:  $y= 0.7953x + 42.639$ . Asimismo, demostró que a mayor Comunicación Asertiva mayor son las Relaciones Interpersonales

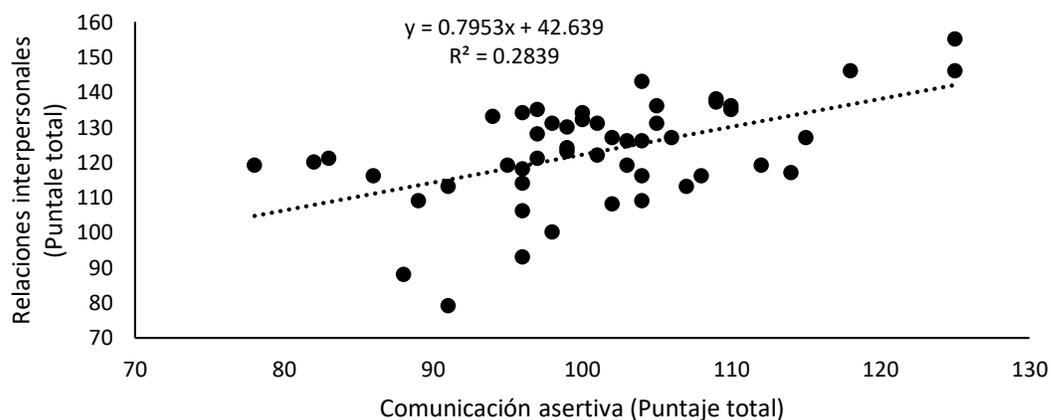
**Tabla 5**

*Correlación entre la Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales*

| Variable 1            | Variable 2                 | R de Pearson | p     | Conclusión                          |
|-----------------------|----------------------------|--------------|-------|-------------------------------------|
| Comunicación Asertiva | Relaciones Interpersonales | 0.533        | 0.000 | Hay correlación entre las variables |

**Figura 1**

*Dispersión de los puntajes de la Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales*



## Relación entre la dimensión Estilos de Comunicación y Relaciones Interpersonales

Objetivo Específico 1: Establecer la relación que hay entre los Estilos de Comunicación y Relaciones Interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022.

En la Tabla 6 se presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 1, donde se observa que, al analizar R de Pearson existe una correlación moderada ( $R=0,497$ ) entre las variables, aparte de ser altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo tanto, se concluye que, hay una relación directa y altamente significativa entre los Estilos de Comunicación y Relaciones Interpersonales. Además, la dimensión 1 explica a la variable 2 en un 54,06 % y esto se puede apreciar en la siguiente ecuación:  $y = 1.1585x + 52.901$ . Asimismo, demostró que a mayor estilo de comunicación mayor son las relaciones interpersonales.

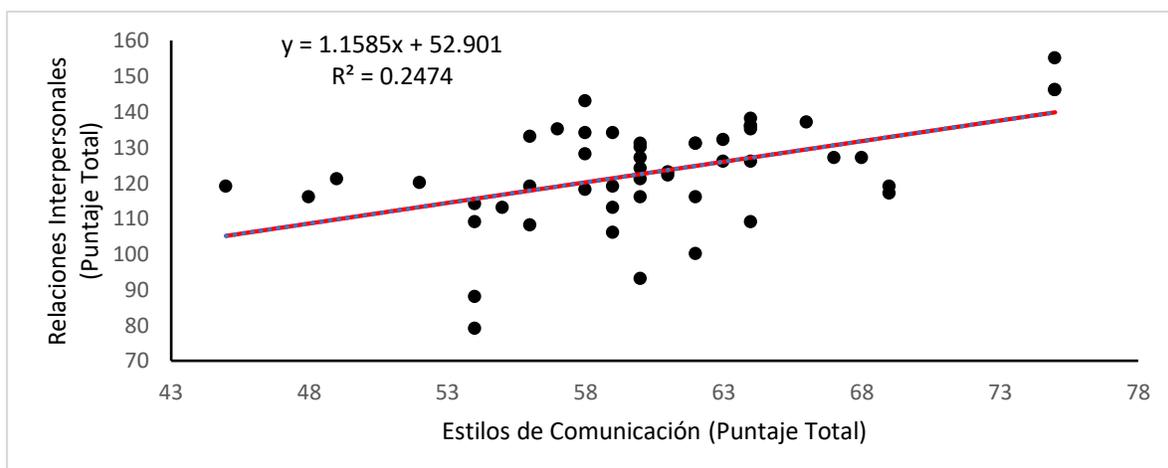
**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión Estilos de Comunicación y Relaciones Interpersonales*

| Variable 1              | Variable 2                 | R de Pearson | p     | Conclusión                          |
|-------------------------|----------------------------|--------------|-------|-------------------------------------|
| Estilos de Comunicación | Relaciones Interpersonales | 0.497        | 0.000 | Hay correlación entre las variables |

**Figura 2**

*Dispersión de los puntajes de los Estilos de comunicación y Relaciones Interpersonales*



## Relación entre la Dimensión Dirección de la Comunicación y Relaciones Interpersonales

Objetivo Específico 2: Establecer la Relación que hay entre la Dirección de la Comunicación y Relaciones Interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022.

En la Tabla 7 se presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 2, donde se observa que, al analizar R de Pearson existe una correlación moderada ( $R=0,465$ ) entre las variables, aparte de ser altamente significativa ( $p<0,01$ ). Por lo tanto, se concluye que, hay una relación directa y altamente significativa entre la Dirección de la Comunicación y Relaciones Interpersonales. Además, la dimensión 2 explica a la variable 2 en un 63,34 % y esto se puede apreciar en la siguiente ecuación:  $y=1.5084x+61.831$ . Asimismo, demostró que a mayor dirección de la comunicación mayor son las relaciones interpersonales.

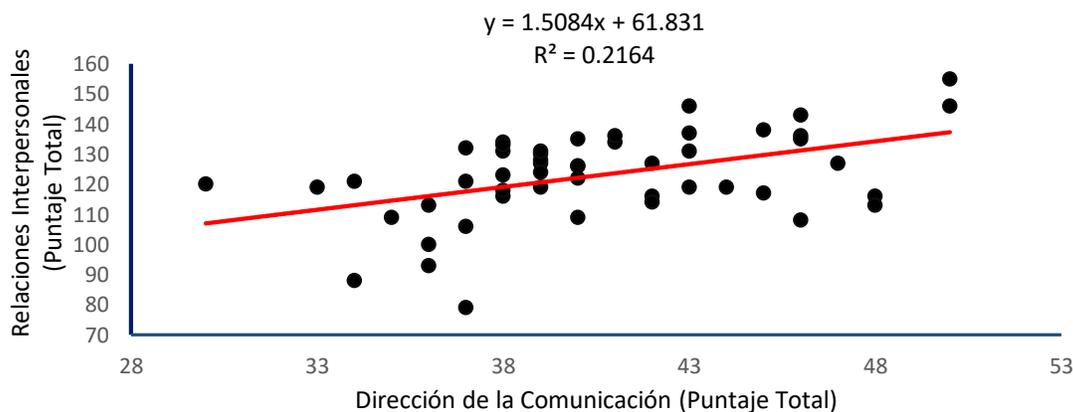
**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión Dirección de la Comunicación y Relaciones Interpersonales*

| Variable 1                   | Variable 2                 | R de Pearson | p     | Conclusión                          |
|------------------------------|----------------------------|--------------|-------|-------------------------------------|
| Dirección de la Comunicación | Relaciones Interpersonales | 0.465        | 0.000 | Hay correlación entre las variables |

**Figura 3**

*Dispersión de los puntajes de la Dirección de la comunicación y Relaciones Interpersonales.*



## V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente estudio fue de establecer la relación que tienen la variable de comunicación asertiva y relaciones interpersonales en una cantidad establecida de profesores de una Entidad Educativa, Huamanga-2022. Con respecto a la primera variable tuvo como base a Elizondo (1999) quién sostiene a la comunicación asertiva como el arte de hablar tus ideas, afectos e impresiones, optar de cómo dar la respuesta y de manifestar por tus derechos si es necesario para uno mismo. Todo ello con la finalidad de mejorar la autoestima, del mismo modo, apoyar con el proceso de desarrollo de la autoconfianza que te permita exponer de lo que estas conforme o desconforme si desea que es fundamental y, solicitar a sus semejantes de cambiar su carácter injurioso.

Asimismo, para la segunda variable Hartley (2002) sostiene que las relaciones frente a frente entre los individuos es la parte fundamental en nuestra vida cotidiana; las relaciones laborales, familiares y en el acto deportivo y no deportivo son importantes para nuestro bienestar psíquico.

En cuanto al resultado descriptivo de 50 docentes de la comunicación asertiva se aprecia que un 84,0% de profesores muestran un nivel de comunicación asertiva buena, mientras que el 16,0 % presentan un nivel regular; y, en el nivel de las relaciones interpersonales se observa que un 84,0% de profesores muestran un nivel de relación interpersonal eficiente, mientras que el 16,0 % presentan un nivel regular, ante estos resultados tenemos resultados similares, donde Mora (2021), determinar la relación de la comunicación asertiva y relaciones interpersonales, en la cual, de los 34 docentes encuestados, un 56,7 % apreciaron a las dos variables, un 30,0 % de los encuestados consideró en un estado alta, y un 13, 3 % en una categoría media a la variable uno y en alta a la variable dos. Este resultado es acorde con lo que en este estudio se halla.

Otro resultado tenemos en su estudio realizado por Cano (2018) en ello encontramos un nivel de comunicación asertiva buena con un 58,6 % de encuestados, un 44,0 % en un nivel regular y un 6,0 % se ubican en un nivel mala. Por otro lado, el nivel de relaciones interpersonales es buena en un 53,4 % de encuestados, mientras que un 44,8 % se encuentran en un nivel regular y finalmente

un 1,7 % de profesores se ubica en un nivel deteriorado, este resultado se aprecia que existe un porcentaje de docentes en los tres niveles, mientras que en la presentes investigación se aprecia solamente en los niveles de regular y bueno.

De la misma forma, encontramos otro resultado descriptivo en su trabajo realizado por Lazo (2019) evidenció el nivel de comunicación asertiva de 40 encuestados, un 50,0 % se ubican en un nivel buena, un 25,5 % señalan que se ubican en un nivel regular y, un 22,5 % afirman que se encuentran en un nivel mala; también tenemos el nivel de las relaciones interpersonales de la misma cantidad de encuestados, donde se aprecia que, un 65,0 % afirman que es eficiente, un 22,5 % señalan que es deficiente y un 12,5 % afirman que es regular. Este resultado es acorde con lo que en este estudio se halla.

Por otro lado, con relación a este objetivo general de este trabajo, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba paramétrica debido a que los datos estaban distribuidos de forma normal, y de correlación de Pearson, llegando a la conclusión que la comunicación asertiva se relaciona de manera directa y altamente significativa (valor de  $P=0.000$ ) con las relaciones interpersonales de los docentes de una entidad educativa, evidenciando una correlación moderada ( $R$  de Pearson=0,533).

Dichos datos obtenidos en el estudio se relacionan con el trabajo de investigación realizado por Mora (2021) quién empleó un trabajo sobre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales, en donde, los datos obtenidos no han sido adecuadamente distribuidas, por ende, se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, porque la distribución de los datos no han sido de manera normal, obteniendo como resultado de un índice de relación de 0,576\*\* ( $0,001 < 0,01$ ) entre la variable 1 y la variable 2, la relación que obtuvo fue de moderada, directa y significativa entre las dos variables. Este resultado es acorde para las dos variables con lo que en este estudio se halla.

Otro resultado que guarda relación ubicamos en el estudio realizado por Cano (2018) donde, empleó un trabajo de investigación para saber si existe una relación entre las variables de la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes que corresponden a la UGEL 05 de SJL, donde obtuvo como

resultado estadístico que arroja la existencia de una relación positiva alta entre las dos variables de estudio, ubicando una correlación Tau\_b de Kendall de 0,772 y con un valor de  $P=0,000 < 0,01$  altamente significativa, teniendo un valor significativo de 0,01 señalando que es una correlación alta, mientras que en este presente estudio se evidencia una correlación moderada de R de Pearson, esto también puede deberse en esas instituciones si están implementando una buena comunicación.

Asimismo, tiene relación en el estudio realizado por Lazo (2019) quien, empleó un estudio con la finalidad de encontrar la relación que hay entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en profesores de la IE. de Huaycán, en la cual obtuvo como resultado un coeficiente correlacional de Spearman=0.729 y un valor de  $P=0,000$ , por ello, se determina que hay una relación directa y altamente significativa entre las dos variables del estudio, pero, dicho resultado de correlación es alta, mientras que en este presente estudio se evidencia una correlación moderada, esto puede deberse a que en las instituciones la labor es a media.

También se relaciona con el estudio realizado por Cartuché (2021) quien ejecutó un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación que hay entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de la U.E “Isabel de Godín”. En donde, se obtuvo como resultado una correlación de Pearson de 0,230\*\* resultado inferior al estudio realizado, con una significancia bilateral de 0,008, por ello, se determina que la comunicación asertiva es importante durante el desarrollo de las relaciones interpersonales, pero, dicho resultado de correlación es baja, mientras que en este presente estudio se evidencia una correlación moderada, esto puede deberse a que en las instituciones la labor y la forma de relacionarse es a media.

Otro resultado en su estudio realizado por Ramos (2022) en su estudio de establecer las relaciones interpersonales entre la evaluación del desempeño, donde, presentan un afecto revelador ( $\text{sig.}=0,000$ ), con ello se determina un manejo adecuado de las relaciones interpersonales y se utilizó una correlación de Rho de Spearman este resultado no tiene una semejanza, puesto que, el análisis y la correlación está determinado de 58 docentes.

Por otro lado, la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en su estudio realizado por Acosta (2018), llega a la conclusión de que no existe una apropiada comunicación entre padres e hijos adolescentes, ya que es indudable que hay muchas familias disfuncionales y poca presencia de figura paterna; en dicho estudio solo realizó la parte descriptiva a través de una encuesta, mientras que, en este presente investigación se evidencia una correlación moderada (R de Pearson), esto puede deberse a que en las instituciones la labor y la forma de relacionarse es a media.

Asimismo, Condori (2017) su estudio realizado en La Paz, no se asemeja con el resultado de la observación que tuvo, donde, los docentes y estudiantes no existe el uso adecuado de la comunicación asertiva que es fundamental para el desarrollo de la comunicación asertiva, este hecho no tiene relación con el trabajo realizado, porque, sólo emplea la prueba descriptiva.

De la misma manera, a partir de los descubrimientos ubicados y el análisis del resultado con respecto al primer objetivo, el cual fue de establecer la relación que hay entre los estilos de comunicación y relaciones interpersonales en los profesores de una IE. de Huamanga-Ayacucho, 2022; en la comprobación de la primera hipótesis, se obtuvo como resultado un coeficiente de R de Pearson que hay una correlación moderada de 0,497 entre las variables y un valor de  $P=0.000$ , hecho que estableció la existencia de una correlación directa y altamente significativa entre las dos variables de estudio ( $p<0,01$ ).

Los datos obtenidos tienen una semejanza con el trabajo realizado por Cano (2018) donde el resultado obtenido fue del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.762 que demostró la existencia de la relación positiva entre los estilos de comunicación y relaciones interpersonales, aparte de ello, se aprecia el nivel de correlación alta y de significancia bilateral  $p=0.000<0,01$  por ello es altamente significativa, y se rechaza la hipótesis nula para aceptar la primera hipótesis específica; en conclusión, hay relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en profesores de nivel primario de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018. Este resultado muestra que existe una

semejanza, pero, la correlación aplicada fue distinta y el nivel es superior. esto puede deberse a que en las instituciones la labor es a media.

En este estudio encontramos de 116 profesores, un 46,6 % en un nivel buena de estilos de comunicación perciben otro nivel buena de las relaciones interpersonales; un 37,1 % de los profesores muestran un estilo de comunicación del nivel regular, y quienes también perciben a la relación interpersonal que está en un nivel regular; finalmente, un 0,9 % de los encuestados aprecian un estilo de comunicación de nivel mala, de la misma forma aprecian que la relación interpersonal se encuentra en un nivel de deteriorado. Este resultado es acorde con lo que en este estudio se halla.

También tenemos datos que se relacionan en su trabajo de Tapahuasco (2018), donde, se evidenció el resultado similar con R de Pearson de 0,849 una correlación positiva muy alta, en conclusión, hay relación significativa entre el estilo de la comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas de la Plaza Principal de Vitarte. Este resultado muestra que existe una semejanza, pero, la correlación aplicada fue distinta y el nivel es superior. esto puede deberse a que en las instituciones la labor es a media. Sin embargo, el resultado de correlación no es moderada, sino, una correlación muy alta.

Por otro lado, el resultado del de la correlación entre las variables, no guarda relación con el estudio realizado por Shamia ét al. (2018) en el cual el estudio de hipótesis y sus variables, es de establecer los estilos de comunicación que predomina entre administrativos y el personal de la Universidad Al-Azhar. Donde, el resultado de este estudio muestra que existe un alto grado de complacencia con la tecnología manipulada por Gaza a partir de la visión del personal administrativo, en ello el porcentaje alcanzado fue de 74,14% de un total de 77 encuestados. Asimismo, muestra, que hay una correlación positiva entre la Tecnología de la Información y estilos de comunicación preponderante. Este resultado no es acorde con lo que en este estudio se halla, porque, una de las variables es distinto, a parte, el escenario y la realidad del estudio se evidencia diferente.

Finalmente, a partir de las revelaciones ubicados y el análisis del resultado con respecto al segundo objetivo, donde, fue de establecer la relación que hay entre

la dirección de la comunicación y relaciones interpersonales en los profesores de una IE. de Huamanga-Ayacucho, 2022; en la demostración de la primera hipótesis, en que, se obtuvo como resultado un coeficiente de R de Pearson que hay una correlación moderada de 0,465 entre las variables y un valor de  $P=0.000$ , hecho que estableció la existencia de una correlación directa y altamente significativa entre la variable de dirección de la comunicación y relaciones interpersonales de estudio ( $p<0,01$ ).

A partir del estudio, los datos obtenidos tienen una similitud con el trabajo realizado por Cano (2018) donde la segunda hipótesis es: hay relación reveladora entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en profesores de nivel primaria de la UGEL 05, SJL, en el cual, como resultado obtenido fue el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.847 lo cual muestra la coexistencia de la correspondencia efectiva entre la dirección de la comunicación y relaciones interpersonales, aparte de ello, se aprecia el nivel de correlación muy alta y de significancia bilateral  $p=0.000<0,01$  por ello es altamente significativa, y se impugna la hipótesis nula para aceptar la segunda hipótesis específica; en consecuencia, hay una relación significativa entre la variable dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en profesores de nivel primario.

Este resultado muestra que existe una semejanza, pero, la correlación aplicada fue distinta y el nivel es superior. esto puede deberse a que en las instituciones la labor es a media. Sin embargo, el resultado de correlación no es moderada, sino, una correlación muy alta, de la misma forma la correlación que se aplica fue de Tau\_b de Kendall (medida no paramétrica de la correlación) y no de Pearson (medida paramétrica o los datos están distribuidas de manera normal).

Este resultado de este trabajo de investigación es fundamental para emplear y ejecutar estudios posteriores referente a este tema de la comunicación asertiva y relaciones interpersonales entre profesores. Por ende, es exacto efectuar indagaciones con una población semejante en las distintas instituciones educativas del país con el propósito de interrogar la difusión de estos resultados y las conclusiones, las cuales sean propicios y así diferenciar y comparar el desempeño de las teorías.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se evidenció que la comunicación asertiva se relaciona de manera directa moderada (R de Pearson=0,533) y altamente significativa (P<0.01) con las relaciones interpersonales. Además, la variable 1 explica a la variable 2 en un 43,43 % y esto se puede apreciar en la siguiente ecuación:  $y = 0.7953x + 42.639$ . Asimismo, demostró que a mayor comunicación asertiva mayor son las relaciones interpersonales.

### **Segunda:**

Se demostró que los estilos de comunicación se relacionan de manera directa moderada (R de Pearson=0,497) y altamente significativa (P<0.01) con las relaciones interpersonales. Además, la dimensión 1 explica a la variable 2 en un 54,06 % y esto se puede apreciar en la siguiente ecuación:  $y = 1.1585x + 52.901$ . Asimismo, demostró que a mayor estilo de comunicación mayor son las relaciones interpersonales.

### **Tercera:**

Se comprobó que las direcciones de la comunicación se relacionan de manera directa moderada (R de Pearson=0,465) y altamente significativa (P<0.01) con las relaciones interpersonales. Además, la dimensión 2 explica a la variable 2 en un 63,34 % y esto se puede apreciar en la siguiente ecuación:  $y = 1.5084x + 61.831$ . Asimismo, demostró que a mayor dirección de la comunicación mayor son las relaciones interpersonales.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se encomienda a la directora y los sub directores de la institución educativa, que debe promover disposiciones expansivas con el fin de perfeccionar las relaciones interpersonales a través de la comunicación asertiva y difundir los resultados obtenidos, que accedan establecer un ambiente y momento de armonía y cooperación con todos sus compañeros de trabajo; dado que las variables del estudio se relacionan de manera directa y moderada.

### **Segunda:**

Se encomienda a todos los coordinadores de la entidad educativa que, deben utilizar mecanismos eficaces para el control de los profesores, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, encadenando a los estilos de comunicación con todos los profesores y directores, donde, admitan establecer momentos del diálogo; dado que la dimensión 1 y la variable 1 del estudio se relacionan de manera directa y moderada.

### **Tercera:**

Se recomienda a todos los profesores de la institución educativa, que, deben plantear a los directores y sub directores e incluso a los coordinadores de cada área, que orienten la mejora de la dimensión de comunicación, regularizando cualidades y tensiones emocionales que por momentos perjudica el buen desarrollo de la entidad. donde, admitan establecer momentos del diálogo; dado que la dimensión 2 y la variable 1 del estudio se relacionan de manera directa y moderada.

### **Cuarta:**

Asimismo, se encomienda a todos los actores continuar con la indagación a partir de otras representaciones educativas y dimensiones, en la cual implique a todos los educandos y padres de familia que, también son parte de la comunidad

educativa, todo ello para conseguir un desarrollo de todos, desempeñando en las relación interpersonal y comunicación asertiva.

## REFERENCIAS

- Acosta. (2019). *La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la I . E . 1245 José Carlos Mariátegui , Huaycán , 2019.* 0–3.
- Aguilar, and Cano Osorio. (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018. *Universidad César Vallejo*, 114. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar\\_LM.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar_LM.pdf?sequence=1)
- Álvarez Ramírez, L.Y.; Saldaña, C.; Muñoz Ardila, J.A.; y Portela Meza. (2009). Asertividad , escucha y afrontamiento de la crítica en adolescentes en situación de. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.*, 7(2), 1535–1543. <http://www.umanizales.edu.co/revistacinde/index.html%5CnAsertividad,%5Cn> <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77314999015%5CnC> mo
- Alvarez Risco. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Univesidad de Lima*, 1–5.
- Araujo-Robles, Díaz Espinoza, and Díaz Mujica. (2021). Dinámica familiar en tiempos de pandemia (COVID -19): comunicación entre padres e hijos adolescentes universitarios. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 610–628. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.11>
- Armírola Garcés, García Nieto, and Romero González. (2020). La comunicación digital en las micro y pequeñas empresas: El caso del sector cultural del departamento colombiano de Bolívar. *Revista de Comunicación de La SEECI*, 52, 149–169. <https://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/637/1356>
- Bacon-Shone. (2013). Introduction to Quantitative Research Methods. In *Introduction to Quantitative Research Methods*. <https://doi.org/10.4135/9781849209380>

- Banu. (2021). *EasyChair Preprint Assertive Communication-a Determining Factor in Increasing the Student 's Self-Esteem.*
- Batson, Ahmad, and Lishner. (2009). *Handbook of positive psychology* (2. 417–426.
- Brendebach, Agudelo, Aignerren, Ruiz, Abalde, Jes, Mu, Cantero, Olvera, Eskenazi, VICTOR EDUARDO RAMOS CAMPOS, Stojiljković, Djigić, Zlatković, Urea, Berger, Roloff, Asanza Capa, Turban, ... Villa. (2021). Assertive Communication Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.29302/oeconomica.2010.12.2.17>
- Caballo. (1983). Asertividad: Definiciones y dimensiones. *Estudios de Psicología*, 4(13), 51–62. <https://doi.org/10.1080/02109395.1983.10821343>
- Calderón Matute. (2017). Proyecto De Comunicacion Asertiva Tesis. *Facultad de Comunicación Social, Guayaquil.*
- Cano Osorio. (2018). Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018. *Universidad César Vallejo.*
- Carpena. (2018). La empatia es posible. *Desclee*, 36. <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433028228.pdf>
- Cartuche Álvarez. (2021). *Comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la “Unidad Educativa Isabel de Godín” (Bachelor’s thesis, Riobamba).*
- Condori. (2017). “ LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE DOCENTES- ( De 5to y 6to de primaria de la Unidad Educativa Tiahua nacu ‘ A ’).” *[Tesis de Doctorado En La Universidad Mayor de San Andrés]*, 162. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/10896/CRGV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decety, and Lamm. (2013). Empathy versus Personal Distress: Recent Evidence from Social Neuroscience. In *The Social Neuroscience of Empathy.*

<https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262012973.003.0016>

ELIZONDO TORRES. (1999). *ASERTIVIDAD Y ESCUCHA ACTIVA EN EL AMBITO ACADEMICO* (Trillas; #). <http://hdl.handle.net/11162/65183>

Eskenazi. (2021). *Comunicación asertiva y clima organizacional en una institución educativa del Callao - DREC 2021*. 0–3.

Flores. (2002). Asertividad: una habilidad social necesaria en el mundo de hoy. *Revista de La Universidad Autónoma de Yucatán*, 34–47.

Gabriel Eduardo Anríquez Ponce. (2013). Portafolios digitales y docentes de Enseñanza Básica. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

García-Llana, Remor, and Selgas. (2013). Adhesión al tratamiento, estado emocional y calidad de vida en pacientes con insuficiencia renal crónica en tratamiento con diálisis. *Psicothema*, 25(1), 79–86. <https://doi.org/10.7334/psicothema2012.96>

Garcia. (1996). Comunicación y relaciones interpersonales virtuales. *Tendencias Pedagógicas*, 2(1), 1–17. <https://sites.google.com/a/misena.edu.co/relaciones-interpersonales/relaciones-interpersonales-virtuales-y-presencial%0Afile:///C:/Users/carlo/Downloads/Dialnet-ComunicacionYRelacionesInterpersonales-2790951.pdf>

Garner. (2012). Re-claim your assertive birthright. In *Ebook*. <http://bookboon.com/en/business-ebooks/personal-development/assertiveness>

González, L. G., & Kasparane. (2009). ASERTIVIDAD: UN ANÁLISIS TEÓRICO-EMPÍRICO Assertiveness: A theoretical-empirical analysis. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 14(2), 403–425. <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>

González, Salazar, Ortiz, and Verdugo. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, 21(1), 242–267. <https://doi.org/10.36390/telos211.12>

- Guerrero, H. L. S., Vasquez, Y. Y. C., Chambi, L. M. C., & Cuadros. (2020). *Ipha Centauri*.
- Hartley. (2002). Interpersonal communication. *An Integrated Approach to Communication Theory and Research, Third Edition*, 277–291. <https://doi.org/10.4324/9780203710753-24>
- Hedrick, T. E., Bickman. (1993). *Diseño de investigación aplicada: una guía práctica*. Publicaciones de *salvia*. [https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=JOEXCgAAQBAJ&lpg=PT9&ots=bl2mE2tsA3&dq=Hedrick%2C%20T.%20E.%2C%20Bickman%2C%20L.%20y%20Rog%20D.%20J.%20\(1993\)%20Applied%20research%20design.%20A%20practical%20guide%20Newbury%20Park%2C%20CA%3A%20Sage.&lr&hl=es&pg=PT9#v=onepage&q=Hedrick,%20T.%20E.,%20Bickman,%20L.%20y%20Rog%20D.%20J.%20\(1993\)%20Applied%20research%20design.%20A%20practical%20guide%20Newbury%20Park,%20CA:%20Sage.&f=false](https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=JOEXCgAAQBAJ&lpg=PT9&ots=bl2mE2tsA3&dq=Hedrick%2C%20T.%20E.%2C%20Bickman%2C%20L.%20y%20Rog%20D.%20J.%20(1993)%20Applied%20research%20design.%20A%20practical%20guide%20Newbury%20Park%2C%20CA%3A%20Sage.&lr&hl=es&pg=PT9#v=onepage&q=Hedrick,%20T.%20E.,%20Bickman,%20L.%20y%20Rog%20D.%20J.%20(1993)%20Applied%20research%20design.%20A%20practical%20guide%20Newbury%20Park,%20CA:%20Sage.&f=false)
- Lachira Estrada, Luján Vera, Mogollón Taboada, and Silva Juárez. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica, Vol 2 Núm 3*, 72–82. <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- Leal-Costa, Tirado-González, van-der Hofstadt, and Rodríguez-Marín. (2016). Creación de la Escala sobre Habilidades de Comunicación en Profesionales de la Salud , Introducción Fase I : Definición del constructo a evaluar y relaciones entre sus componentes y otros constructos externos . Juicio de expertos. *Anales De Psicología*, 32(n 1 (enero)), 49–59. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.3.184701>
- Lunenburg. (2010). Formal Communication Channels: Upward, Downward, Horizontal, and External. *FOCUS on Colleges, Universities & Schools*, 4(1), 1–8. [http://www.nationalforum.com/Electronic Journal Volumes/Lunenburg, Fred C, Formal Comm Channels FOCUS V4 N1 2010.pdf](http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C,%20Formal%20Comm%20Channels%20FOCUS%20V4%20N1%202010.pdf)

- March Cerdà, Prieto Rodríguez, Hernán García, and Solas Gaspar. (1999). Técnicas cualitativas para la investigación en salud pública y gestión de servicios de salud: algo más que otro tipo de técnicas. *Gaceta Sanitaria*, 13(4), 312–319. [https://doi.org/10.1016/s0213-9111\(99\)71373-7](https://doi.org/10.1016/s0213-9111(99)71373-7)
- Martínez de Velasco, A., y Nosnik. (2018). *Comunicación Organizacional Práctica*.
- Martínez, and March. (2015). *CARACTERIZACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD EN EL CONSTRUCTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL*. 107–127.
- Montes de Oca. (2014). Assertive Communication and Teamwork: Results of an Intervention Program to the Supervisors of a Company. *Propósitos y Representaciones*, 2(2), 159–196. <https://doi.org/10.20511/pyr2014.v2n2.62>
- Mora Suárez. (2021). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela “Alfredo Barandearan Samaniego” Guayaquil, Ecuador, 2020. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Olvera. (2018). LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE PADRES E HIJOS ADOLESCENTES DEL 10MO. AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “RAFAEL MENDOZA AVILÉS.” [Htts://Medium.Com/](https://Medium.Com/). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Oñate. (2016). *Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación*. 3–5. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf)
- Onwuegbuzie, and Leech. (2005). Taking the “q” out of research: Teaching research methodology courses without the divide between quantitative and qualitative paradigms. *Quality and Quantity*, 39(3), 267–295. <https://doi.org/10.1007/s11135-004-1670-0>
- Optar, Título, and De. (2017). *Universidad Nacional Del Altiplano Facultad De*

*Ciencias De La Educación Escuela Profesional De Educación Secundaria Relaciones Interpersonales Y Su Grado De Correlación Con La Función Docente En La Institución Educativa Secundaria Tesis Presentada Por: Be.*

- Orozco. (2017). Definición y diseño de la investigación. *Universidad Autónoma Del Estado de México*.  
<http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/35481/1/secme-23183.pdf>
- Pavlov. (1889). *Études sur les couches jurassiques et créfacées de la Russie...: Jurassique supérieur et créfacé inférieur de la Russie et de l'Angleterre (Vol. 1)*.  
<https://play.google.com/books/reader?id=9FtaAAAAYAAJ&pg=GBS.PP1&hl=es>
- Pipaş, and Jaradat. (2010). Assertive Communication Skills. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 2(12), 649–656.  
<https://doi.org/10.29302/oeconomica.2010.12.2.17>
- Polesky. (1992). Clarity in communication. *American Journal of Clinical Pathology*, 98(2), 148–149. <https://doi.org/10.1093/ajcp/98.2.148>
- Prieto Bascón. (2011). “Empatia, Asertividad Y Comuniación.” *Innovación y Experiencias Educativas*, 41, 1–8.
- Rengifo. (2014). La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional. *Lincoln Arsyad*, 3(2), 1–46.  
<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Robbins, and Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional*.
- Rogers. (2012). *Acerca de ser terapeuta; de Carl Rogers*.  
<https://psicologos.mx/acerca-de-ser-terapeuta.php>
- Roiz, M., & Carrión. (1982). *Bibliografía sobre teoría de la comunicación*. 197–225.  
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-BibliografiaSobreTeoriaDeLaComunicacion-249083.pdf>
- Sanabria. (2017). Formas de comunicación presente en las relaciones humanas

interpersonales entre docentes y directivos de la Institución Educativa San Juan de la China de Ibagué. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1, pp. 51–66).

<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf><http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1>

Schramm. (1997). *The beginnings of the study of communication in the United States*.

[https://books.google.com.pe/books?id=JZrVZaF4h9gC&lpg=PP11&ots=2q5dMx1O7s&dq=Schramm%2C+W.++\(1954\).+How+Communications+Works.&lr&hl=es&pg=PP10#v=onepage&q=Schramm,+W.++\(1954\).+How+Communications+Works.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=JZrVZaF4h9gC&lpg=PP11&ots=2q5dMx1O7s&dq=Schramm%2C+W.++(1954).+How+Communications+Works.&lr&hl=es&pg=PP10#v=onepage&q=Schramm,+W.++(1954).+How+Communications+Works.&f=false)

Schutz. (1960). “*Firo. A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behavior.*”

Shamia, Al Shobaki, Abu Naser, and Abu Amuna. (2018). ITEE Journal. *Int. j. Inf. Technol. Electr. Eng*, 7(1), 1–19.

Sidelinger, and McCroskey. (1997). Communication correlates of teacher clarity in the college classroom. *International Journal of Phytoremediation*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/08824099709388640>

Simón. (2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3), 5–6. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-71382016000300002&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-71382016000300002&script=sci_arttext)

Stojiljković, Djigić, and Zlatković. (2012). Empathy and Teachers’ Roles. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69(1ceepsy), 960–966. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.021>

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert. (1996). *administración*. [https://books.google.com.pe/books?id=eW0vsi2iY-8C&lpg=PA608&ots=TYny8Zp83N&dq=Stoner+J.+Freeman+R.+Gilbert+D.++\(1996\)+Administración+\(Sta+ed.\).+México+D.F.+México%3A+Editorial](https://books.google.com.pe/books?id=eW0vsi2iY-8C&lpg=PA608&ots=TYny8Zp83N&dq=Stoner+J.+Freeman+R.+Gilbert+D.++(1996)+Administración+(Sta+ed.).+México+D.F.+México%3A+Editorial)

Prentice Hall.&lr&hl=es&pg=PA608#v=onepage&q=Stoner J., Freeman R, Gilbe

Tapahuasco Saldaña. (2018). Universidad Nacional De Educación. *Repositorio.Une.Edu.Ec*, 24–118. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3281/MONOGRAFÍA - ARCOS VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3281/MONOGRAFÍA_ARCOS VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Underwood, BJ, Boruch, RF y Malmi. (1978). *Composición de la memoria episódica. Revista de Psicología Experimental: General*, 107 (4), 393.

UNISEF. (2020). Teacher's perceptions of the effects of the digital divide in basic education during the Covid-19. *Revista Internacional de Educacion Para La Justicia Social*, 9(3), 317–333. <https://doi.org/10.15366/RIEJS2020.9.3.017>

Urea. (2013). The Impact of Teachers' Communication Styles on Pupils' Self- safety Throughout the Learning Process. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 164–168. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.09.171>

VICTOR EDUARDO RAMOS CAMPOS. (2022). *Relaciones interpersonales y su impacto en las evaluaciones de desempeño de colaboradores de jornada escolar completa – Ferreñafe 2019*. file:///H:/datos/MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN/III SEMESTRE/TESIS NACIONAL/TM\_RamosCamposEduardo.pdf

Villa. (2015). variables de Daniel Cauas. *Biblioteca Electrónica de La Universidad Nacional de Colombia*, 12.

Villalobos, M. E. U., & García. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45–61. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/9146/10671>

## ANEXOS

### A. Matriz de consistencia

| TÍTULO: comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE., Huamanga, Ayacucho-2022  |   |   |   |   |              |   |  |
|--|---|---|---|---|--------------|---|--|
| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES                       |   |              |   |  |
| <p><b>PROBLEMA GENERAL:</b><br/>¿Qué relación hay entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b><br/>¿Cuál es la relación que hay entre los estilos de comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que hay entre la dirección de la comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b><br/>Establecer la relación que hay entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE., Huamanga-2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b><br/>Establecer la relación que hay entre los estilos de comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022</p> <p>Establecer la relación que hay entre la dirección de la comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022.</p> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b><br/>Hay relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b><br/>Hay relación significativa entre los estilos de comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022.</p> <p>Hay relación significativa entre la dirección de la comunicación y relaciones interpersonales en docentes de la IE, huamanga-2022.</p> | <b>VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>      |   |              |   |  |
|  |   |   | <b>DIMENSIONES</b>                            | <b>INDICADORES</b>                                      | <b>ITIMS</b> | <b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>   | <b>NIVEL O RANGO</b>   |
|  |   |   | Estilos de comunicación                       | Empatía<br>Asertividad<br>Concreción<br>Claridad        | 1-15         | (1) Nunca<br>(2) Casi nunca<br>(3) Algunas veces  | Buena<br>(92-125)<br>Regular   |
|  |   |   | Dirección de la comunicación                  | Descendente<br>Ascendente<br>Lateral o cruzada          | 16-25        | (4) La mayoría de veces<br>(5) Siempre  | (59-91)<br>Mala<br>(25-58)   |
|  |   |   | <b>VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b> |   |              |   |  |
|  |   |   | <b>DIMENSIONES</b>                            | <b>INDICADORES</b>                                      | <b>ITIMS</b> | <b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>   | <b>NIVEL O RANGO</b>   |
|  |   |   | Inclusión                                     | Admisión<br>Incorporación<br>Valoración<br>Comunicación | 1-11         | (1) Totalmente en desacuerdo<br>(2) En desacuerdo<br>(3) Ni acuerdo ni en desacuerdo<br>(4) De acuerdo<br>(5) Totalmente de acuerdo | Eficiente<br>(111-150)<br>Regular<br>(71-110)<br>Deficiente<br>(30-40) |
|  |   |   | Control                                       | Influencia<br>Responsabilidad<br>Actividad<br>Objetivos | 12-25        |   |  |
|  |   |   | Afecto  | Respeto<br>Estimación                                   | 26-31        |   |  |

| TIPO DE DISEÑO  | POBLACIÓN Y MUESTRA   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS  | ESTADÍSTICAS   |
|---|---|--|--|
| <p><b>Metodología</b><br/>El enfoque del estudio es cuantitativo.</p> <p><b>Tipo de estudio</b><br/>El tipo de estudio es aplicado</p> <p><b>Diseño</b><br/>El diseño es no experimental</p> <div data-bbox="129 616 479 833" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <pre> graph LR   M --&gt; O1   M --&gt; O2   O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M : Muestra</p> <p>O<sub>1</sub> : Variable 1.</p> <p>r : La correlación</p> <p>O<sub>2</sub> : Variable 2.</p> | <p>La población de este estudio estará constituida por 50 docentes de la institución educativa</p> <p>Dado que se va a trabajar con toda la población de estudio, y no se realizará cálculo de la muestra ni el muestreo.</p> | <p><b>Ficha técnica del instrumento para la variable comunicación asertiva</b><br/><b>Datos generales</b><br/>Título: Cuestionario sobre la comunicación asertiva<br/>Autor:<br/>Procedencia: Ayacucho-Perú, 2022<br/>Objetivo: Conocer las características de la variable y dimensiones de la variable 1.<br/>Administración: Docentes<br/>Duración: 15 minutos<br/>Significación: Conocer el nivel de comunicación asertiva.<br/>Estructura: El cuestionario está conformado por 25 preguntas, tiene cinco alternativas tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), la mayoría de veces (4), Siempre (5).</p> <p><b>Ficha técnica del instrumento para la variable relaciones interpersonales</b><br/><b>Datos generales:</b><br/>Título: Cuestionario sobre relaciones interpersonales<br/>Autor:<br/>Procedencia: Ayacucho-Perú, 2022<br/>Objetivo: Conocer las características de la variable y dimensiones de la variable 2.<br/>Administración: Docentes<br/>Duración: 15 minutos<br/>Significación: Conocer el nivel de relaciones interpersonales<br/>Estructura: El cuestionario está conformado por 33 preguntas, tiene cinco alternativas tipo Likert, como: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)</p> | <p><b>Estadística descriptiva</b><br/>En la primera etapa, se realizará la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos.<br/>En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, Por lo tanto, el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones</p> <p><b>Estadística inferencial</b><br/>En la tercera etapa se realizará la estadística inferencial, En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizará la prueba R de Pearson, debido a que los resultados obedecen una distribución normal.</p> <p>Estadígrafo R de Pearson</p> <div data-bbox="1644 1018 2056 1129" style="border: 1px solid black; background-color: #e0f0ff; padding: 10px; text-align: center; margin: 10px 0;"> <math display="block">y = ax + b</math> </div> <p>Donde:<br/>Y = Variable respuesta<br/>X = Variable explicativa</p> <p>a = Ordenada al origen<br/>b = Pendiente de la recta</p> |

Fuente adaptado de Lazo (2019)

## B. Matriz de operacionalización

| VARIABLES  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES                  | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN  |
|--|--|--|------------------------------|---|---|
| <b>VARIABLE 1:</b><br>Comunicación Asertiva      | Cañas y Hernández (2019), en su estudio determina como una cualidad para manifestar con postura coherente, decente y de forma respetuosa sin discriminación, intimidación ni con caracteres provocadores, frente al acto de cada individuo, dicho de otro modo, la sutileza y la capacidad de ser empático con todos sin dejar de lado las opiniones o intereses de ellos. | Se miden a través de las dimensiones: estilos de comunicación y dirección de la comunicación         | Estilos de comunicación      | Empatía<br>Asertividad<br>Concreción<br>Claridad        | (1) Nunca<br>(2) Casi nunca<br>(3) Algunas veces<br>(4) La mayoría de veces.<br>(5) Siempre   |
|  |  |  | Dirección de la comunicación | Descendente<br>Ascendente<br>Lateral o cruzada          |   |
| <b>VARIABLE 2:</b><br>Relaciones interpersonales | Schutz (1992, afirma que es el conjunto de los esfuerzos que realizan las personas para integrarse a un equipo, desempeñar papeles específicos y crear una relación afectiva con los demás.  | Son estrategias de la institución y se mide a través de las dimensiones: inclusión, control y afecto | Inclusión                    | Admisión<br>Incorporación<br>Valoración<br>Comunicación | (1) Totalmente en desacuerdo<br>(2) En desacuerdo<br>(3) Ni acuerdo ni en desacuerdo<br>(4) De acuerdo<br>(5) Totalmente de acuerdo |
|  |  |  | Control                      | Influencia<br>Responsabilidad<br>Actividad<br>Objetivos |   |
|  |  |  | Afecto                       | Respeto<br>Estimación                                   |   |

### Anexo 03: Instrumentos

## **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA**

**INSTRUCCIONES:** Apreciados colaboradores, a continuación, se le presenta un cuestionario que tiene como fin recoger información acerca de la comunicación asertiva que manifiestan en su Institución Educativa. Para seleccionar la alternativa, tendrás que tener en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje.

Marca con un aspa (X) la alternativa que creas conveniente.

| 1     | 2  | 3       | 4            | 5       |   |   |   |   |   |
|-------|--|---------|--------------|---------|---|---|---|---|---|
| Nunca | Casi nunca   | A veces | Casi siempre | Siempre |   |   |   |   |   |
| Nº    | ÍTEMS  |         |              |         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|       | <b>Dimensión: Estilo de comunicación</b>                                       |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 1     | Tiene la capacidad de reconocer las emociones de las otras partes.             |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 2     | Actúa de la forma correcta ante las emociones de las otras partes.             |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 3     | Tiene un tacto sensible antes los sentimientos de las otras partes.            |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 4     | Hace algún acto de amabilidad ante las emociones de las otras partes.          |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 5     | Es capaz de defender los derechos que le corresponde.                          |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 6     | Expresa sus opiniones de forma positiva.                                       |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 7     | No se deja influenciar por las opiniones de alguien más.                       |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 8     | Respeta sus derechos y los de las demás personas.                              |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 9     | Cuando comunica alguna información es concreto en ella.                        |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 10    | Cuando comunica una información se basa en hecho para ser convincente.         |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 11    | Analiza los datos antes de comunicarlos.                                       |         |              |         |   |   |   |   |   |
| 12    | Cree que lo que tiene que comunicar es más importante que los de otra persona. |         |              |         |   |   |   |   |   |

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 13   | Cuando se expresa, las demás personas le entienden.                   |  |  |  |  |  |
| 14   | Lo que comunica tiene un contenido específico.                        |  |  |  |  |  |
| 15   | Tiene lucidez el mensaje que transmite.                               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Dirección de la comunicación</b> |   |  |  |  |  |  |
| 16   | Cuando da una información a los subordinados lo hace de forma clara.  |  |  |  |  |  |
| 17   | Requiere que la información dada llegue a otros de forma exacta.      |  |  |  |  |  |
| 18   | Es específico al dar la información al personal a su cargo.           |  |  |  |  |  |
| 19   | Utiliza al personal a su cargo para dar información.                  |  |  |  |  |  |
| 20   | Proporciona información detallada para que llegue a los superiores.   |  |  |  |  |  |
| 21   | Espera que los directivos respondan de forma positiva.                |  |  |  |  |  |
| 22   | Da sugerencias para mejorar la función de la institución.             |  |  |  |  |  |
| 23   | Realiza informes con las necesidades de todo un personal.             |  |  |  |  |  |
| 24   | Te han dado información por medios escritos.                          |  |  |  |  |  |
| 25   | Cuando te llega información a cumplir, lo hacen de manera específica. |  |  |  |  |  |

Fuente adaptado de Lazo (2019)

## **CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

**INSTRUCCIONES:** Apreciados colaboradores, a continuación, se le presenta un cuestionario que tiene como fin obtener información acerca de las relaciones interpersonales que demuestran en su Institución Educativa. Para seleccionar la alternativa, deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje.

Marca con un aspa (X) la alternativa que creas conveniente.

| 1                        | 2             | 3                           | 4          | 5                     |
|--------------------------|---------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| Nº                          | ÍTEMS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión: Inclusión</b> |  |   |   |   |   |   |
| 1                           | Me siento aceptado(a) por los docentes de mi Institución Educativa.  |   |   |   |   |   |
| 2                           | Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.   |   |   |   |   |   |
| 3                           | Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.   |   |   |   |   |   |
| 4                           | Tengo buena comunicación con los docentes de mi entorno.   |   |   |   |   |   |
| 5                           | Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 6                           | Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 7                           | Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.                          |   |   |   |   |   |
| 8                           | Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 9                           | He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.  |   |   |   |   |   |
| 10                          | En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto. |   |   |   |   |   |
| 11                          | Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Control</b>   |  |   |   |   |   |   |
| 12                          | Valoro a mis compañeros de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 13                          | Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.  |   |   |   |   |   |

|                          |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 14                       | Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.   |  |  |  |  |  |
| 15                       | Cumplo con las responsabilidades sociales en el grupo de docentes.   |  |  |  |  |  |
| 16                       | Colaboro con los objetivos propuestos por el Director para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.                       |  |  |  |  |  |
| 17                       | Coopero con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.                       |  |  |  |  |  |
| 18                       | Me dirijo hacia los colegas con respeto.   |  |  |  |  |  |
| 19                       | Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño docente.   |  |  |  |  |  |
| 20                       | Habría consecuencias si no se resuelve un conflicto.   |  |  |  |  |  |
| 21                       | Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.  |  |  |  |  |  |
| 22                       | En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.                             |  |  |  |  |  |
| 23                       | La influencia institucional del Director ha afectado positivamente el desempeño docente.                                       |  |  |  |  |  |
| 24                       | El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.   |  |  |  |  |  |
| 25                       | Mi participación en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales. |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Afecto</b> |  |  |  |  |  |  |
| 26                       | Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.                          |  |  |  |  |  |
| 27                       | Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.                              |  |  |  |  |  |
| 28                       | Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.  |  |  |  |  |  |
| 29                       | Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.  |  |  |  |  |  |
| 30                       | Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.  |  |  |  |  |  |
| 31                       | Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.                           |  |  |  |  |  |

Fuente adaptado de Lazo (2019)

## Anexo 04: Validez de experto



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

| N°   | DIMENSIONES/Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |  | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Estilos de Comunicación</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Tiene la capacidad de reconocer las emociones de las otras partes.             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Actúa de la forma correcta ante las emociones de las otras partes.             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Tiene un tacto sensible antes los sentimientos de las otras partes.            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Hace algún acto de amabilidad ante las emociones de las otras partes.          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Es capaz de defender los derechos que le corresponde.                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Expresa sus opiniones de forma positiva.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | No se deja influenciar por las opiniones de alguien más.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Respeto sus derechos y los de las demás personas.                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Cuando comunica alguna información es concreto en ella.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10   | Cuando comunica una información se basa en hecho para ser convincente.         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11   | Analiza los datos antes de comunicarlos.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12   | Cree que lo que tiene que comunicar es más importante que los de otra persona. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13   | Cuando se expresa, las demás personas le entienden.                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14   | Lo que comunica tiene un contenido específico.                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15   | Tiene lucidez el mensaje que transmite.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Dirección de la comunicación</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 16   | Cuando da una información a los subordinados lo hace de forma clara.           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17   | Requiere que la información dada llegue a otros de forma exacta.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18   | Es específico al dar la información al personal a su cargo.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19   | Utiliza al personal a su cargo para dar información.                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20   | Proporciona información detallada para que llegue a los superiores.            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21   | Espera que los directivos respondan de forma positiva.                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22   | Da sugerencias para mejorar la función de la institución.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 23   | Realiza informes con las necesidades de todo un personal.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 24   | Te han dado información por medios escritos.                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 25   | Cuando te llega información a cumplir, lo hacen de manera específica.          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|                          |  |   |  |   |  |   |  |
|--------------------------|--|---|--|---|--|---|--|
| 23                       | La influencia institucional del Director ha afectado positivamente el desempeño docente.                                       | X |  | X |  | X |  |
| 24                       | El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.   | X |  | X |  | X |  |
| 25                       | Mi participación en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales. | X |  | X |  | X |  |
| <b>DIMENSIÓN: Afecto</b> |  |   |  |   |  |   |  |
| 26                       | Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.                          | X |  | X |  | X |  |
| 27                       | Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.                              | X |  | X |  | X |  |
| 28                       | Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.  | X |  | X |  | X |  |
| 29                       | Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.  | X |  | X |  | X |  |
| 30                       | Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.  | X |  | X |  | X |  |
| 31                       | Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.                           | X |  | X |  | X |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cumple con los estándares de una investigación pedagógica en sus tres Dimensiones tanto su Pertinencia, Relevancia y Claridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mag.: JACOB OCHOA REMÓN    **DNI:** 45949851

**Especialidad del validador:** Licenciado en Lengua y Literatura con Mención en Comunicación y Magíster en la Administración Educativa.

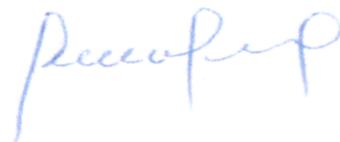
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**Ayacucho, 26 de setiembre del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

| N°                            | DIMENSIONES/Items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                               |   | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Inclusión</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                             | Me siento aceptado(a) por los docentes de mi Institución Educativa.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2                             | Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3                             | Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4                             | Tengo buena comunicación con los docentes de mi entorno.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5                             | Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6                             | Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7                             | Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8                             | Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9                             | He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10                            | En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11                            | Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: Control</b>     |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 12                            | Valoro a mis compañeros de trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13                            | Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14                            | Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15                            | Cumplo con las responsabilidades sociales en el grupo de docentes.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16                            | Colaboro con los objetivos propuestos por el Director para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17                            | Coopero con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18                            | Me dirijo hacia los colegas con respeto.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19                            | Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño docente.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20                            | Habría consecuencias si no se resuelve un conflicto.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21                            | Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22                            | En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cumple con los estándares de una investigación pedagógica en sus tres Dimensiones tanto su Pertinencia, Relevancia y Claridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mag.: JACOB OCHOA REMÓN    **DNI:** 45949851

**Especialidad del validador:** Licenciado en Lengua y Literatura con Mención en Comunicación y Magíster en la Administración Educativa.

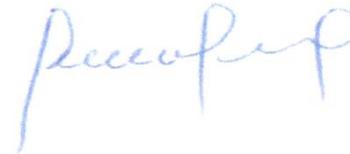
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**Ayacucho, 26 de setiembre del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA**

| N° | DIMENSIONES/Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Estilos de Comunicación</b>                                    |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Tiene la capacidad de reconocer las emociones de las otras partes.             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Actúa de la forma correcta ante las emociones de las otras partes.             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Tiene un tacto sensible antes los sentimientos de las otras partes.            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Hace algún acto de amabilidad ante las emociones de las otras partes.          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Es capaz de defender los derechos que le corresponde.                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Expresa sus opiniones de forma positiva.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | No se deja influenciar por las opiniones de alguien más.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Respeto sus derechos y los de las demás personas.                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Cuando comunica alguna información es concreto en ella.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Cuando comunica una información se basa en hecho para ser convincente.         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | Analiza los datos antes de comunicarlos.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12 | Cree que lo que tiene que comunicar es más importante que los de otra persona. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13 | Cuando se expresa, las demás personas le entienden.                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14 | Lo que comunica tiene un contenido específico.                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15 | Tiene lucidez el mensaje que transmite.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Dirección de la comunicación</b>                               |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 16 | Cuando da una información a los subordinados lo hace de forma clara.           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17 | Requiere que la información dada llegue a otros de forma exacta.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | Es específico al dar la información al personal a su cargo.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19 | Utiliza al personal a su cargo para dar información.                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | Proporciona información detallada para que llegue a los superiores.            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | Espera que los directivos respondan de forma positiva.                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | Da sugerencias para mejorar la función de la institución.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 23 | Realiza informes con las necesidades de todo un personal.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 24 | Te han dado información por medios escritos.                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 25 | Cuando te llega información a cumplir, lo hacen de manera específica.          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| N.º | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----|---------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| 1   | DIMENSIÓN 1:        | <del>SI</del>            | No | <del>SI</del>           | No | <del>SI</del>         | No |             |
| 2   | DIMENSIÓN 2:        | <del>SI</del>            | No | <del>SI</del>           | No | <del>SI</del>         | No |             |
| 3   | DIMENSIÓN 3:        | <del>SI</del>            | No | <del>SI</del>           | No | <del>SI</del>         | No |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Mg. CARLOS ENRIQUE GAMARRA RIVERA            DNI. 28270200

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

29 de 09 del 2022



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO  
 PÚBLICO "MARTA SERRERA OSORIO"  
 AYACUCHO  
 \_\_\_\_\_  
 JEFE DEL AREA DE EVALUACIÓN

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

| N° | DIMENSIONES/Itims   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Inclusión</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Me siento aceptado(a) por los docentes de mi Institución Educativa.   | X                        | /  | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Tengo buena comunicación con los docentes de mi entorno.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN: Control</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 12 | Valoro a mis compañeros de trabajo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13 | Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14 | Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15 | Cumplo con las responsabilidades sociales en el grupo de docentes.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16 | Colaboro con los objetivos propuestos por el Director para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17 | Coopero con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | Me dirijo hacia los colegas con respeto.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19 | Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño docente.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | Habría consecuencias si no se resuelve un conflicto.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|                          |  |   |  |   |  |   |  |
|--------------------------|--|---|--|---|--|---|--|
| 23                       | La influencia institucional del Director ha afectado positivamente el desempeño docente.                                       | X |  | X |  | X |  |
| 24                       | El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.   | X |  | X |  | X |  |
| 25                       | Mi participación en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales. | X |  | X |  | X |  |
| <b>DIMENSIÓN: Afecto</b> |  |   |  |   |  |   |  |
| 26                       | Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.                          | X |  | X |  | X |  |
| 27                       | Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.                              | X |  | X |  | X |  |
| 28                       | Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.  | X |  | X |  | X |  |
| 29                       | Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.  | X |  | X |  | X |  |
| 30                       | Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.  | X |  | X |  | X |  |
| 31                       | Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.                           | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Mg. CARLOS ENRIQUE GAMARRA RIVERA    DNI: 28270200

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

29 de 09 del 2022

  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA**

| N°   | DIMENSIONES/Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |  | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Estilos de Comunicación</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Tiene la capacidad de reconocer las emociones de las otras partes.             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Actúa de la forma correcta ante las emociones de las otras partes.             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Tiene un tacto sensible antes los sentimientos de las otras partes.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Hace algún acto de amabilidad ante las emociones de las otras partes.          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Es capaz de defender los derechos que le corresponde.                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Expresa sus opiniones de forma positiva.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | No se deja influenciar por las opiniones de alguien más.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Respeto sus derechos y los de las demás personas.                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | Cuando comunica alguna información es concreto en ella.                        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10   | Cuando comunica una información se basa en hecho para ser convincente.         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11   | Analiza los datos antes de comunicarlos.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12   | Cree que lo que tiene que comunicar es más importante que los de otra persona. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13   | Cuando se expresa, las demás personas le entienden.                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14   | Lo que comunica tiene un contenido específico.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15   | Tiene lucidez el mensaje que transmite.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Dirección de la comunicación</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 16   | Cuando da una información a los subordinados lo hace de forma clara.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17   | Requiere que la información dada llegue a otros de forma exacta.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18   | Es específico al dar la información al personal a su cargo.                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19   | Utiliza al personal a su cargo para dar información.                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20   | Proporciona información detallada para que llegue a los superiores.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21   | Espera que los directivos respondan de forma positiva.                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22   | Da sugerencias para mejorar la función de la institución.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 23   | Realiza informes con las necesidades de todo un personal.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 24   | Te han dado información por medios escritos.                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 25   | Cuando te llega información a cumplir, lo hacen de manera específica.          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                     | SI                       | No | SI                      | No | SI                    | No |             |
| 1  | DIMENSIÓN 1:        | <del>SI</del>            | No | <del>SI</del>           | No | <del>SI</del>         | No |             |
| 2  | DIMENSIÓN 2:        | <del>SI</del>            | No | <del>SI</del>           | No | <del>SI</del>         | No |             |
| 3  | DIMENSIÓN 3:        | <del>SI</del>            | No | <del>SI</del>           | No | <del>SI</del>         | No |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Teodoro Félix Gutiérrez Huamani    DNI: 28212797

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

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

29 de 09 del 2022

  
 Dr. Teodoro Félix Gutiérrez Huamani  
 Registro UNE: 00015994  
 Registro SUNEDU: 100118828

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

| N° | DIMENSIONES/Ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Inclusión</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Me siento aceptado(a) por los docentes de mi Institución Educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Tengo buena comunicación con los docentes de mi entorno.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN: Control</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 12 | Valoro a mis compañeros de trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13 | Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 | Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15 | Cumplo con las responsabilidades sociales en el grupo de docentes.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16 | Colaboro con los objetivos propuestos por el Director para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17 | Coopero con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18 | Me dirijo hacia los colegas con respeto.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19 | Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño docente.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20 | Habría consecuencias si no se resuelve un conflicto.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21 | Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22 | En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|                          |  |   |  |   |  |   |  |
|--------------------------|--|---|--|---|--|---|--|
| 23                       | La influencia institucional del Director ha afectado positivamente el desempeño docente.                                       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 24                       | El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 25                       | Mi participación en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| <b>DIMENCIÓN: Afecto</b> |  | ✓ |  |   |  |   |  |
| 26                       | Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.                          | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 27                       | Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.                              | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 28                       | Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 29                       | Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 30                       | Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 31                       | Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.                           | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Teodoro Félix Gutiérrez Huamani    DNI: 28212797

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

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

29 de 09 del 2022

  
 Dr. Teodoro Félix Gutiérrez Huamani  
 Registro UNE: 00015994  
 Registro SUNEDU: 00015994

Firma del Experto Informante.

## Grado académico de los validadores (SUNEDU)

### Mg. Carlos Enrique Gamarra Rivera

| GRADUADO                                       | GRADO O TÍTULO   | INSTITUCIÓN  |
|--|--|--|
| GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE<br>DNI 28270200 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION<br>Fecha de diploma: 28/04/1995<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA<br><i>PERU</i> |
| GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE<br>DNI 28270200 | LICENCIADO EN EDUCACION FISICA<br>Fecha de diploma: 16/08/1996<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA<br><i>PERU</i> |
| GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE<br>DNI 28270200 | MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN<br>Fecha de diploma: 13/08/18<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 29/10/2016<br>Fecha egreso: 17/03/2018            | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><i>PERU</i>                 |

### Mg. Jacob Ochoa Remón

#### Resultado

| GRADUADO                           | GRADO O TÍTULO   | INSTITUCIÓN  |
|------------------------------------|--|--|
| OCHOA REMON, JACOB<br>DNI 45949851 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION<br>Fecha de diploma: 15/11/2013<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA<br><i>PERU</i> |
| OCHOA REMON, JACOB<br>DNI 45949851 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA<br>ESPECIALIDAD: LENGUA ESPAÑOLA Y LITERATURA CON MENCION EN COMUNICACION<br>Fecha de diploma: 14/10/2014<br>Modalidad de estudios: -               | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA<br><i>PERU</i> |
| OCHOA REMON, JACOB<br>DNI 45949851 | MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION<br>Fecha de diploma: 28/01/16<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 09/07/2014<br>Fecha egreso: 30/08/2015           | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><i>PERU</i>                 |

## Dr. Teodoro Félix Gutiérrez Huamaní

### Resultado

| GRADUADO  | GRADO O TÍTULO  | INSTITUCIÓN   |
|---|---|---|
| GUTIERREZ HUAMANI,<br>TEODORO FELIX<br>DNI 28212797 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA<br>LENGUA - LITERATURA<br>Fecha de diploma: 01/06/1990<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN<br>CRISTÓBAL DE HUAMANGA<br><i>PERU</i>           |
| GUTIERREZ HUAMANI,<br>TEODORO FELIX<br>DNI 28212797 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION<br>Fecha de diploma: 18/05/1990<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)  | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN<br>CRISTÓBAL DE HUAMANGA<br><i>PERU</i>           |
| GUTIERREZ HUAMANI,<br>TEODORO FELIX<br>DNI 28212797 | MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN EDUCACION<br>BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA<br>Fecha de diploma: 28/12/18<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 19/05/2014<br>Fecha egreso: 31/12/2015                     | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR<br>CÁCERES VELÁSQUEZ<br><i>PERU</i>                 |
| GUTIERREZ HUAMANI,<br>TEODORO FELIX<br>DNI 28212797 | TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN<br>INVESTIGACION, DIDACTICA Y DOCENCIA EN<br>EDUCACION SUPERIOR<br>Fecha de diploma: 23/11/18<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 30/06/2016<br>Fecha egreso: 30/06/2017 | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR<br>CÁCERES VELÁSQUEZ<br><i>PERU</i>                 |
| GUTIERREZ HUAMANI,<br>TEODORO FELIX<br>DNI 28212797 | DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN<br>Fecha de diploma: 11/12/20<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 17/03/2011<br>Fecha egreso: 11/01/2013  | UNIVERSIDAD NACIONAL DE<br>EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y<br>VALLE<br><i>PERU</i> |

## Anexo 05: Prueba de normalidad

*Prueba de normalidad de las dos variables y sus respectivas dimensiones de la primera variable (Estilos de comunicación y Dirección de la comunicación).*

| Variable                          | Shapiro-Wilk |    |       | Normal |
|-----------------------------------|--------------|----|-------|--------|
|                                   | Estadístico  | gl | Sig.  |        |
| <b>Comunicación Asertiva</b>      | 0.980        | 50 | 0.537 | SI     |
| Estilos de comunicación           | 0.967        | 50 | 0.167 | SI     |
| Dirección de la comunicación      | 0.977        | 50 | 0.452 | SI     |
| <b>Relaciones Interpersonales</b> | 0.966        | 50 | 0.156 | SI     |



## H. VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD

| <b>Variable</b>        | <b>Alfa de <u>Cronbach</u></b> | <b>N de elementos</b> |
|------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| <b>Comunicación</b>    | <b>0.873</b>                   | <b>25</b>             |
| <b>Asertiva</b>        |                                |                       |
| Estilos de             | 0.810                          | 15                    |
| Comunicación           |                                |                       |
| Dirección de la        | 0.785                          | 10                    |
| Comunicación           |                                |                       |
| <b>Relaciones</b>      | <b>0.907</b>                   | <b>31</b>             |
| <b>Interpersonales</b> |                                |                       |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE., Huamanga, Ayacucho-2022", cuyo autor es CONDE HUIZA LEONARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO<br><b>DNI:</b> 22973751<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-7543-2495 | Firmado electrónicamente<br>por: CALBORNOZJ el 10-<br>01-2023 20:29:34 |

Código documento Trilce: TRI - 0516599