



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Comunicación asertiva y trabajo colaborativo docente en una
institución educativa pública de Lima, 2023**

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

AUTORA:

Rosario Tolentino, Rosemary (orcid.org/0000-0002-6517-9131)

ASESORES:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

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

Este proyecto está inspirado en mi creador, amigo y salvador Jesús; y dedicado a mi amado esposo que es mi motivo de superación, a mi familia y colegas que me apoyaron en el camino. También dedico este trabajo a todos los docentes que sufren de enfermedades silenciosas.

Agradecimiento

A la casa de estudios por brindarnos la oportunidad de continuar superándonos a través de la modalidad semipresencial. A nuestros asesores que nos ofrecieron sus conocimientos y orientaron al logro de esta etapa final.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	59

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	22
Tabla 2 Validez de expertos	23
Tabla 3 Baremo de las variables y las dimensiones	24
Tabla 4 Ficha técnica de la variable comunicación asertiva	24
Tabla 5 Ficha técnica de la variable trabajo colaborativo docente	25
Tabla 6 Comunicación Asertiva vs. Trabajo Colaborativo Docente	27
Tabla 7 Asertividad Social vs. Trabajo Colaborativo Docente	28
Tabla 8 Defensa de los Derechos vs. Trabajo Colaborativo Docente	29
Tabla 9 Independencia vs. Trabajo Colaborativo Docente	30
Tabla 10 Liderazgo vs. Trabajo Colaborativo Docente	31
Tabla 11 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	34
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	34
Tabla 13 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 01	35
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 01	35
Tabla 15 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 02	36
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 02	36
Tabla 17 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 03	37
Tabla 18 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 03	37
Tabla 19 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 04	38
Tabla 20 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 04	38

Resumen

La actual investigación se trabajó bajo la dirección del objetivo general, es por ello por lo que se estableció determinar cómo influye la comunicación asertiva en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa pública de Lima.

Se asumió la investigación de tipo aplicada, teniendo un enfoque cuantitativo, con el método hipotético-deductivo, de diseño no experimental y con corte transversal. En cuanto a la muestra fue censal contando con cincuenta y tres docentes. Para acopiar los datos se usaron dos cuestionarios con medición de escala de Likert, para cada variable especificada en el estudio. A su vez, los instrumentos aplicados fueron validados por jueces expertos mediante una rúbrica que midió la coherencia, claridad y relevancia de los ítems para determinar si era aplicable. Adicional, cada variable obtuvo la confiabilidad aprobada por el alfa de Cronbach.

Mediante el empleo de la prueba logística ordinal con los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, fueron confirmados los mismos, ya que obtuvieron p-valor de 0,000 que es menor al margen de error permitido (0,05), afirmando que el trabajo colaborativo docente es explicada por la comunicación asertiva con un Pseudo R² de Cox y Snell y Nagelkerke en un 77.5% y 77.4% respectivamente. Por ende, se concluyó que la comunicación asertiva influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima.

Palabras clave: Comunicación asertiva, trabajo colaborativo docente, asertividad social, defensa de derechos, independencia, liderazgo.

Abstract

The current investigation was worked under the direction of the general objective, which is why it will be determined how assertive communication influences the collaborative teaching work of a public educational institution in Lima.

Applied type research was assumed, having a quantitative approach, with the hypothetical-deductive method, non-experimental design and cross section. As for the sample, it was census with fifty-three teachers. To collect the data, two questionnaires with Likert scale measurement were used for each variable specified in the study. In turn, the applied instruments were validated by expert judges through a rubric that measured the coherence, clarity and relevance of the items to determine if it was applicable. Additionally, each variable obtained the reliability approved by Cronbach's alpha.

By using the ordinal logistic test with the results obtained from the applied instruments, they were confirmed, since they obtained a p-value of 0.000, which is less than the margin of error allowed (0.05), affirming that collaborative teaching work It is explained by assertive communication with a Pseudo R² by Cox and Snell and Nagelkerke in 77.5% and 77.4% respectively. Therefore, it was concluded that assertive communication significantly influences the collaborative teaching work of a public institution in Lima.

Keywords: Assertive communication, collaborative teaching work, social assertiveness, defense of rights, Independence, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación entre los participantes del profesorado en la comunidad educativa experimentó una transformación completa después de enfrentar una pandemia 2020 - 2022, ya que las interacciones cara a cara entre docentes fueron reemplazadas por la comunicación virtual, y las reuniones fueron sustituidas por videollamadas o aplicativos colaborativos. A pesar de que se haya escuchado muchas veces de la comunicación asertiva, poco se sabe de ella y mucho menos se practica cuando se trata de trabajar de manera colaborativa en las instituciones educativas. Las consecuencias de no contar con una comunicación asertiva pueden conllevar al individualismo, falta de compromiso, no defiende sus derechos o vulnera los derechos del profesorado. En el mundo académico es relevante que se desarrolle la comunicación asertiva para que todos puedan desarrollar las competencias del buen desempeño docente y de esta manera se pueda llevar a cabo un correcto trabajo colaborativo en las instituciones educativas. El objetivo es que los demás entiendan completamente las necesidades y emociones cuando uno las expresa, por lo que es fundamental reconocer los grados de la comunicación asertiva y los grados del trabajo colaborativo para alcanzar todo aquello que se proponga de manera conjunta con el profesorado (Mendiburu et al.,2022).

Según Menoscal (2022) en su investigación en Ecuador, al identificar la deficiencia del liderazgo en los docentes, se buscó precisar la utilización de la asertividad para fortificar el liderazgo pedagógico. Se concluyó que tuvo un resultado significativo en el liderazgo del profesorado como en la colaboración de los participantes en el establecimiento de metas propuestas.

Urquieta (2021) en su investigación en Chile hizo hincapié en que las evaluaciones del trabajo colaborativo no deben centrarse en el individuo y que es necesario fortalecer el desarrollo del liderazgo y el diálogo docente para garantizar que se desarrolle una buena ética del trabajo colaborativo como factor principal en la cualidad del servicio educativo.

Alvites (2022) al realizar sus investigaciones en Ayacucho, evidenció que el liderazgo era más inmersivo que transformador en la institución educativa, por

lo que se llevaron a cabo proyectos y actividades que incluían la comunicación asertiva por parte de los maestros. Se sugirió que se desarrollen habilidades comunicativas asertivas con el fin de potenciar las relaciones entre dos o más personas y una gestión eficiente en el ámbito educativo.

Buendía (2019) en su indagación llevada a cabo en Perené, demostró que los maestros no aprendieron a interrelacionarse entre ellos por el individualismo al que se enfrentaban y como consecuencia no podían contribuir en el grupo asumiendo un rol inactivo. Se determinó que aquellos docentes que no desarrollaron sus habilidades interpersonales para instaurar un trabajo colaborativo, dificultaron su desempeño profesional. Se propuso implementar programas de formación de entrenamiento de habilidades sociales entre docentes, estos programas ayudarían a mejorar la asertividad, comunicación, motivación e iniciativa en la resolución de conflictos con el fin de lograr un mejor servicio educativo.

En la institución educativa materia de estudio, se observó una inadecuada comunicación entre docentes cuando se encontraban realizando trabajos de manera colaborativa. La comunicación estila por ser un tanto impetuosa al realizar críticas o en algunos casos pasiva cuando se prefiere mantener al margen de las situaciones no haciendo valer sus derechos. Las conductas observadas traen como consecuencia conflictos, estrés, falta de compromiso e individualismo por no establecer metas claras y una reflexión conjunta. El colegio cuenta con cincuenta y tres docentes en los niveles de inicial y primaria, quienes tienen que coordinar diferentes aspectos ya sean académicos o administrativos, a veces la cantidad de docentes no facilita la comunicación asertiva en las reuniones de trabajo, ello debido a que no todos los docentes cuentan con las habilidades sociales de interacción y trabajo colaborativo. Notándose más lo planteado desde el año 2022 cuando se retomó el trabajo presencial luego de dos años de trabajo virtual. Las coordinaciones que se realizan entre los maestros no facilitan el alcance de las metas establecidas, generando retrasos y rencillas entre los mismos.

Dentro de este marco, se valora la práctica de la comunicación asertiva y el predominio que tiene en la ganancia de las metas propuestas en un trabajo colaborativo. En consecuencia, se expuso la siguiente pregunta de manera

general: ¿De qué manera la comunicación asertiva influye en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa pública de Lima, 2023? De manera específica se formula las preguntas siguientes: (1) ¿Cómo influye la asertividad social en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023?; (2) ¿Cómo influye la defensa de los derechos en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023?; (3) ¿Cómo influye la independencia en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023? y (4) ¿Cómo influye el liderazgo en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023?

Para la justificación teórica se consideró a diversos autores como Shaw (2020) quien sostuvo que la comunicación asertiva es una de las formas de poder enunciar claramente lo que sentimos y dar nuestro punto de vista, al mismo tiempo que defendemos nuestros derechos sin vulnerar el de los demás. Una persona es asertiva cuando es un buen oyente, tiene contacto visual, es afable, no interrumpe, establece relaciones saludables, fomenta un ambiente de respeto, aborda problemas con confianza y se conecta con el otro. En conclusión, una persona asertiva tiene las tres C, es decir, Confianza, Claridad y Control (Shaw, 2020). Por otro lado, se considera la teoría de (Vaillant, 2016, como se citó en el Ministerio de Educación de Chile, 2019), quien manifestó que el trabajo colaborativo es un componente clave de los enfoques presentes para el desarrollo profesional del docente, donde el enfoque está en que los docentes aprendan unos de otros, intercambien experiencias, analicen y realicen investigaciones conjuntas sobre sus prácticas docentes en contextos institucionales y socialmente definidos.

En paralelo, la justificación práctica se desarrolló a través de la reflexión de los docentes sobre la manera de comunicarse y cómo esta afecta al trabajo colaborativo. Además, ayudó a identificar las comunicaciones pasivas o impetuosas, siendo los maestros los beneficiarios de esta investigación porque fortalecerá el trabajo colaborativo.

En el caso de la justificación metodológica fue desarrollada por medio del enfoque cuantitativo, bajo el tipo aplicada, en el nivel explicativo, con diseño no experimental y un método deductivo hipotético. Se usaron como instrumentos dos cuestionarios, que en un periodo determinado fueron validados por jueces

expertos y así poder recopilar los datos para establecer la influencia de las variables como también verificar las hipótesis establecidas. Adicionalmente, los instrumentos y resultados del análisis de estudio pueden ser de gran utilidad ya que pueden tomarlo como punto de partida para estudios relacionados con el uso de la asertividad en las comunicaciones que se den entre los docentes de cada nivel del colegio al realizar trabajos de manera colaborativa.

Por consiguiente, se presentó como objetivo general lo siguiente: Determinar la influencia de la comunicación asertiva en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023. A su vez se planteó como objetivos específicos los siguientes: (1) Establecer la influencia de la asertividad social en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023; (2) Establecer la influencia de la defensa de los derechos en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023; (3) Establecer la influencia de la independencia en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023; (4) Establecer la influencia del liderazgo en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023.

Por tal motivo, se consideró como hipótesis general lo siguiente: La comunicación asertiva influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023. Considerando como hipótesis específicas las siguientes: (1) La asertividad social influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023; (2) La defensa de los derechos influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023; (3) La independencia influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023; (4) El liderazgo influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales contenemos a Cañas & Hernández (2019) en su indagación sustentada en Colombia, se planteó como objetivo desarrollar habilidades sociales para prevenir problemas psiquiátricos o psicológicos a través de una intervención de la asertividad al comunicarse en relación con los rasgos sociodemográficos de los docentes. Se halló un buen nivel de confiabilidad obteniendo 0,84 de Alpha de Cronbach en los 22 ítems. Se aplicó el enfoque cuantitativo, mediante un estudio descriptivo transversal a 39 profesores como muestra obteniendo en la comunicación asertiva, el 79,5% (31) participantes que se ubicaron sobre el rango promedio, en tanto que el 20,5% (8) que restaron se localizaron en el rango promedio, es decir, ninguno se ubicó en el rango inferior ni muy inferior al promedio, llegando a la conclusión que las habilidades sociales son la base para fomentar el desenvolvimiento humano, con base a ello se afirmó que dicha investigación tiene un gran aporte en la expresión asertiva con mayor influencia a los que tienen mayor edad. Se llevaron a cabo doce sesiones sobre habilidades comunicativas que arrojaron algunas estadísticas, como, por ejemplo, el éxito del logro de cada meta propuesta que fueron establecidas en un periodo determinado por los docentes mejoró la comunicación entre los apoderados y los estudiantes. Proponen que se realicen más investigaciones con una mayor población.

Alvarez (2020) quien indagó sobre la inteligencia emocional y asertividad en docentes de Bolivia, empleando un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, de tipo correlacional explicativo, donde se consideró a 67 docentes con una muestra no probabilística. Se les aplicaron los cuestionarios con una validez alcanzada por el Alfa de Cronbach de 0.90. En cuanto a la fiabilidad de la inteligencia emocional es: Percepción ($\alpha = 0,90$); comprensión ($\alpha = 0,90$) y regulación ($\alpha = 0,86$). En cuanto a los niveles de asertividad, una puntuación de alfa C. de 0.634. En base a ello, se llegó a la conclusión que sí existe una relación directa entre asertividad e inteligencia emocional, con un nivel alto de correlación intensa de 90,4%. A lo que se interpretó que mientras inteligencia emocional tenga un nivel mayor existe un mejor nivel de asertividad al comunicarse con los maestros. Se recomendó a los futuros investigadores que se indague sobre el

tipo de comunicación que cuentan los docentes para direccionarlos a la asertividad por medio de talleres y capacitaciones donde expresen de manera clara sus sentimientos, tengan empatía y atención emocional.

Coneo & Marín (2020) en su investigación de metodología tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal que se aplicó en Barranquilla, tuvo como finalidad establecer el grado de comunicación asertiva en los maestros frente a la mejoría de la convivencia; donde llegaron a la conclusión que no existe una correlación positiva entre las conductas asertivas y la mejora del clima escolar debido al bajo empleo de la comunicación asertiva. La muestra probabilística fue de 26 maestros del nivel primario y se recogió información a través de los formularios de google usando dos dimensiones, que son autoasertividad (20 items) con una confiabilidad de 0,90 y heteroasertividad (15 items) con 0,85. Presenta una consistencia interna de Alfa de C. que asciende a 0.81. En función a los datos obtenidos, se afirmó que dicha investigación impulsa a la realización de investigaciones adicionales que tengan en cuenta la intervención procedimental en la implementación de un plan para mejorar la comunicación entre dos o más personas a través de la asertividad con las personas a cargo de la comunidad educativa, ya que se evidenció una baja comunicación asertiva en los maestros y que impera más las conductas agresivas en un 74.9% influyendo en el acompañamiento durante los trabajos en equipo en un 49%.

Bahadur (2021) investigó sobre las percepciones que tienen los docentes sobre las prácticas de trabajo colaborativo en Nepal. Para ello usó un enfoque cuantitativo para el recojo de datos basándose en un diseño secuencial explicativo. La muestra de 94 docentes en el área de matemáticas, a quienes se procedió con la aplicación de un cuestionario con 34 items mediante la realización de SPSS 21.0 estableciendo un nivel de significancia de 0,05. trató de explicar la influencia que tiene el trabajo colaborativo en las prácticas de aprendizaje, lo que resultó positivo, sin embargo, hubo obstáculos que afectaron el ambiente de aprendizaje como la falta de recursos que organicen y motiven el ambiente de aprendizaje. El 92.9% coincidieron con la eficacia en el aprendizaje al trabajar de manera colaborativa, el 64,3% de docentes no están de acuerdo en cuanto a las discusiones que se puedan dar en las reuniones colaborativas y

el 85% de los docentes están de acuerdo en que cada uno asuma responsabilidades para la mejora de los aprendizajes de manera permanente. Se confirmó que gracias al trabajo colaborativo se puede fomentar la autonomía, independencia y la participación activa. Se recomendó implementar un aprendizaje colaborativo en las planificaciones de los docentes y hacia los estudiantes. Estos irán en progreso a medida que interactúen con los demás compartiendo experiencias e indagando sobre más estudios que ayuden a la población educativa.

Reyes (2021) quien determinó un plan estratégico donde se use la comunicación asertiva en el desempeño de la gerencia educacional de Venezuela, empleando un enfoque cuantitativo, como diseño tomó el no experimental y fue de tipo descriptivo, donde se estimó 03 directivos y 52 profesores como muestra a los que se les aplicaron los cuestionarios con 29 ítems con una confiabilidad que dio 0,969 en el Alfa de Crombach. Este cuestionario fue producto del plan estratégico para identificar el estilo de comunicación que se da entre gerentes y profesores. En base a ello, se llegó a la conclusión que predominó una comunicación agresiva entre los directivos y docentes que se reflejó en el individualismo y la carencia de escucha activa y empatía. Se recomendó a los gerentes educativos que desarrollen habilidades en cuanto al uso de la comunicación asertiva para que a través de este proceso se evidencie mejoras en el desempeño de los docentes.

A nivel nacional contenemos a Quispe (2018) quien confirmó la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desarrollo tanto personal como profesional en los docentes de Ica. Se basó en el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y tipo transeccional correlacional, donde se consideró a 38 docentes como muestra no probabilística a los que se les aplicaron los cuestionarios con una confiabilidad de 0,88 de aceptación en la primera variable y para la segunda 0,91 por lo que se procedió a aplicar. En base a ello se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre la comunicación asertiva y el desarrollo personal y profesional de los profesores debido a la prueba chi-cuadrada que confirmó la correlación de 32,671. Se recomendó que se priorice estas variables a través de programas en todas las instituciones educativas donde se practique de manera permanente.

Yajahuanca (2018) quien estudió sobre la relación que tiene el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en Cajamarca, empleando el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptiva correlacional, donde se tomó como muestra a 33 profesores a los que se les aplicaron los cuestionarios de preguntas cerradas con una confiabilidad de 0.93 de aceptación de la variable comunicación asertiva y liderazgo transformacional con 22 preguntas respectivamente. En cuanto a los resultados se observó que 6.1% manifiestan que a veces, casi siempre 57.3 % y siempre 36.6% son aquellos líderes que responden con actitud asertiva frente a una situación conflictiva. En base a ello se llegó a la conclusión que existe una correlación directa según el coeficiente de spearman de 0.81 a mejor comunicación asertiva, mejor liderazgo transformacional. Se recomendó a los docentes que tengan una buena práctica en cuanto a la comunicación asertiva y así mejorar su práctica pedagógica.

Arbañil (2019) tuvo como objetivo de estudio identificar la conexión existente a través del liderazgo pedagógico de la autoridad directiva y el trabajo colaborativo docente en un colegio de Lima. Al llevarlo a cabo se empleó un tipo de investigación correlacional de nivel descriptivo, aplicando encuestas con ambas variables a su muestra censal de 54 personas, que incluía maestros, administradores y padres de familia. Los instrumentos que se aplicaron tuvieron una confiabilidad y validez de los expertos a un 94.07 % para la variable liderazgo pedagógico y un 94.20 % para el trabajo colaborativo mostrando alta aplicabilidad. Una de las dimensiones del trabajo colaborativo es la comunicación para la transformación del liderazgo y la toma de decisiones. Se da por concluido que hay una correlación positiva de manera moderada (0.721 de correlación de acuerdo con el Coeficiente de Pearson) en una variedad de dominios, incluyendo emocional, profesional, cultural, participativo, educativo y administrativo. Los mismos permitieron concluir que esta investigación tiene un aporte significativo en el trabajo colaborativo para la instrucción de los maestros como líderes ya que permitieron alcanzar las competencias seleccionadas por los miembros de la institución.

Yupanqui (2020) en su indagación en la ciudad de Lima tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte

transversal, tenía como finalidad determinar la relación que hay en el bienestar psicológico con la comunicación asertiva del profesorado. Su muestra de carácter no probabilístico contó con la cantidad de 36 profesores quienes realizaron los cuestionarios con ambas variables, obteniendo de Alpha de Cronbach. (0.851) en el bienestar psicológico y (0.829) en comunicación asertiva. La autora mencionó como dimensiones las regulación emocional, habilidades comunicativas y empatía cognitiva en lo que corresponde a la variable comunicación asertiva. Dando como resultado que el 66.67 % tiene un nivel bueno, el 19.44% regular y 13.89% malo. Obteniendo un valor de significancia de $p = 0.000$ y es menor de 0.05; se aceptó la hipótesis alterna, que confirma que sí existe una relación significativa en el bienestar psicológico con la comunicación asertiva de los profesores. Recomendó a los directivos que realicen cambios que contribuyan con la satisfacción docente, buscando mejorar las condiciones en las que trabajan de tal manera que puedan desarrollar sus habilidades comunicativas, actitudes empáticas y regulación de sus emociones.

Atamari (2021) quien determinó la relación que hay entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los maestros de Iquitos, empleando el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional, donde se consideró como muestra no aleatoria intencionada a 36 docentes del nivel primario a los que se les aplicaron los cuestionarios propuestos. La estadística inferencial no paramétrica chi cuadrado (X^2) para la verificación de las hipótesis lanzó como resultados que $X^2 C = 10.07$, $X^2 t = 5.191$, $gl = 2$, $p < 0.05$ % $X^2 = 10.7 > X^2 t = 5.191$. Al aplicarse el coeficiente de contingencia se logró obtener un $r = 45\%$ que señala que la comunicación asertiva se relaciona en grado medio con las relaciones interpersonales. Se observó que el 36% eran buenos comunicándose de manera asertiva y el 25% sí tuvieron relaciones interpersonales. En base a ello se recomendó a los docentes practicar de manera permanente el trabajo en equipo de tal manera que puede ayudar a desarrollar las habilidades comunicativas y con ello sus relaciones interpersonales.

Tantaléan et al. (2022) plasmó como objetivo implantar qué relación hay entre liderazgo transformacional de los directivos y trabajo colaborativo docente en una institución de Lima. Se aplicó el enfoque cuantitativo, de tipo básico descriptivo, de nivel correlacional y con diseño no experimental. Estableció como

muestra 104 profesores, donde se usó el método hipotético deductivo. Para ambas variables se determinó por la correlación de Spearman, un nivel 0,01 considerable. Se concluyó que hay una correlación moderada y fuerte mostrando un Rho de ,697, llegando a ser significativa para los docentes. De igual manera se recomendó a los directivos que fomenten un entorno de confianza y respeto para que cada miembro del personal docente pueda expresar sus opiniones y sugerencias de planes de acción que avancen con el alcance de las metas y el crecimiento de las destrezas colaborativas basadas en la implementación de competencias educativas.

Respecto a la primera variable, comunicación asertiva, se consideró perteneciente al paradigma positivista ya que busca identificar las verdaderas causas, para poder explicar, pronosticar, regular las manifestaciones, y verificar las teorías para exponer las causas y consecuencias genuinas que a través del tiempo pueden ser recurrentes o darse de manera secuencial (Herrera, 2018). Según Presley (2022) en su libro sobre la comunicación asertiva señaló que solo el 7% de la población es naturalmente asertiva, lo que significa que deben emplearse en todas las instituciones y empresas talleres o capacitaciones para que se comuniquen de una manera efectiva, segura y transparente. Por consiguiente, con este paradigma se requiere conocer diversas teorías que hablen sobre la comunicación asertiva para explicar las causas.

Lesmes (2019) nos menciona que la comunicación es un procedimiento que lleva en sí un intercambio de mensajes entre dos personas. La importancia de la comunicación recae en la aprobación de modo que los individuos puedan intercambiar ideas de diversa índole entre ellos, haciendo de la comunicación el elemento esencial para la vida social. Por lo mismo, el lenguaje es fundamental por las implicaciones de comportamientos basados en diversos modelos culturales o modelos educativos, como los que se aprenden en la familia, en las aulas, la iglesia o en el lugar de trabajo. Para las organizaciones la comunicación es sumamente importante pues les permite lograr sus metas u objetivos estratégicos, por lo que se necesita que se cuente con personas con habilidades de comunicación en los diferentes niveles de la organización.

Lara (2021) menciona que la asertividad aprueba la interacción de manera eficaz, clara y precisa. Es una habilidad que permite la expresión sin restricciones

de sentimientos, pensamientos y emociones. En el contexto pedagógico, es necesario sugerir y apropiarse la asertividad como una herramienta para que los instructores interactúen entre sí y con la autoridad.

Bernal (2022) cuando se refiere a la comunicación asertiva, nos indica que es la facultad de expresar los propios sentimientos, percepciones y pensamientos. También manifiesta que es la capacidad de elegir cómo responder y defender los propios derechos cuando sea necesario, Estas habilidades están dirigidas a aumentar la autoestima, ayudando en el desarrollo de la propia confianza en sí mismo, e incluso solicitar que otros modifiquen su comportamiento ofensivo.

Castro (2021) manifiesta que el desarrollo de la autoimagen, autoconcepto, autoestima y seguridad personal se ven facilitados cuando se evidencia una comunicación asertiva, lo que también permite manejar situaciones conflictivas de manera más efectiva y evitar situaciones estresantes. Al mismo tiempo, hace que la persona se sienta cómoda consigo mismo y con los demás. Sin duda, lo vuelve un elemento imprescindible para el contexto de la gestión educativa.

Asanza (2020) refiere que comunicarnos de manera asertiva en una gestión administrativa educativa puede conducir a la mejora en las interacciones que se da entre los representantes principales de la institución educativa cuando se presentan diferentes puntos de vista entre ellos. Sin embargo, si dicha comunicación no tiene lugar en un entorno profesional, puede promover divisiones, diferencias y problemas potenciales dentro del grupo, algo que debe evitarse en todo momento.

Martínez (2021) menciona que la escasa comunicación asertiva que puede existir entre los miembros de una organización educativa puede generar insatisfacción en el trabajo y baja autoestima de los empleados, lo que finalmente se manifiesta en una baja productividad e impacta con los objetivos estratégicos de la entidad educativa. En las organizaciones, es más probable que cada empleado tenga una forma única de percibir las cosas, como resultado, su asertividad se encuentra en varios niveles, también es imposible ignorar el hecho

de que los sentimientos y pensamientos de cada empleado están influenciados por su estado emocional y la cultura en la que han crecido como personas.

Caballero (2018) refiere que los maestros somos el ejemplo de poder transmitir valores y propiciar un diálogo abierto, horizontal y centrándose en la formación de los demás. Hay tres estilos de comunicación, es decir, formas en que las personalidades participan, dirigen y organizan en la comunicación al interactuar con los demás. Existe el estilo pasivo, cuando las personas dan valor superior a los demás, pero no el suyo propio. Sigue el estilo agresivo, cuando no se reconoce los derechos que tiene la otra persona y solo existe el de sí mismo. Por último, el estilo asertivo, que es abierto a diversas opiniones, conoce sus derechos y el de los demás, muestra seguridad y confianza que conlleva a una buena influencia, es decir líder.

Pearson (2020) sostuvo que la comunicación asertiva es un método donde expresamos en voz alta nuestros sentimientos, pensamientos, deseos y las necesidades de una manera respetuosa, formal, segura y profesional, manteniendo la sinceridad y responsabilidad de nuestro lenguaje al conectarnos con los demás.

En ese sentido, como menciona Caballo, hay diversos autores que proponen teorías con sus propias dimensiones. Siendo la de Lorr, M. que reúne de manera amplia los conceptos que se espera de la comunicación asertiva. Para los autores en mención, determinan que la comunicación asertiva es expresar a los demás sus sentimientos, sus puntos de vista y sus opiniones de manera transparente y respetuosa siguiendo los acuerdos establecidos por el lugar donde conviven. Para Lorr y colaboradores, el esqueleto de la asertividad se compone de cuatro dimensiones. Afirman que puede haber más y que estos cuatro son fundamentales para el cumplimiento de las metas trazadas (Caballo, 1983, como se citó en Champi, 2018).

La primera, asertividad social, es la aptitud y facultad que debemos tener las personas para comenzar, sostener y finalizar cualquier intercambio de ideas de manera favorable ya sea con la persona más allegada a nosotros o con las que no lo son. Involucra una expresión honesta, directa, empática y que haya una aceptación incondicional sin ser influido por estereotipos o prejuicios.

Shaw (2020) enfatiza que la asertividad es la habilidad social con la que cuenta una persona, ya que permite que se expresen de manera transparente, no solo sus ideas, sino también sus sentimientos, emociones con respeto y seguridad.

La segunda, defensa de los derechos, demuestra la facultad de abogar por nuestros propios derechos o denegar solicitudes injustificadas de manera correcta. En ocasiones quien más lesiona nuestros propios derechos somos nosotros mismos, por ello es esencial conocerse, amarse y defender sus derechos como ser tratado con respeto, con dignidad, establecer prioridades, decir “no” sin culpa alguna, como también saber y aceptar que la otra persona puede decir “no”.

Shaw (2020) indica que todos deben respetar los derechos que tiene una persona desde intercambiar ideas hasta la privacidad que uno merece. Cuando hay respuestas pasivas pueden ser que vulneren tus derechos y una respuesta agresiva puede ser que abuse de los demás.

Soto y Malgorzata (2022) menciona las diversas actividades que ayudan a identificar las oportunidades de mejora en lo que respecta a la defensa de los derechos, autoconocimiento, evaluación, expresión y aceptación de críticas expresando nuestro sentir en un diálogo abierto y así emitir recomendaciones para que los docentes sean más asertivos a la hora de una reunión colaborativa.

La tercera, independencia, la capacidad de oponerse de manera activa a toda presión individual o colectiva para resignarse y someterse, además permite expresarse libremente ante cualquier circunstancia con respeto. Asimismo, la independencia es la facultad que tiene el individuo para tomar las riendas de sus acciones, es decir, sabe analizar diferentes puntos de vista, gestiona sus emociones y decide de manera autónoma la acción correcta. Los beneficios que se puede obtener de ello, es la seguridad en uno mismo, sensación de libertad en la expresión y bienestar emocional.

Shaw (2020) menciona que la independencia tiene que ver con lo que percibes de ti mismo y cómo te perciben otros y a partir de ahí se reconoce los límites que tiene cada persona tanto para las expresiones como para la escucha.

La cuarta, liderazgo, la idoneidad para influir de manera positiva para guiar y orientar a los demás en sus relaciones interpersonales ante situaciones de conflicto que requieran iniciativa, acción participativa y delegación de responsabilidades. Un líder asertivo se comunica con sus miembros transmitiendo seguridad y consideración. Esta dimensión trata de que se mantenga en equilibrio el compromiso y ejecución de decisiones por medio del respeto a los acuerdos establecidos entre los colaboradores. Esto beneficia en la resolución de conflictos, motivación para concluir de manera comprometida con las metas establecidas en el equipo y evidenciar el crecimiento de la institución.

Shaw (2020) afirma que para ser un líder primero se debe aprender a decir no ya que se pierde ese miedo al conflicto, al no querer decepcionar o lastimar a alguien.

Rosari (2019) rescatan ideas sobre el liderazgo donde no se debe confundir al liderazgo con el cargo o la gestión, ya que es mayor la relación de influencia que se tiene sobre las personas que lo rodean reflejando cambios positivos que se anhelan en conjunto, y donde conecten con un propósito en común. En pocas palabras, los seguidores son altamente activos y no pasivos; los seguidores y líderes hacen el liderazgo.

Acerca de la segunda variable, trabajo colaborativo docente, está fundamentado en el constructivismo, porque implica el progreso de las competencias que exigen la capacidad de entender y emplear los conocimientos teóricos (Bruna et al., 2022). Según este paradigma, la realidad del mundo depende de cómo es realmente el mundo y de cómo cada sujeto construye su propia comprensión única de él. No es simplemente un medio para copiar el mundo exterior o la creación exclusiva de la mente, es la mezcla de ambas. El constructivismo toma un papel activo de la persona en la sociedad, por ello se vincula con la colaboración en un trabajo en equipo ya que se une al enfoque conceptual basado en el desarrollo y construcción de conocimientos de manera conjunta entendiendo los diversos puntos de vistas (Castellaro & Peralta, 2020).

Ruíz y Sánchez (2021) realizan una diferenciación entre el trabajo en equipo del trabajo colaborativo, en que el primero pueden apoyarse investigando

y aportando ideas de manera personal, pero no comparten sus propios conocimientos. Mientras que el segundo cada uno asume un papel activo compartiendo sus saberes para lograr la meta en común trazada en conjunto. Se diferencian uno de otro, porque mientras que en el equipo cada integrante se reparte por igual cargas, en el colaborativo se trabaja de manera equitativa atribuyendo sus habilidades y saberes de manera armoniosa. Otra cosa también es que en el equipo hay un líder, mientras que en el colaborativo todos ejercen liderazgo de manera espontánea para que se fomente la creatividad y todos sean conscientes de las responsabilidades que toman como compromiso. Es esta colaboración que hace que tenga un nivel superior o de éxito. También se diferencian en los objetivos, por ejemplo, en el equipo es completar la tarea mientras que en el colaborativo es de relación y aprendizaje. Así mismo los roles son distintos, ya que en los equipos siempre hay un coordinador, mientras que en el colaborativo a través del desarrollo de las tareas hay una retroalimentación.

En un estudio científico, Viera y colaboradores, afirmaron que el trabajo colaborativo entre profesores es un excelente ambiente de aprendizaje porque permite a los docentes identificar sus fortalezas, debilidades, dudas y áreas que necesitan mejorar (Loiola, 2005, como se citó en Vieira et al., 2019).

Se considera al trabajo colaborativo como un modelo construcción social que refleja la participación de todos a favor de un objetivo en común. Esta construcción conjunta está basada en la reflexión crítica, la motivación, la valoración al esfuerzo, el apoyo mutuo, el intervenir en los retos o desafíos y celebrando cada éxito (De Pérez, 2019).

Por otra parte, Navarro et al. (2017) hace una mención importante respecto a la retroalimentación en los docentes al realizar un trabajo de manera colaborativa, ya que cada profesional aporta sus saberes al grupo y recalca que también sucede cuando se usan diversas tecnologías de la información y comunicaciones.

En lo sucesivo, Vargas expresa que el trabajo colaborativo necesita de agentes pedagógicos para desarrollar una dinámica democrática que abarque la comunicación, liderazgo y toma de decisiones (Vargas, 2010, como se citó en Arbañil, 2019).

Igualmente, Salokangas & Ainscow, sustentan que el trabajo colaborativo surge de la idea de una cultura en el lugar de trabajo donde las personas comparten metas y trabajan unidos para alcanzar un fin compartido. Es decir, la colaboración es un medio para lograr metas colectivas que permiten el desarrollo de actitudes, rutinas, creencias, conocimientos prácticos y construcción de espacios colaborativos en las escuelas (Salokangas & Ainscow, 2017, como se citó en Molina, 2019).

Así pues, es así como el trabajo colaborativo es visto como un paso esencial en la realización de la tarea de la educación. En vista que el tema tiene una larga historia en la investigación tomamos el aporte de Vaillant que define a la segunda variable como un método clave del enfoque actual en el crecimiento profesional de los docentes porque les permite estudiar, compartir experiencias, analizar, indagar sobre sus prácticas pedagógicas en la escuela.

Para medir el trabajo colaborativo en docentes usaremos las cuatro dimensiones que se proponen. (Vaillant, 2016, como se citó en el Ministerio de Educación de Chile, 2019).

La primera, orientación a una meta en común, refiere a que siempre en una reunión de trabajo se debe explicitar una meta al inicio y esta debe ser clara, compartida y concreta. En este espacio se debe asegurar que los miembros compartan responsabilidades para el logro de esta.

Foon et al. (2023) define a la meta como específica al describir una acción determinada en cualquier institución, luego pasaría a ser medible (medible) para saber si está dentro de lo esperado y poder interpretar los resultados; después se verá alcanzable o realista para que se pueda lograr dicho objetivo; además será relevante porque servirá para un fin establecido y finalmente, temporizable para que todas las actividades sean completadas y pueda compartirse los resultados en beneficio de lo que se espera con todos los participantes.

La segunda, interdependencia, es explicar la meta en común de tal manera que descubran sus responsabilidades y las comprenda. Esto ayudará a que nadie culpe a otro integrante en particular y busque soluciones frente a una

situación problemática. De la misma manera, cuando haya un logro sabrán que todos contribuyeron en ello.

Agnew (2021) señala que es de gran utilidad para comprender nuestro comportamiento y pensamiento cuando llegamos a interactuar con los demás de nuestro entorno ya sea en diferentes situaciones que nos encontremos. Además, permite que reconozcamos los compromisos que hemos tomado y sostiene la motivación.

La tercera, interacción nutritiva, es generar un ambiente cálido y de confianza, donde se desarrolle la empatía, críticas constructivas, refuerzos afirmativos, la escucha activa, intercambiar ideas sin juzgar ni castigar; sino que a través del diálogo o la comunicación asertiva se pueda identificar las oportunidades de mejora para el mismo desarrollo profesional.

Martín et al. (2021) menciona que la interacción nutritiva rompe con el individualismo ya que se busca orientar a las personas con normas y acciones morales que permitan al ser humano ser feliz en lo haga. Por ejemplo, al compartir sus experiencias en relación con los demás permite que fortalezca la capacidad de pensar cómo lo hará y cómo se sentirá al hacerlo.

Malešević et al. (2021) señalan que la habilidad de escuchar activamente es muy valiosa en este tiempo ya que estamos constantemente expuestos a diversos distractores que no facilitan la comprensión y lo claro de un mensaje o información que se desea expresar. Para que pueda ser efectiva esta habilidad se debe desarrollar la creatividad y la elección de un ambiente adecuado.

La cuarta, resultado satisfactorio, es usar estrategias participativas al mostrar los resultados del trabajo y demostrar en qué parte del logro se encuentran de tal manera que se mantenga la motivación hasta lograr un resultado satisfactorio. También, es mostrar hasta qué nivel han llegado gracias a sus esfuerzos de manera individual y los desafíos que han tenido que superar de manera colectiva.

Radjawane y Darmawan (2022) resaltaron las capacidades que tienen los recursos humanos para alcanzar la satisfacción o contentamiento de los

trabajadores al desempeñarse en alguna de las instituciones y que de ella depende la dirección y del cómo influye el liderazgo en los participantes.

Jug et al. (2019) mencionan que la retroalimentación no es solo recibir información sino también es dar para que haya un intercambio genuino al aprender a escuchar y tomar decisiones de tal manera que se haya adquirido un aprendizaje nuevo y significativo.

Chan y Luo (2022) señalan que para que la retroalimentación tenga un nivel superior se debe contar con un instrumento que permita reconocer las fortalezas y las oportunidades de mejora.

Una de las maneras de mejorar y fortalecer el desempeño docente es trabajando de manera colaborativa. Como mencionó Cadillo (2019) en el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP) la base de una buena educación depende del trabajo colaborativo docente, porque van compartiendo sus buenas prácticas con sus compañeros de trabajo. Habrá más oportunidades si el conocimiento se organiza en grupos, pero esto dependerá de qué tan bien trabaja el equipo en ese momento. Se puede avanzar si se deja de ser pasivo o agresivo y se intenta expresar ideas, sentimientos y pensamientos entre los mismos colegas de manera asertiva. La manera de apoyar en ese sentido es reflexionando de manera conjunta sobre los trabajos que han llevado a cabo teniendo ya fijada la meta y las responsabilidades con sus respectivos compromisos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La indagación se basó en el tipo aplicada, porque se fundamentó en los hallazgos de investigaciones de tipo básica, solo se diagnosticó el porqué de las cosas y el objetivo fue tener mayor conocimiento de la realidad, donde se constataron las hipótesis y se abordó el problema local en la búsqueda de alguna solución (Pereyra, 2022). De esta manera se puso en práctica las teorías estudiadas que buscaron alguna solución frente a las necesidades de la comunicación asertiva en el trabajo colaborativo docente.

En esa misma línea, la indagación se basó en el nivel explicativo, puesto que se logró la explicación de aquellas causas por las que la variable, comunicación asertiva, influye en la otra variable que es el trabajo colaborativo docente, y se estableció las razones mediante la causa y efecto por medio de la verificación de las hipótesis, donde se obtuvo resultados que abarcaron la indagación (Ñaupas, 2018).

El enfoque cuantitativo, el cual aplicó la investigación, fue utilizado porque se analizó de manera estadística los datos satisfactorios que arrojaron las encuestas que se aplicaron a los maestros donde se verificó la certeza de las hipótesis planteadas, así como las bases de las teorías explícitas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por medio de este enfoque se recogió la información sobre las dos variables expuestas.

Se empleó el método hipotético deductivo, pues se hizo una aserción de las hipótesis, donde se confirmó el rechazo de la hipótesis nula, y así se infirió las conclusiones que fueron comparadas con los resultados. Además, se comprendió mejor los fenómenos y se explicó qué los causa. Otros, son el pronóstico y la inspección, que serían dos de sus utilidades más significativas con el apoyo de las teorías científicas (Sánchez, 2019).

De igual manera, se utilizó el diseño no experimental, a causa de que las variables no fueron manipuladas, es decir, no se modificó las conductas de los profesores; solo se logró la observación y el análisis de los registros arrojados por las encuestas. Para Arias y Covinos (2021), este diseño permitió que se

conociera las características de cada variable para poder comparar los resultados de la problemática social, que en este caso es la carencia de comunicación asertiva en los trabajos colaborativos que se dan entre los maestros.

En cuanto al tiempo, fue de corte transversal, puesto que los cuestionarios fueron aplicados en un periodo definido y tiempo específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Igualmente fue correlacional causal ya que se hizo saber que la relación fue de causa y efecto. Se muestra un modelo adaptado (p.178).



Donde:

X, Comunicación asertiva

Y, Trabajo colaborativo



El esquema hace referencia que X tuvo en efecto Y.

3.2 Variables y operacionalización

Comunicación asertiva

Definición conceptual: Se dice que comunicarse de manera asertiva es una manera de expresar de forma clara nuestros sentimientos y puntos de vista, al mismo tiempo que defendemos nuestros derechos sin vulnerar el de los demás. Una persona es asertiva cuando es un buen oyente, tiene contacto visual, es afable, no interrumpe, establece relaciones saludables, fomenta un ambiente de respeto, aborda problemas con confianza y se conecta con el otro. En conclusión, una persona asertiva tiene las tres C, es decir, Confianza, Claridad y Control (Shaw, 2020).

Definición operacional: La eficacia de la comunicación asertiva se evaluó a través de 20 ítems que plantea cuatro dimensiones: asertividad social, defensa de los derechos, independencia y liderazgo. Estos ítems fueron puntuados en

una escala descriptiva de tipo sumativa que es la de Likert con cinco tipos de valoración donde: 5 es siempre, 4 es regularmente, 3 es algunas veces, 2 es raras veces y 1 es nunca. Su agrupación dependió de qué tan bien puntuaron en los niveles si fue eficiente, regular y deficiente. (Anexo 1).

Trabajo colaborativo

Definición conceptual: El trabajo colaborativo es un componente clave de las perspectivas actuales para el crecimiento docente, donde el enfoque está en que los docentes aprendan unos de otros, intercambien experiencias, analicen y realicen investigaciones conjuntas sobre sus prácticas docentes en contextos institucionales y socialmente definidos. (Vaillant, 2016, p. 2 como se citó en el Ministerio de Educación de Chile, 2019).

Definición operacional: El trabajo colaborativo se midió por medio de 20 ítems propuestos que plantearon cuatro dimensiones: orientación a la meta común, interdependencia, interacción nutritiva y resultado de satisfacción. Estos ítems fueron puntuados en una escala descriptiva de tipo sumativa que es la de Likert con cinco tipos de valoración donde: 5 es siempre, 4 es regularmente, 3 es algunas veces, 2 es raras veces y 1 es nunca. Su agrupación dependió de qué tan bien puntuaron en los niveles si fue inferior, intermedio y superior. (Anexo 1).

3.3 Población, muestra, muestreo

La población es la cantidad total de elementos estudiados para un fin determinado. La población, fueron docentes que presentaron las características requeridas para la indagación (Ñaupas, 2018). En este caso se tomó como población 53 docentes de los niveles inicial y primaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana.

Al considerar que la población estudiada fue pequeña por contar con 53 docentes, se hizo un censo, en virtud de que la población es igual que la muestra y no requiere una técnica de muestreo, es decir, no hubo ninguna selección para evitar perjudicar la validez de los resultados (Arias & Covinos, 2021).

Tabla 1*Distribución de la muestra*

Docentes	Muestra
Inicial	8
Primaria	45
Total	53

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo la indagación se usó la técnica de la encuesta a través de cuestionarios que permitió la recopilación de la información sobre los comportamientos de los individuos y categorización de los datos; se usaron preguntas cerradas relacionadas a las dimensiones sobre la comunicación asertiva y trabajo colaborativo (Espinoza, 2019). Se plantearon 20 ítems por cada variable usando el formulario google, de tal manera que no haya errores en los registros de datos. La escala descriptiva de actitudes, tipo sumativa, Likert, fue usada para recoger información y comprender el comportamiento de la población (Domínguez et al., 2018). (Ver anexo 2)

La validez de contenido fue revisada por tres expertos, maestros especializados, a través de una rúbrica con las categorías de claridad, coherencia y relevancia, que fueron puntuados del 1 al 4, siendo el 1 el nivel más bajo y 4 el nivel más alto. Según Espinoza (2019), la validez muestra la capacidad de las escalas para medir las cualidades de las variables que se pretende medir y nos conduce a conclusiones válidas. Esta estrategia permitió la conformidad y aplicabilidad de los instrumentos y la medición de cada variable expuesta. (Ver anexo 4).

Tabla 2

Validez de expertos

N°	Identificación del experto	Instrumento N°1 Comunicación asertiva	Instrumento N°2 Trabajo colaborativo docente
1	Mgtr. Laguna Torres, Sonia del Carmen	Aplicable	Aplicable
2	Mgtr. Pabón Mayorga, Rubeth Nieves	Aplicable	Aplicable
3	Mgtr. Otivo Antesano, Roberto	Aplicable	Aplicable

En ese punto, se precisó la confiabilidad de cada instrumento aplicando el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach que se define mediante una fórmula matemática que varía de 0 a 1, que se dan cuando los cálculos que se realizan no lo alteran (Ñaupas et al., 2018). Se usó la confiabilidad porque nos permitió conocer el grado de consistencia en la aplicabilidad de los instrumentos para la obtención de conclusiones coherentes.

Aquellos datos lanzados por la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvieron para la primera variable 0,870 y para la segunda 0,945. Mostrándose de esta manera que ambos cuestionarios son aplicables.

Estadísticas de fiabilidad

Instrumento 1		Instrumento 2	
Alfa de Cronbach ,870	N de elementos 20	Alfa de Cronbach, ,945	N de elementos 20

Tabla 3*Baremo de las variables y las dimensiones*

Variable independiente	Deficiente	Regular	Eficiente
Comunicación asertiva	20-78	79-85	86-100
D1: Asertividad social	5-18	19-21	22-25
D2: Defensa de los derechos	5-18	19-21	22-25
D3: Independencia	5-18	19-21	22-25
D4: Liderazgo	5-18	19-21	22-25
Variable dependiente	Inferior	Intermedio	Superior
Trabajo colaborativo docente	20-78	79-85	86-100
D1: Orientación hacia una meta común	5-18	19-21	22-25
D2: Interdependencia	5-18	19-21	22-25
D3: Interacción nutritiva	5-18	19-21	22-25
D4: Resultado satisfactorio para todos	5-18	19-21	22-25

Tabla 4*Ficha técnica de la variable comunicación asertiva*

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre comunicación asertiva
Autor (a):	Rosemary Rosario Tolentino
Objetivo:	Recoger información acerca de la comunicación asertiva.
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una institución pública de Lima
Dimensiones:	Asertividad social, defensa de los derechos, independencia y liderazgo.
Confiabilidad:	0,870 de Alfa de Cronbach.
Escala:	(5) Siempre, (4) Regularmente, (3) Algunas veces, (2) Raras veces y (1) Nunca
Niveles o rango:	Deficiente (20 – 78), Regular (79 – 85) y Eficiente (86 – 100)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	De 11 a 14 minutos aproximadamente

Tabla 5

Ficha técnica de la variable trabajo colaborativo docente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el trabajo colaborativo docente
Autor (a):	Rosemary Rosario Tolentino
Objetivo:	Recoger información acerca del trabajo colaborativo
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una institución pública de Lima
Dimensiones:	Orientación hacia una meta en común, interdependencia, interacción nutritiva y resultado satisfactorio.
Confiabilidad:	0,945 de Alfa de Cronbach.
Escala:	(5) Siempre, (4) Regularmente, (3) Algunas veces, (2) Raras veces y (1) Nunca
Niveles o rango:	Inferior (20 – 78), Intermedio (79 – 85) y Superior (86 – 100)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	De 11 a 14 minutos aproximadamente

3.5 Procedimientos

Es necesario recordar que esta investigación se inició con la delimitación del problema cuando se identificó en nuestra realidad las causas y consecuencias, luego se procedió con la revisión de antecedentes internacionales y nacionales que estén conectados con la realidad local identificando la influencia de las variables sobre la comunicación asertiva y el trabajo colaborativo docente. Después se indagó sobre las teorías de cada variable, asimismo el enfoque o paradigma al que pertenecen. Posteriormente se investigó sobre las concepciones operacionales para la creación y adaptación de los cuestionarios que se usaron como instrumentos de aplicación para recoger información sobre la influencia de las variables por medio de las dimensiones que tiene cada una. Para ello se realizó una solicitud a la institución educativa pública, que es materia de estudio, quien dio la autorización, de tal manera que se aplicaron las encuestas y se obtuvo la información de estas. Del mismo modo, se recurrió a los jueces expertos, Maestros de Educación y Administración, para que puedan validar o rechazar los instrumentos de aplicación a través de una rúbrica. Finalmente, con la aplicación y recolección de datos se realizó los resultados estadísticos e inferenciales que aportaron en la formulación de las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Cuando se aplicó los cuestionarios a los docentes se continuó con la apertura de una hoja de cálculo a través de la aplicación Microsoft Excel donde se recogió las respuestas para la producción de la data. Se empleó la fórmula de alfa de Cronbach para interpretar los resultados y se dio a conocer las conclusiones como también se verificó si las hipótesis fueron ciertas o incorrectas con apoyo del programa SPSS, para evitar errores.

Para poder verificar las hipótesis se usó la estadística inferencial con la aplicación de la prueba de normalidad de la data con ayuda de Kolmogorov - Smimov y la muestra censal de cincuenta y tres docentes, la que confirmó la hipótesis gracias a la Regresión Logística Ordinal (RLO). Así pues, se realizó la interpretación de los resultados, donde se redactó las conclusiones y las recomendaciones que se interpretó e infirió de la indagación propuesta.

3.7 Aspectos éticos

Al inicio de la actual indagación y en todo su proceso, estuvo fundamentada en los lineamientos éticos de acuerdo con la normativa de investigación que fue establecida por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo (UCV, 2020), puesto que garantiza la confiabilidad al mantener en el anonimato las informaciones que obtuvimos de los encuestados y de la institución educativa. Asimismo, las referencias empleadas fueron bajo las propuestas según la normatividad APA 7ma edición y se usó la herramienta Turnitin de tal manera que no exista plagio alguno del informe obtenido.

Toda la investigación debe cumplir con los estándares aceptados de citación, así como las referencias; igualmente, las investigaciones deben realizarse priorizando la responsabilidad social para no ponerla en riesgo (Salazar et al., 2018).

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Comunicación asertiva vs. Trabajo colaborativo docente

Tabla 6

Comunicación Asertiva vs. Trabajo Colaborativo Docente

		Trabajo Colaborativo Docente			
		Inferior	Intermedio	Superior	Total
Comunicación Asertiva	Deficiente	9 17%	4 7.5%	3 5.7%	16 30.2%
	Regular	9 17%	7 13.2%	5 9.4%	21 39.6%
	Eficiente	3 5.7%	3 5.7%	10 18.8%	16 30.2%
Total		21 39.6%	14 26.4%	18 34%	53 100%

En la tabla 6, de un total de cincuenta y tres docentes encuestados, respecto a la comunicación asertiva, el 30,2% (16) se ubicaron en el nivel deficiente, el 39,6% (21) en el nivel regular y el 30,2% (16) en un nivel eficiente. Por otro lado, en el trabajo colaborativo docente, el 21,6% (21) se encontraron en un nivel inferior, el 26,6% (14) en un nivel intermedio y el 34% (18) se localizaron en un nivel superior. Se afirmó que a la mayoría de docentes les falta desarrollar habilidades de asertividad social, que defiendan sus derechos propios como el de los demás, que se muestren más independientes al regular sus emociones y fortalezcan su liderazgo. En consecuencia, se afirmó que al carecer de estas prácticas se obtiene un nivel inferior en lo que respecta a la orientación hacia una meta en común, el ser interdependientes, que permitan una interacción nutritiva y compartan el resultado satisfactorio para todos. Así también se puede inferir que al tener una comunicación asertiva eficiente se obtiene un nivel superior en el trabajo colaborativo docente.

Asertividad social vs. Trabajo colaborativo docente

Tabla 7

Asertividad Social vs. Trabajo Colaborativo Docente

		Trabajo Colaborativo Docente			
		Inferior	Intermedio	Superior	Total
Asertividad Social	Deficiente	9 17%	3 5.7%	5 9.4%	17 32.1%
	Regular	8 15%	9 17%	10 18.8%	27 50.9%
	Eficiente	4 7.5%	2 3.8%	3 5.7%	9 17%
Total		21 39.6%	14 26.4%	18 34%	53 100%

En la tabla 7, de un total de cincuenta y tres docentes encuestados, respecto a la asertividad social, el 32,1% (17) se ubicaron en el nivel deficiente, el 50,9% (27) en el nivel regular y el 17% (9) en un nivel eficiente. Por otro lado, en el trabajo colaborativo docente, el 39,6% (21) se encontraron en un nivel inferior, el 26,4% (14) en un nivel intermedio y el 34% (18) se localizaron en un nivel superior. Se afirmó que la mayor cantidad de docentes se encuentra en el nivel regular, es decir, son aquellos docentes que necesitan mejorar en comunicar de manera directa, segura y amable sus sentimientos, ideas y pensamientos evitando prejuicios capaces de iniciar, sostener y finalizar conversaciones. En consecuencia, se afirmó que al carecer de estas prácticas se obtiene un nivel inferior en lo que respecta a definir en conjunto una meta específica, medible, alcanzable, relevante y en un tiempo determinado de manera conjunta; el proponerse desafíos y compartir responsabilidades con seguridad y confianza. En ese sentido, aquellos docentes que comunican de manera directa, segura y amable sus sentimientos, ideas y pensamientos son capaces de lograr en las reuniones establecer metas, desafíos y responsabilidades.

Defensa de los derechos vs. Trabajo colaborativo docente

Tabla 8

Defensa de los Derechos vs. Trabajo Colaborativo Docente

		Trabajo Colaborativo Docente			
		Inferior	Intermedio	Superior	Total
Defensa de los Derechos	Deficiente	10 18.8%	3 5.7%	2 3.8%	15 28.3%
	Regular	9 17%	10 18.8%	3 5.7%	22 41.5%
	Eficiente	2 3.8%	1 1.9%	13 24.5%	16 30.2%
Total		21 39.6%	14 26.4%	18 34%	53 100%

En la tabla 8, de un total de cincuenta y tres docentes encuestados, respecto a la defensa de los derechos, el 28,3% (15) se ubicaron en el nivel deficiente, el 41,5% (22) en el nivel regular y el 30,2% (16) en un nivel eficiente. Por otro lado, en el trabajo colaborativo docente, el 39,6% (21) se encontraron en un nivel inferior, el 26,4% (14) en un nivel intermedio y el 34% (18) se localizaron en un nivel superior. Se afirmó que la mayor cantidad de docentes se encuentran en el nivel regular, es decir, son aquellos docentes consideraron que es algo difícil decir no o aceptar un no como respuesta, pero sí abordan un asunto con firmeza seguridad y respeto frente alguna situación conflictiva. En consecuencia, se afirmó que al ser regular estas prácticas se obtiene un nivel inferior en lo que respecta a que cada docente comprenda que su trabajo está conectado con el de los demás, que no se busquen soluciones frente a situaciones conflictivas y con ello no se logre las metas establecidas en conjunto. Por lo tanto, los docentes que hagan valer los derechos alcanzan un nivel eficiente y con ello un trabajo colaborativo superior.

Independencia vs. Trabajo colaborativo docente

Tabla 9

Independencia vs. Trabajo Colaborativo Docente

		Trabajo Colaborativo Docente			
		Inferior	Intermedio	Superior	Total
Independencia	Deficiente	5 9.4%	1 1.9%	0 0%	6 11.4%
	Regular	9 17%	4 7.5%	6 11.4%	19 35.9%
	Eficiente	7 13.2%	9 17%	12 22.6%	28 52.1%
Total		21 39.6%	14 26.4%	18 34%	53 100%

En la tabla 9, de un total de cincuenta y tres docentes encuestados, respecto a la independencia, el 11,4% (6) se ubicaron en el nivel deficiente, el 35,9% (19) en el nivel regular y el 52,1% (28) en un nivel eficiente. Por otro lado, en el trabajo colaborativo docente, el 39,6% (21) se encontraron en un nivel inferior, el 26,4% (14) en un nivel intermedio y el 34% (18) se localizaron en un nivel superior. Se afirmó que la mayor cantidad de docentes se encuentran en un nivel eficiente, es decir, son aquellos docentes que manejaron de manera eficiente la regulación de sus emociones diciendo lo que piensa, escuchando, analizando y respetando los diferentes puntos de vista que puedan tener cada integrante. En consecuencia, se afirmó que al ser eficiente esta práctica se puede obtener un nivel superior en lo que respecta a que cada docente genere un ambiente cálido evitando las críticas destructivas y centrándose en refuerzos positivos para cumplir con los acuerdos de convivencia en las reuniones del profesorado. Por lo tanto, los docentes en su mayoría al tener una *eficiente* independencia tienen un trabajo colaborativo docente *superior*. En consecuencia, los docentes afirman su seguridad, libertad de expresión y bienestar emocional al oponerse a la presión individual y colectiva.

Liderazgo vs. Trabajo colaborativo docente

Tabla 10

Liderazgo vs. Trabajo Colaborativo Docente

		Trabajo Colaborativo Docente			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Liderazgo	Deficiente	5 9.4%	3 5.7%	1 1.9%	9 17%
	Regular	8 15.1%	8 15.1%	5 9.4%	21 39.6%
	Eficiente	8 15.1%	3 5.7%	12 22.6%	23 43.4%
Total		21 39.6%	14 26.4%	18 34%	53 100%

En la tabla 10, de un total de cincuenta y tres docentes encuestados, respecto a la independencia, el 17% (9) se ubicaron en un nivel deficiente, el 39,6% (21) en el nivel regular y el 43,4% (23) en un nivel eficiente. Por otro lado, en el trabajo colaborativo docente, el 39,6% (21) se encontraron en un nivel inferior, el 26,4% (14) en un nivel intermedio y el 34% (18) se localizaron en un nivel superior. Se afirmó que la mayor cantidad de docentes se encuentran en un nivel eficiente, es decir, son aquellos docentes que manejaron de manera eficiente la búsqueda de una solución al intervenir en una discusión, el compartir y motivar a los demás colegas en lo que respecta a los acuerdos. En consecuencia, se afirmó que al ser eficiente esta práctica se puede obtener un nivel superior en lo que respecta a que cada docente genere reuniones usando la técnica participativa y la retroalimentación para conocer los resultados satisfactorios y las oportunidades de mejora para que se realicen en una próxima reunión colaborativa. Por lo tanto, los docentes en su mayoría al tener un *eficiente* liderazgo tienen un trabajo colaborativo docente *superior*. De manera que, la mayor parte consideran fundamental la capacidad de influencia basada en el respeto, la motivación y participación.

Estadística inferencial

Para poder realizar el análisis inferencial, es pieza clave hallar si todos los datos proceden de una estructura normal o no normal, por tal motivo se realiza una prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, para decidir si se deben utilizar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas (Flores et al., 2019)

Para establecer la prueba de normalidad, se plantearon dos sucesos:

Ho: La comunicación asertiva, el trabajo colaborativo docente, la asertividad social, la defensa de los derechos, la independencia y el liderazgo presentan distribución normal.

Ha: La comunicación asertiva, el trabajo colaborativo docente, la asertividad social, la defensa de los derechos, la independencia y el liderazgo no presentan una distribución normal.

Donde p-valor, fue el método para establecer el rechazo o no rechazo de los sucesos, considerando que:

Si $\alpha \leq 0.05$, es rechazada la Ho y Si $\alpha > 0.05$, no es rechazada la Ho.

Donde α es la significancia y se asume una gran confiabilidad de 95%, con un margen de error de 5 %.

Al no seguir una distribución normal con los datos obtenidos en la prueba de normalidad, se empleó la estadística no paramétrica y para las hipótesis se usó la regresión logística ordinal.

Regresión Logística Ordinal (RLO)

Se usó como medición la regresión logística ordinal porque las respuestas son ordinales y representan a los rangos, es decir, cada variable emplea escalas ordinales para medir el grado de comunicación asertiva, el grado del trabajo colaborativo y cómo estas se relacionan ofreciendo una explicación del comportamiento o la significancia estadística. Tienen un orden de mayor a menor rango en cada variable para conocer la ocurrencia de la muestra (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2020).

Prueba de hipótesis

Al realizar la estadística inferencial usamos el análisis de tipo no paramétrico ya que la muestra es mayor a 50 y se usan variables ordinales. Además, esta prueba es útil para conocer si las hipótesis establecidas son coherentes con los datos de la muestra. Las hipótesis se consideran con un valor aceptable si es consistente con los datos y si no lo son se rechaza. Es decir, se puede definir si la hipótesis nula es rechazada o no. Donde H_0 representa la hipótesis nula y la contraria es H_a que representa la hipótesis alternativa. Por otro lado, si bien se rechaza la hipótesis nula, se acepta la alterna (Rincón, 2019).

Decisión estadística

Quispe et al. (2018) confirman que para un valor con probabilidad igual o inferior a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H_0). Mientras que si es superior a 0,05 es aceptada. Además, se tuvo en cuenta un nivel de significancia de 95% donde si el valor es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa (H_a).

Si $\alpha \leq 0.05$, es rechazada la H_0 y Si $\alpha > 0.05$, es aceptada la H_0 .

Donde α es la significancia y se asume una confiabilidad de 95 %, con un margen de error de 5 %

Hipótesis general

Ho: La comunicación asertiva no influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: La comunicación asertiva influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	310.049	78.762	31	.000
Final	231.288			

En la tabla 11, de los 53 docentes encuestados, se evidenció que el valor alcanzado en la significancia es .000, por tanto, la H_0 es rechazada; entonces, se afirma que la comunicación asertiva influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	.774
Nagelkerke	.775
McFadden	.222

En la tabla 12, de los 53 docentes encuestados, los valores que lanzó la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, indicaron que el trabajo colaborativo docente es explicado por la comunicación asertiva en un 77.4%, entre tanto que la prueba de Nagelkerke determinó que el trabajo colaborativo docente es explicada por la comunicación asertiva en un 77.5%. Por consiguiente, el nivel de ajuste es muy bueno, debido a que se aproximan a 1. En referencia al estadístico R2 de Cox y Snell efectuó la comparación de un modelo nulo (trabajo colaborativo docente), con el modelo m parámetro (comunicación asertiva), fundamentado en el cálculo de logaritmo de la verosimilitud.

Hipótesis específica 01

Ho: La asertividad social no influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: La asertividad social influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 13

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 01

Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	239.014	49.200	31	.020
Final	189.814			

En la tabla 13, de los 53 docentes encuestados, se evidenció que el valor alcanzado en la significancia es .020, por consiguiente, es rechazada la Ho; vale decir, se afirma que la asertividad social influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 01

Cox y Snell	.605
Nagelkerke	.606
McFadden	.139

En la tabla 14, de los 53 docentes encuestados, los valores que lanzó la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, indicaron que el trabajo colaborativo docente es explicado por la asertividad social en un 60.5%, en tanto que la prueba de Nagelkerke determinó que el trabajo colaborativo docente es explicada por la asertividad social en un 60.6%. Por ello, el nivel de ajuste es moderado, a causa de que se aproximan a 1. Con respecto al estadístico R² de Cox y Snell realizó la comparación de un modelo nulo (trabajo colaborativo docente), con el modelo m parámetro (asertividad social), apoyándose en el cálculo de logaritmo de la verosimilitud.

Hipótesis específica 02

Ho: La defensa de los derechos no influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: La defensa de los derechos influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 02

Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	250.032	77.969	31	.000
Final	172.064			

En la tabla 15, de los 53 docentes encuestados, se evidenció que el valor alcanzado en la significancia es .000, por tal motivo es rechazada la H_0 ; en otras palabras, se afirma que la defensa de los derechos influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 02

Cox y Snell	.770
Nagelkerke	.771
McFadden	.220

En la tabla 16, los valores que lanzó la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell, indicaron que el trabajo colaborativo docente es explicado por defensa de los derechos en un 77%, en tanto que la prueba de Nagelkerke estableció que el trabajo colaborativo docente es explicada por la defensa de los derechos en un 77.1%. Por consiguiente, el nivel de ajuste es moderado, a causa de que se aproximan a 1. Con respecto al estadístico R^2 de Cox y Snell realizó la comparación de un modelo nulo (trabajo colaborativo docente), con el modelo m parámetro (defensa de los derechos), fundamentado en el cálculo de logaritmo de la verosimilitud.

Hipótesis específica 03

Ho: La independencia no influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: La independencia influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 17

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 03

Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	247.758	83.284	31	.000
Final	164.473			

En la tabla 17, se evidenció que el valor alcanzado en la significancia es .000, por tanto, es rechazada la H_0 ; en otras palabras, se afirma que la independencia influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 03

Cox y Snell	.792
Nagelkerke	.793
McFadden	.235

En la tabla 18, los valores que se obtuvieron en la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell, señalaron que el trabajo colaborativo docente es explicado por la independencia en un 79.2%, por otro lado, la prueba de Nagelkerke determinó que el trabajo colaborativo docente es explicada por la independencia en un 79.3%. Por lo que se concluye que el nivel de ajuste es muy bueno, a causa de que se aproximan a 1. Con respecto al estadístico R^2 de Cox y Snell realizó la comparación de un modelo nulo (trabajo colaborativo docente), con el modelo m parámetro (independencia), basándose en el cálculo de logaritmo de la verosimilitud.

Hipótesis específica 04

Ho: El liderazgo no influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: El liderazgo influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 19

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 04

Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	243.419	87.127	31	.000
Final	156.291			

En la tabla 19, se evidenció que el valor alcanzado en la significancia es .000, por lo que la H_0 es rechazada; vale decir, se afirma que el liderazgo influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 04

Cox y Snell	.807
Nagelkerke	.808
McFadden	.245

En la tabla 20, los valores que obtuvo la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell, indicaron que el trabajo colaborativo docente es explicado por el liderazgo en un 80.7%, en tanto que la prueba de Nagelkerke evidenció que el trabajo colaborativo docente es explicado por el liderazgo en un 80.8%. Por consiguiente, el nivel de ajuste es muy bueno, ello a causa de que se aproximan a 1. Con respecto al estadístico R^2 de Cox y Snell realizó la comparación de un modelo nulo (trabajo colaborativo docente), con el modelo m parámetro (liderazgo), fundamentado en el cálculo de logaritmo de la verosimilitud.

V. DISCUSIÓN

Partiendo de los hallazgos analizados e interpretados, aprobamos la hipótesis alternativa general que establece que efectivamente existe una influencia significativa entre la comunicación asertiva y trabajo colaborativo docente en una institución pública de Lima. En cuenta de que se describió en el p-valor con significancia (0,000), que está por debajo del error permitido (0,05), se descartó la H_0 . Asimismo, las pruebas de Pseudo R² de Cox y Snell, y de Nagelkerke determinó que el trabajo colaborativo docente es explicado por la comunicación asertiva en un 77.5% y 77.4% respectivamente. Estos resultados permitieron concluir, que la comunicación asertiva tiene influencia en el trabajo colaborativo docente, tal como se demostró también en la descripción de los datos, que de los 53 docentes encuestados el 30,2 % consideraron a la variable uno en un nivel eficiente, 39,6% en un nivel regular y el 30,2 % en deficiente. Con relación a la segunda variable el 34 % se encuentra en un nivel superior, el 26,4% y el 39,6 % en intermedio e inferior respectivamente. Los resultados expuestos guardan relación con lo que sostiene Quispe (2018) quien afirmó la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desarrollo personal y profesional de los docentes, que está incluido en el trabajo colaborativo en lo que respecta la retroalimentación. Cuando se aplicaron los cuestionarios con una excelente confiabilidad de 0,88 de aceptación en la primera variable y para la segunda 0,91 obteniendo la aplicabilidad, se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre la comunicación asertiva y el desarrollo personal y profesional de los docentes por la confirmación de correlación de 32,671 en la prueba chi-cuadrada. Por esa razón, se recomendó priorizar estas variables en todas las instituciones educativas mediante programas donde se pueda practicar de manera permanente. En la misma línea, Yupanqui (2020) confirma que existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la comunicación asertiva de los docentes, cuando se aplicaron los cuestionarios con ambas variables, obteniendo de Alpha de Cronbach. (0.851) en el bienestar psicológico y (0.829) en comunicación asertiva considerándose una significancia positiva. De acuerdo con los resultados se observó que el 66.67 % tiene un nivel bueno, el 19.44% regular y 13.89% malo. En base a ello se llegó a la conclusión que sí existe una relación significativa en el bienestar psicológico con la comunicación asertiva de

los profesores. Se recomendó a los directivos que realicen cambios que contribuyan con la satisfacción docente, buscando mejorar las condiciones en las que trabajan de tal manera que puedan desarrollar sus habilidades comunicativas, actitudes empáticas y regulación de sus emociones, tal como se menciona en esta investigación sobre la independencia que tiene la asertividad frente a la interdependencia del trabajo colaborativo docente. Asimismo, Yajahuanca (2018) confirmó la relación que tiene el liderazgo transformacional, que forma parte del trabajo colaborativo, y la comunicación asertiva. En cuanto a los resultados se observó que a veces 6.1%, casi siempre 57.3 % y siempre 36.6% de líderes responden con actitud asertiva frente a una situación conflictiva. En base a ello se llegó a la conclusión que existe una correlación directa según el coeficiente de Spearman de 0.81 a mejor comunicación asertiva, mejor liderazgo transformacional. Se recomendó a los docentes que tengan una buena práctica en cuanto a la comunicación asertiva y así mejorar su práctica pedagógica. En tal sentido, se puede determinar que las dos variables están relativamente influenciadas. Herrera (2018) considera que la comunicación asertiva está dentro de un paradigma positivista dado que los docentes son quienes realizan las investigaciones pedagógicas para brindar veeduría a los progresos de indagación educativa donde el objetivo principal es la supervisión para una correcta retroalimentación. Según Lara (2021), la asertividad aprueba la interacción de manera eficaz, clara y precisa. Es una habilidad que permite la expresión sin restricciones de sentimientos, pensamientos y emociones. En el contexto pedagógico, es necesario sugerir y apropiar la asertividad como una herramienta para que los instructores interactúen entre sí y con la autoridad. Asimismo, Bruna et al. (2022) consideró como sustento filosófico al trabajo colaborativo como constructivista porque implica el progreso de las competencias que exigen la capacidad de entender y emplear los conocimientos teóricos. Agregando a lo anterior, Cadillo (2019) alegó que la base de una buena educación depende del trabajo colaborativo docente, porque van compartiendo sus buenas prácticas con sus compañeros de trabajo. Habrá más oportunidades si el conocimiento se organiza de manera colaborativa, pero esto dependerá de qué tan bien trabajan los colegas en ese momento. Se puede avanzar si se deja de ser pasivo o agresivo y se intenta expresar ideas, sentimientos y pensamientos entre los mismos colegas de manera asertiva. La manera de

apoyar en ese sentido es reflexionando de manera conjunta sobre los trabajos que han llevado a cabo teniendo ya fijada la meta y las responsabilidades con sus respectivos compromisos. En ese sentido, se puede inferir que mientras más compartan experiencias eficientemente o que los docentes sean abiertos al diálogo con respeto se puede evidenciar un nivel superior en el logro del trabajo colaborativo docente.

En lo que respecta al primer objetivo específico que tiene que ver con establecer la influencia de la asertividad social en el trabajo colaborativo docente, se aceptó la hipótesis alternativa donde el trabajo colaborativo docente es explicada por la asertividad social en un 60.6%. Se manifestó un nivel deficiente en la asertividad social 32.1%, en un nivel regular 50.9% y en un nivel eficiente 17%. Asimismo, el trabajo colaborativo obtuvo un nivel inferior con 39.6%, en un nivel intermedio 26.4% y en un nivel superior 34%. Estos resultados se relacionan con lo que sostiene Coneo y Marín (2020) donde menciona que la asertividad como interacción social es descrito por la auto asertividad (gestión de emociones) y hetero-asertividad (respeto, solidaridad y responsabilidad hacia los demás) cuyo resultado manifiesta que el 74.9% es auto asertivo; mientras que el 25% es hetero-asertivo, concluyendo que hay una escasa habilidad social lo que conlleva a la desmotivación y clima laboral no adecuado. Presentó una consistencia interna de Alfa de C. que asciende a 0.81. En función a los datos obtenidos, se afirma que dicha investigación impulsa a la realización de investigaciones adicionales que tengan en cuenta la intervención procedimental en la implementación de un plan para mejorar la comunicación entre dos o más personas a través de la asertividad a cargo de la comunidad educativa, ya que se evidenció una baja comunicación asertiva en los maestros y que impera más las conductas agresivas en un 74.9% influyendo en el acompañamiento durante los trabajos en equipo en un 49%. Se puede relacionar con la presente investigación en cuanto a lo deficiente que salieron en la relación hetero-asertivo, sin embargo, en lo que no concuerda con el estudio mencionado es que se haya separado las habilidades sociales de la asertividad, puesto que estos van de la mano, como menciona Shaw (2020) manifestando que la asertividad es la habilidad social con la que cuenta una persona, ya que permite que se expresen de manera transparente, no solo sus ideas, sino también sus sentimientos,

emociones con respeto y seguridad. Cabe señalar que a pesar de algunas diferencias este estudio contribuyó al conocimiento de otros puntos de vista en cuanto a la asertividad y los resultados que arrojaron para la propuesta de recomendaciones como generar programas donde se fortalezca la asertividad social en todos los colegios. Agregando a lo anterior, Alvarez (2020) refiere la asertividad como una habilidad social y emocional destacando la percepción ($\alpha = 0,90$); comprensión ($\alpha = 0,90$) y regulación ($\alpha = 0,86$). En cuanto a los niveles de asertividad, una puntuación de alfa C. de 0.634. En base a ello se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre asertividad e inteligencia emocional, con un nivel alto de correlación intensa de 90,4%. A lo que se interpretó que mientras que a mayor sea los niveles de inteligencia emocional existe un mejor nivel de asertividad al comunicarse con el profesorado. Del mismo modo Lorr y colaboradores citados por Champi (2018) manifestó que esta dimensión, asertividad social, es la que abre la puerta al diálogo, la sostiene y es capaz de finalizarla con cordialidad sin tener prejuicios y evitando atacar las opiniones de las otras personas. A partir de ello, se puede relacionar con Foon et al. (2023), quien define la meta como específica al describir una acción determinada en cualquier institución, luego pasaría a ser medible (medible) para saber si está dentro de lo esperado e interpretar los resultados, después se vería alcanzable o realista para que se pueda lograr dicho objetivo; además será relevante porque servirá para un fin establecido y finalmente, temporizable para que todas las actividades sean completadas y pueda compartirse los resultados en beneficio de lo que se espera con todos los participantes. Tal como se evidenció en las encuestas. Se deduce que a más apertura al diálogo o haya una eficiente asertividad social existe un nivel superior en el trabajo colaborativo entre los docentes definiendo metas claras y compartiendo responsabilidades.

En cuanto al segundo objetivo específico que tiene que ver con establecer la influencia de la defensa de los derechos en el trabajo colaborativo docente, se aceptó la hipótesis alternativa donde el trabajo colaborativo docente es explicada por la defensa de los derechos en un 77.1%. Se manifestó un nivel deficiente en la defensa de los derechos 28.3%, en un nivel regular 41.5% y en un nivel eficiente 30.2%. Asimismo, el trabajo colaborativo obtuvo un nivel inferior con 39.6%, en un nivel intermedio 26.4% y en un nivel superior 34%. Estos resultados

se relacionan con lo que sostiene Cañas y Hernández (2019) donde uno de los objetivos fue identificar los derechos asertivos que se vulneraron al momento de interactuar con los demás docentes, obteniendo en la comunicación asertiva, el 79,5% (31) participantes que se ubicaron sobre el rango promedio, en tanto que el 20,5% (8) que restaron se localizaron en el rango promedio, es decir, ninguno se ubicó en el rango inferior ni muy inferior al promedio, llegando a la conclusión que las habilidades sociales son la base para fomentar el desenvolvimiento humano, con base a ello se afirmó que dicha investigación tiene un gran aporte en la expresión asertiva con mayor influencia en los que tienen mayor edad. También se evidenció que los participantes al hacer solicitudes de manera directa respetaron los derechos de los demás, como también la disposición al ser abiertos sin ningún prejuicio en cuanto a los sentimientos de los demás. Los autores concluyen que la asertividad tiene que ver con la defensa de los derechos en un trabajo interactivo con los demás cuando se evita lastimar a otros y se expresa de manera clara las necesidades, posiciones, ideas e intereses. Pero, en lo que no concuerda es que afirman que el 15.3% tiene dificultad para decir no, y que esta aporta positivamente a la asertividad. Si bien, es cierto que al ser un menor porcentaje puede ser una buena señal porque la mayoría ya está poniendo en práctica sus derechos, sin embargo, se considera que se debe fijar en esa población que aún desconoce sobre sus derechos como persona. Tal como menciona Shaw (2020) todos deben respetar los derechos que tiene una persona desde intercambiar ideas hasta la privacidad que uno merece. Cuando hay respuestas pasivas pueden ser que vulneren los propios derechos y una respuesta agresiva puede ser que abuse de los demás. Asimismo, manifestó que esta dimensión que es defensa de los derechos se tiene que reconocer los derechos que tiene uno como persona y entender que, así como se desea que respeten el derecho de uno mismo, se debe respetar el derecho que tiene el otro. Del mismo modo Agnew (2021) señala que interdependencia es de gran utilidad para comprender nuestro comportamiento y pensamiento cuando llegamos a interactuar con los demás de nuestro entorno ya sea en diferentes situaciones que nos encontremos. Además, permite que se reconozca los compromisos que han tomado y sostener la motivación. Tal como se evidenció en las encuestas, se deduce que mientras sea más fácil responder con un no, como también respetar la respuesta de un no, entonces habrá un nivel superior en el trabajo

colaborativo debido a que entre los miembros existe un acuerdo en común, se participa de manera activa y se busca soluciones frente a problemas que puedan aparecer.

Referente al tercer objetivo específico que tiene que ver con establecer la influencia de la independencia en el trabajo colaborativo docente, se aceptó la hipótesis alternativa donde el trabajo colaborativo docente es explicada por la independencia en un 79.3%. Se manifestó un nivel deficiente en la independencia 11.4%, en un nivel regular 35.9% y en un nivel eficiente 52.1%. Asimismo, el trabajo colaborativo obtuvo un nivel inferior con 39.6%, en un nivel intermedio 26.4% y en un nivel superior 34%. Estos resultados se relacionan con el estudio de Tantaleán (2022), donde mencionó que la interdependencia está relacionada con la independencia porque se puede ser independiente, pero se puede ayudar a los demás a serlo. En sus resultados arrojó un 82.7% en un nivel bueno, 16.3% regular y malo 1.0%. A lo que se concluye que la independencia contribuye en el fortalecimiento de las habilidades asertivas que debe contar una persona para luego contribuir al trabajo colaborativo al ser interdependiente. Tal como demostró Bahadur (2021) el 92.9% coincidieron con la eficacia en el aprendizaje al trabajar de manera colaborativa, el 64,3% de docentes no están de acuerdo en cuanto a las discusiones que se puedan dar en las reuniones colaborativas y el 85% de los docentes está de acuerdo en que cada uno asuma responsabilidades para la mejora de los aprendizajes de manera permanente; concluyendo que gracias al trabajo colaborativo se puede fomentar la autonomía, independencia y la participación activa. Tal como sostiene Shaw (2020) donde menciona que la independencia tiene que ver con lo que percibe de uno mismo y cómo nos perciben otros y a partir de ahí se reconoce los límites que tiene cada persona tanto para las expresiones como para la escucha. De acuerdo con esta concepción uno podrá interrelacionarse con los demás en su ambiente de trabajo. Por tanto, se deduce que la independencia es la que ayuda a regular las emociones frente a expresiones diversas en cuanto a las opiniones. Según Martín et al. (2021) mencionaron que la interacción nutritiva rompe con el individualismo ya que se busca orientar a las personas con normas y acciones morales que permitan al ser humano ser feliz en lo haga. Por ejemplo, cuando se comparten experiencias en relación con los demás permite que se fortalezca

la capacidad de pensar cómo lo hará y cómo se sentirá al hacerlo. Así como Malešević et al. (2021) señalan que la habilidad de escuchar activamente es muy valioso en este tiempo ya que estamos constantemente expuestos a diversos distractores que no facilitan la comprensión y la claridad sobre lo que se anhela expresar. Para que pueda ser efectiva esta habilidad se debe desarrollar la creatividad y la elección de un ambiente adecuado. Tal como se evidenció en las encuestas, se puede inferir que si hay más docentes que aprendan regular sus emociones tanto para expresar sus opiniones y escuchar las diversas que hay en una reunión, entonces existe un nivel superior en el trabajo de manera colaborativa entre los docentes en la dimensión de la independencia e interacción nutritiva al usar la escucha activa y centrándose en los refuerzos positivos aprovechando los espacios creados para el diálogo en un ambiente de confianza.

En relación con el cuarto objetivo específico que tiene que ver con establecer la influencia del liderazgo en el trabajo colaborativo docente, se aceptó la hipótesis alternativa donde el trabajo colaborativo docente es explicada por el liderazgo en un 80.8%. Se manifestó un nivel deficiente en el liderazgo 17%, en un nivel regular 39.6% y en un nivel eficiente 43.4%. Asimismo, el trabajo colaborativo obtuvo un nivel inferior con 39.6%, en un nivel intermedio 26.4% y en un nivel superior 34%. Estos resultados se relacionan con lo que sostiene Arbañil (2019) que el liderazgo tiene una relación significativa con el trabajo colaborativo. Se da por concluido que hay una correlación positiva de manera moderada (0.721 de correlación de acuerdo con el Coeficiente de Pearson) en una variedad de dominios, incluyendo emocional, profesional, cultural, participativo, educativo y administrativo. Todos los docentes son líderes puesto que desde que inician su carrera son influyentes en los demás, no solo en sus estudiantes, sino también con los que trabaja. En las dimensiones que muestra el autor en mención, usa el carisma, las emociones, iniciativa, ética profesional, participación, cultura, formación y buen administrador. Estas dimensiones mejoran el trabajo colaborativo que es la herramienta sustancial para que se logren las metas propuestas y toma de decisiones. Está relacionado con el resultado satisfactorio para todos, como lo menciona Vaillant en su aporte al Ministerio de Educación de Chile. Del mismo modo, Shaw (2020) manifestó

que para ser un líder se debe aprender a decir no ya que se pierde ese miedo al conflicto, al no querer decepcionar o lastimar a alguien. Asimismo, manifestó que esta dimensión que es el liderazgo es la que abre la puerta hacia la reflexión por la influencia que se tiene al promover el cumplimiento de los acuerdos. Además, Jug et al. (2019) mencionaron que la retroalimentación no es solo recibir información sino también es dar para que haya un intercambio genuino al aprender a escuchar y tomar decisiones de tal manera que se haya adquirido un aprendizaje nuevo y significativo. En este sentido Chan y Luo (2022) señalaron que para que la retroalimentación tenga un nivel superior se debe contar con un instrumento que permita reconocer las fortalezas y las oportunidades de mejora. Tal como se evidenció en las encuestas, se puede inferir que a más eficiente sea el liderazgo hay un nivel superior en el trabajo colaborativo entre los docentes por los resultados satisfactorios que se puede obtener en las metas trazadas por el profesorado, las retroalimentaciones y la satisfacción que obtienen todos.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se afirmó estadísticamente por el algoritmo de verosimilitud que la comunicación asertiva influye de manera significativa en el trabajo colaborativo docente. De igual manera estos resultados estadísticos fueron apoyados por los valores de las pruebas Pseudo R2 de Cox, Snell y Nagelkerke que determinaron que el trabajo colaborativo es explicado por la comunicación asertiva.

Segunda:

Se confirmó que existe influencia de la asertividad social en el trabajo colaborativo docente, es estadísticamente significativa ya que es afirmado por la prueba de RLO y los valores de la prueba de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, que afirman que el trabajo colaborativo es explicado por la asertividad social.

Tercera:

Se resuelve que la influencia de la defensa de los derechos ejerce una influencia estadísticamente significativa probada sobre el trabajo colaborativo docente como lo muestra la prueba de RLO. De igual manera las pruebas de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyen que el trabajo colaborativo docente es explicada por la defensa de los derechos.

Cuarta:

Se determina que la influencia de la independencia ejerce influencia estadísticamente probada sobre el trabajo colaborativo docente como lo muestra la prueba de RLO. De igual manera las pruebas de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyeron que la independencia es explicada por el trabajo colaborativo docente significativamente.

Quinta:

Se finiquita que la influencia del liderazgo ejerce influencia estadísticamente probada sobre el trabajo colaborativo docente como lo muestra la prueba de RLO. De igual manera las pruebas de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que el liderazgo es explicada por el trabajo colaborativo docente significativamente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A todas las autoridades del Ministerio de Educación en conjunto con las unidades de gestión escolar, implementar talleres y capacitaciones con respecto a la comunicación asertiva sobre cómo trabajar de manera colaborativa entre docentes en las instituciones educativas, a través de rúbricas auto valorativas que ayuden al fortalecimiento de las habilidades comunicativas como la asertividad y a la vez establecer los pasos para un mejor trabajo colaborativo docentes y de esta manera pueda contribuir con el logro de los objetivos pactados en conjunto con el profesorado.

Segunda:

A todos los especialistas, revalorar los derechos que tiene cada persona para que reconozcan que cada uno debe ser tratado con respeto, dignidad y que es libre de expresar sus emociones, ideas y opiniones. Que los docentes reconozcan que pueden decir “no” sin culpa alguna, así como aceptar un “no” como respuesta.

Tercera:

A las autoridades directivas, motivar a crear espacios de interacción social donde los docentes se involucren con expresiones honestas, directas y empáticas; de tal manera que se pueda poner en práctica la asertividad social y escucha activa para evitar los estereotipos o prejuicios que trae como consecuencia comunicaciones pasivas o impetuosas.

Cuarta:

A todos los coordinadores brindar acompañamientos o monitoreos, de tal manera que puedan ser partícipes de cada logro o de cada oportunidad de mejora usando palabras afirmativas, refuerzos positivos y la escucha activa. Cumplir con los acuerdos y el compromiso entre los colaboradores para que se evidencie el crecimiento de la calidad educativa.

Quinta:

A todos los docentes para que fortalezcan la autonomía o independencia en los trabajos colaborativos a través de la gestión de emociones y del tiempo de tal manera que cada uno sea responsable con el compromiso que ha optado para el logro de la meta propuesta en colaborativo.

REFERENCIAS

- Agnew, C. (2021). *Cognitive Interdependence and the Experience of Relationship Loss*.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315783345-27/cognitive-interdependence-experience-relationship-loss-christopher-agnew>
- Alvarez Quispe, A. I. (2020). *Relación entre inteligencia emocional y asertividad en maestros de la Unidad Educativa Boliviano Holandés de ciudad Satélite del Alto* [Tesis para optar el grado de magister]. Universidad Mayor de San Andrés.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24987/T-1282.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvites, N. (2022). *Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho*. [Tesis para optar el grado de magister]. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/108693>
- Arbañil, M. (2019) Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Redalyc* Vol. 13 (2), abril - junio de 2019, Huánuco-Perú <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062187004/>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021) *Diseño y metodología de la investigación. Diseño y metodología de la investigación* | Repositorio CONCYTEC
- Asanza, N (2020) *La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa*.
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/issue/view/3>
- Atamari Cachique, R. D. P. (2023). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de primaria de la Institución Educativa MORB–Iquitos, 2021*. [Tesis para optar el grado de magister]. Universidad Científica del Perú.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2466/ROXANA%20EL%20PILAR%20ATAMARI%20CACHIQUE%20%e2%80%93%20TESI>

[S%20%e2%80%93%20ESCUELA%20DE%20POSGRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Bahadur, B. (2021). Teacher's perception and practice on collaborative learning. [Tesis para optar el grado de magister]. BhimBahadurDangi. <https://elibrary.tucl.edu.np/bitstream/123456789/9670/1/All%20thesis%2081%29.pdf>
- Bernal, A., Cañart, C., Macias, T., Ponce, M. (2022) La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del conocimiento* (Edición núm. 69) Vol. 7, No 4 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8482994>
- Bruna Jofré, C., Gutiérrez Henríquez, M., Ortiz Moreira, L., Inzunza Melo, B., & Zaror Zaror, C. (2022). Promoviendo el trabajo colaborativo y retroalimentación en un programa de postgrado multidisciplinario. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 21(45), 475-495. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.025>
- Buendía, C. (2019). *Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas el Valle De Zatinaki del distrito de Perené*. [Tesis para optar el grado de maestro] Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/136>
- Caballero-Velázquez, E., Cruz-Palacios, Y., & Otero-Góngora, Y. (2018). La comunicación asertiva: un método de estimulación en la formación del profesional pedagógico. *Luz*, 17 (4), 15-25. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=589167642003>
- Cadillo, J. (2019, 28 de noviembre) La clave para desarrollar la educación está en el trabajo colaborativo entre docentes. *FONDEP*. <https://www.fondep.gob.pe/juan-cadillo-la-clave-para-desarrollar-la-educacion-esta-en-el-trabajo-colaborativo-entre-docentes/>
- Cañas, D. C., & Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143-165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>

- Castellaro, Mariano, & Peralta, Nadia Soledad. (2020). Pensar el conocimiento escolar desde el socioconstructivismo: interacción, construcción y contexto. *Perfiles educativos*, 42(168), 140-156. Epub 09 de marzo de 2021.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982020000200140
- Castro, G., Calzadilla, G. (2021) La comunicación asertiva. *Una mirada desde la psicología de la educación*.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1177>
- Champi, P. (2018). *La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Carmen” distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018*. chrome-
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34128/champi_hp.pdf?sequence=1
- Chan, C. K. Y., & Luo, J. (2022). Exploring teacher perceptions of different types of ‘feedback practices’ in higher education: implications for teacher feedback literacy. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(1), 61-76. [Exploring-teacher-perceptions-of-different-types-of-feedback-practices-in-higher-education-implications-for-teacher-feedback-literacy.pdf \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/358123456/figure/fig/1/figure-fig1/1612345678901/Exploring-teacher-perceptions-of-different-types-of-feedback-practices-in-higher-education-implications-for-teacher-feedback-literacy.pdf)
- Coneo, L. & Marín, G. (2020) *Nivel de comunicación asertiva docente frente a la mejora convivencial*. [Tesis para optar el grado de magister]. Universidad de la Costa. Nivel De Comunicación Asertiva Docente Frente A La Mejora Convivencial.pdf (cuc.edu.co)
- De Pérez, M. E. M. (2019). El trabajo colaborativo: una oportunidad para el desarrollo del pensamiento práctico del profesional reflexivo. *Revista Científica*, 4(11), 360-379.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563660237024/563660237024.pdf>
- Domínguez, C., Medina, C., González, R. y López, H. (2018) *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. Libro 2018, Garrido y otros, Metodología educación - Documentos de Google

- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Flores, P., Muñoz, L. y Sánchez, T (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Revista Perfiles*, 1(21), 1-8 <http://ceaa.esepoch.edu.ec:8080/revista.perfiles/faces/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>
- Foon, K. (2022). Using chatbots to support student goal setting and social presence in fully online activities: learner engagement and perceptions. *Journal of Computing in Higher Education* (2023) 35:40–68 <https://doi.org/10.1007/s12528-022-09338-x>
- Hernández-Sampieri, R & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. HLIbro 2018. Sampieri Metodologia - Documentos de Google
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill. <https://acortar.link/1KPptT>
- Herrera Rodríguez, J. I. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Scientific*, 3(7), 6–15. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>
- Jug, R., Jiang, X. & Bean, S. (2019). Giving and Receiving Effective Feedback: A Review Article and How-To Guide. *Arch Pathol Lab Med* (2019) 143 (2): 244–250. <https://doi.org/10.5858/arpa.2018-0058-RA>
- Lara, L. (2021) La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <http://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50>
- Lesmes, A., Barrientos, E., Cordero, M. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Revista de Investigación*,

Administración e Ingeniería, 8(1), 147–153.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657>

Malešević, V., Jelić, G., & Vekarić, G. (2021). Importance of Conscious Attention Capacity in Removing the Causes of Active Listening Distractions. *In International Conference on Research in Management and Economics-IMECONF-Berlin* (Vol. 17, pp. 19-12). [Importance-of-Conscious-Attention-Capacity-in-Removing-the-Causes-of-Active-Listening-Distractions.pdf](https://www.researchgate.net/publication/353111111-Importance-of-Conscious-Attention-Capacity-in-Removing-the-Causes-of-Active-Listening-Distractions) ([researchgate.net](https://www.researchgate.net))

Martín Pérez, A., Rodríguez Díaz, J. A., Condom Bosch, J. L. and Domínguez Aguayo, A. (2021) "Receptes per a la felicitat: una proposta per a l'anàlisi de l'orientació moral d'accions i emocions", *Debats. Revista de cultura, poder i societat*, 135(1). <https://revistadebats.net/article/view/1923>

Martínez, A., Cornelio, R., Suárez, A. (2021) Comunicación asertiva para mejorar el clima laboral en las organizaciones públicas. *Revista Hitos de Ciencia Económicas Administrativas*. Vol. 27 Núm. 79 (2021). <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4694>

Mendiburu Rojas, A. F., Intriago Alcívar, G. C., Carpio Vera, D. A., & Oviedo Rodríguez, M. D. (2022). La comunicación asertiva: una reflexión sobre el desempeño docente en estudiantes de la carrera Educación Básica. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 445-451. <https://shortest.link/nCwv>

Menoscal, K. (2022). *Comunicación asertiva para fortalecer el liderazgo pedagógico en una unidad educativa de Guayaquil*. [Tesis para optar el grado de maestro]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93335>

Ministerio de Educación de Chile (2019). *Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela*. https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/03/trabajo-colaborativo_marzo2019.pdf

Molina, C. A., & Sepúlveda López, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e*

Educacional, 23(1), e187926. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>

Navarro Montaña, M. J., López Martínez, A., & Hernández De La Torre, M. E. (2017). El trabajo colaborativo en red impulsor del desarrollo profesional del profesorado. *Revista Brasileira de Educação*, 22(70), 651-667. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27553034004>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (cij.gob.mx)

Pearson, L. (2020). *Guía de comunicación asertiva. Técnicas poderosas, fáciles y prácticas para comunicarte como un experto*. <https://n9.cl/gpiw0>

Pereyra, L. E. (2022). Metodología de la investigación. Klik. <https://books.google.com.pe/books?id=6e-KEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=WGML1OHGdn&dq=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica&lr&hl=es&pg=PA21#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica&f=false>

Prendes, P. y Martinez, F. (2008). Estrategias y espacios virtuales de colaboración para la enseñanza superior. *SOCIOTAM* Vol. XVIII, N. 2 (2008)

Presley, T. (2022) *Comunicación Asertiva. Desarrolle sus habilidades de comunicación asertiva y aprenda instantáneamente cómo defenderse, comunicarse efectivamente y aumentar su confianza mientras gana el respeto*. https://www.google.com.pe/books/edition/Comunicaci%C3%B3n_Asertiva/C-uKEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Quispe Espinoza, C. I. (2018). La comunicación asertiva en el desarrollo personal y profesional de los docentes de la Institución Educativa José de la Torre Ugarte-Ica. [Tesis para optar el grado de magister]. Universidad de Científica del Perú.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2466/ROXANA%20DEL%20PILAR%20ATAMARI%20CACHIQUE%20%e2%80%93%20TESIS%20%e2%80%93%20ESCUELA%20DE%20POSGRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, A., Calla, K., Sangali, J., Rodríguez, J. y Pumacayo, I. (2018). Estadística no paramétrica aplicada de la investigación científica con software SPSS, Minitab y Excel. EIDEC. <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>

Radjawane, P. y Darmawan, D. (2022). Construction project worker satisfaction reviewing from the role of the work environment and leadership. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 36–40. <http://ejournalisse.com/index.php/isse/article/view/20/17>

Reyes, L. (2021). Plan estratégico para la vinculación de la comunicación asertiva con el desempeño del gerente educativo. [Trabajo de grado de maestría]. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <http://espacio-digital.upel.edu.ve/index.php/TGM/article/view/326/317>

Rincón, L. (2019). Una introducción a la estadística inferencial. Las prensas de la ciencia. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://drive.google.com/file/d/1RnymDiNGQeKKhoT79evbo6pmhyBBw-0/view>

Rosari, R. (2019). Leadership definitions application for lecturers' leadership development. *Journal of Leadership in Organizations Vol.1, No. 1 (2019)* 17-28. <https://jurnal.ugm.ac.id/leadership/article/view/2/pdf>

Ruiz, Y.E. y Sánchez, A.F. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2), 122-138. <https://www.redalyc.org/journal/6722/672271875011/672271875011.pdf>

- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. [La importancia de la ética en la investigación \(sld.cu\)](#)
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*. ISSN 2223-2516. <https://orcid.org/0000-0002-0144-9892>
- Shaw, G. (2020) Manual de comunicación asertiva. Técnicas fáciles y exitosas para ganar confianza y el respeto que mereces. Mejora tus habilidades comunicativas y siente el poder de expresar tus ideas sin miedo. https://www.amazon.com/-/es/Gerard-Shaw-ebook/dp/B0875ZWGSQ/ref=tmm_kin_swatch_0?_encoding=UTF8&qid=1683422394&sr=1-1&asin=B0875ZWGSQ&revisionId=fba52140&format=1&depth=1
- Soto, A. y Karczmarzyk, M. (2022). Expresión, comunicación y autoconocimiento mediante el método Painting Dialogues: experiencia con estudiantes del Grado en Educación infantil. *Human Review* , 11 , 1–13. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4280>
- Tantaléan, O., Tasayco, A., Delgado, A. & Marujo, M. (2022). *Revista de Investigación en Ciencia de la Educación: Liderazgo Transformacional Directivo y Trabajo Colaborativo Docente en una Institución Educativa Pública del Perú*. Volumen 6, Nro. 25 / julio-septiembre 2022|ISSN: 2616-7964 / ISSN-L: 2616-7964 / <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/648/1273>
- UCV (2020). RCUN° 0340–2021 - Código de ética UCV. <https://pol.ucv.edu.pe/Content/Files/TerminosyCondiciones.pdf>
- Urquieta, N. (2021). *Análisis de la implementación del trabajo colaborativo en establecimientos escolares de la comuna de Viña del Mar y su relación con la política docente*. [Tesis para optar el grado de magister]. Universidad del Desarrollo.

<https://repositorio.udd.cl/bitstreams/857271d0-bdf7-4623-9ccf-b2f9b34795fc/download>

Vieira Casal, J. C., & Rochas Almas Fragoso, F. M. (2019). Trabalho colaborativo entre os professores do ensino regular e da educação especial. *Revista Educação Especial*, 32(), 1-16. <https://doi.org/10.5902/1984686X26898>

Yajahuanca Vela, A. F. (2019). *Relación del liderazgo transformacional de la gestión escolar y la comunicación asertiva en la IE. Mariano Melgar N° 16040, del Distrito de las Pirias, Jaén Departamento de Cajamarca, durante el año 2018*. [Tesis para optar el grado de maestro]. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9254/Yajahuanca_Vela_Alan_Felipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yupanqui, M. (2020). *Bienestar psicológico y comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa 3049 Imperio del Tahuantinsuyo de Lima*. [Tesis para optar el grado de maestro]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4939/Maria%20Isabel%20YUPANQUI%20ARANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Matriz de operacionalización de la variable 01: Comunicación asertiva

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>La comunicación asertiva es una forma de expresar de manera clara nuestros sentimientos y puntos de vista, al mismo tiempo que defendemos nuestros derechos sin vulnerar el de los demás. Una persona es asertiva cuando es un buen oyente, tiene contacto visual, es afable, no interrumpe, establece relaciones saludables, fomenta un ambiente de respeto, aborda problemas con confianza y se conecta con el otro. En conclusión, una persona asertiva tiene las tres C, es decir, Confianza, Claridad y Control (Shaw, 2020).</p>	<p>La eficacia de la comunicación asertiva se evaluará a través de 20 ítems que plantea cuatro dimensiones: asertividad social, defensa de los derechos humanos, independencia y liderazgo. Estos ítems serán puntuados en una escala descriptiva de tipo sumativa que es la de Likert con cinco tipos de valoración donde: 5 es siempre, 4 es regularmente, 3 es algunas veces, 2 es raras veces y 1 es nunca. Su agrupación dependerá de qué tan bien puntúan en las escalas si es eficiente, regular y deficiente.</p>	D1: Asertividad social	Comunicar sentimientos e ideas evitando prejuicios. Comunicar pensamientos de forma amable, directa y segura.	1, 2 3, 4, 5	<p>(5): Siempre (4): Regularmente (3): Algunas veces (2): Raras veces (1): Nunca</p>	<p>Eficiente: 86 - 100 Regular: 79 - 85 Deficiente: 20-78</p>
		D2: Defensa de los derechos	Hacer valer sus derechos. Respetar los derechos de los demás.	6, 7 8, 9, 10		
		D3: Independencia	Oponerse a la presión individual o colectiva. Seguridad, libertad de expresión y bienestar emocional.	11, 12 13, 14, 15		
		D4: Liderazgo	Capacidad de influencia usando lenguaje sobrio y respetuoso. Motiva la participación.	16, 17 18, 19, 20		

Nota: Adaptado de *Manual de comunicación asertiva. Técnicas fáciles y exitosas para ganar confianza y el respeto que mereces. Mejora tus habilidades comunicativas y siente el poder de expresar tus ideas sin miedo* (Shaw, 2020). Link: <https://acortar.link/f10MOa>

Matriz de operacionalización de la variable 02: Trabajo colaborativo docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>El trabajo colaborativo es un componente clave de las perspectivas actuales para el crecimiento docente, donde el enfoque está en que los docentes aprendan unos de otros, intercambien experiencias, analicen y realicen investigaciones conjuntas sobre sus prácticas docentes en contextos institucionales y socialmente definidos. (Vaillant, 2016, p. 2 como se citó en el Ministerio de Educación de Chile, 2019).</p>	<p>El trabajo colaborativo se medirá a través de 20 ítems propuestos que plantean cinco dimensiones: orientación a la meta común, interdependencia, interacción nutritiva y resultado de satisfacción. Estos ítems serán puntuados en una escala descriptiva de tipo sumativa que es la de Likert con cinco tipos de valoración donde: 5 es siempre, 4 es regularmente, 3 es algunas veces, 2 es raras veces y 1 es nunca. Su agrupación dependerá de qué tan bien puntúan en las escalas si es superior, intermedio e inferior.</p>	D1: Orientación hacia una meta común	Definir metas claras. Compartir ideas y responsabilidades.	1, 2 3, 4, 5	<p>(5): Siempre (4): Regularmente (3): Algunas veces (2): Raras veces (1): Nunca</p>	<p>Superior: 86 - 100 Intermedio: 79 - 85 Inferior: 20-78</p>
		D2: Interdependencia	Participación activa. Busca soluciones frente a problemas.	6, 7, 8 9, 10		
		D3: Interacción nutritiva	Generar oportunidades y ambiente de confianza. Intercambiar ideas. Promover la escucha activa.	11, 12 13, 14, 15		
		D4: Resultado satisfactorio para todos	Retroalimentación Satisfacción	16, 17, 18 19, 20		

Nota: Adaptado de Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela (Ministerio de Educación de Chile, 2019).

Link: <https://acortar.link/mnWDTp>

2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Yo, Rosemary Rosario Tolentino, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando una investigación titulada “Comunicación asertiva y trabajo colaborativo docente en una institución pública de Lima, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia que tiene la comunicación asertiva en un trabajo colaborativo. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa materia de estudio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará en un tiempo aproximado de 11 a 14 minutos. Las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Lea cada ítem y podrá seleccionar cualquier escala de acuerdo con su criterio marcando con un aspa (x).

Escala autovalorativa

Nunca (N)	Raras Veces (RV)	Algunas Veces (AV)	Regularmente (R)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
V1: Comunicación asertiva	N	RV	AV	R	S
Dimensión 1: Asertividad social					
1. Frecuentemente realizo preguntas de manera directa sin tener temor a parecer ser una persona ignorante					
2. Soy capaz de iniciar, sostener y finalizar una conversación sin prejuicios o estereotipos.					
3. Normalmente soy capaz de decirle a las personas cómo me siento sin ofender a los demás.					
4. Evito atacar las opiniones de mis colegas cuando no estoy de acuerdo con sus ideas.					
5. Cuando dialogo con otro colega expreso con mi lenguaje corporal que lo estoy escuchando de manera activa.					
Dimensión 2: Defensa de los derechos					
6. Protesto de manera justa si mis colegas están haciendo algo con lo que no me siento cómodo.					

7. Para mí es sencillo decir “no”, como también sé aceptar un “no”.					
8. Si estoy en desacuerdo con mi jefe, lo hablo con él o ella en privado y no frente a todos.					
9. Si un colega no cumple con su palabra, hablo de manera empática con él o ella al respecto.					
10. Si no me gusta la forma en la que alguien es tratado, abordo el asunto con firmeza, seguridad y respeto.					
Dimensión 3: Independencia					
11. Me defiendo cuando alguien no respeta mis límites, por ejemplo, “Me imponen un cargo al que no me consultaron” o “Se apropian de mis cosas porque sienten que tienen derecho sobre ello”.					
12. Expreso mis opiniones con seguridad aún si los demás no están de acuerdo con ellas.					
13. Escucho, analizo y respeto los diversos puntos de vista.					
14. Digo lo que pienso sobre las cosas que verdaderamente me importan y me causan bienestar emocional.					
15. Regulo mis emociones cuando no estoy de acuerdo con alguien.					
Dimensión 4: Liderazgo					
16. Cuando nos reunimos y se presenta una discusión, con frecuencia intervengo para expresar lo que pienso con calma y firmeza de tal manera que se halle una solución.					
17. Soy cuidadoso de no lastimar los sentimientos de los demás, aún si se han portado mal conmigo.					
18. Comparto mis conocimientos para motivar a mis colegas a lograr sus metas.					
19. Promuevo el cumplimiento de los acuerdos institucionales con el ejemplo.					
20. Aún en un desacuerdo no interrumpo a la otra persona para poder entender el punto de vista de la otra persona.					

CUESTIONARIO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE

Escala autovalorativa

Nunca (N)	Raras Veces (RV)	Algunas Veces (AV)	Regularmente (R)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
V2: Trabajo colaborativo docente	N	RV	AV	R	S
Dimensión 1: Orientación hacia una meta común					
1. En las reuniones de trabajo se define una meta en conjunto al inicio de cada reunión.					
2. En las reuniones de trabajo las metas que se plantean son específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo determinado.					
3. En las reuniones de trabajo si existen diferencias de opinión, se acuerda en conjunto una solución que busque el logro de la meta en común.					
4. En las reuniones de trabajo se proponen desafíos importantes y concretos en conjunto.					
5. En las reuniones de trabajo se asegura que cada persona comparta una responsabilidad.					
Dimensión 2: Interdependencia					
6. En las reuniones de trabajo se ayuda a los participantes a descubrir y realizar la responsabilidad asignada para lograr la meta.					
7. Cada integrante del grupo comprende que su trabajo está conectado con el trabajo del otro y lo afecta.					
8. En las reuniones de trabajo se establecen momentos para que los integrantes participen e interactúen entre ellos y así se pueda lograr el objetivo.					
9. En las reuniones de trabajo cuando existen problemas en el logro de la meta no se culpa a ninguna persona y se busca una manera de resolver la problemática.					
10. En las reuniones de trabajo cuando existen logros, se busca la manera de que todos los participantes sepan cómo contribuyeron para alcanzarlos.					
Dimensión 3: Interacción nutritiva					
11. En las reuniones de trabajo se genera un ambiente cálido y nutritivo para que todas las personas se sientan en confianza.					
12. En las reuniones de trabajo se evita las críticas destructivas y se centra en los refuerzos positivos o constructivos.					
13. En las reuniones de trabajo se evitan juicios, prejuicios y estereotipos para intercambiar ideas.					
14. En las reuniones de trabajo el error se usa como una oportunidad de mejora y no se castiga.					

15.En las reuniones de trabajo se promueve la escucha activa y el cumplimiento de los acuerdos de convivencia.					
Dimensión 4: Resultado satisfactorio para todos					
16.En las reuniones de trabajo se retroalimenta a los integrantes sobre el resultado logrado y las mejoras que se pueden realizar para una siguiente reunión.					
17.En las reuniones de trabajo todos están satisfechos con el resultado obtenido.					
18.En las reuniones de trabajo se motiva a sus integrantes para que el resultado sea satisfactorio para todos.					
19.En las reuniones de trabajo se usa la técnica participativa de votación para tomar una decisión a falta de consenso.					
20.En las reuniones de trabajo se muestra a sus integrantes de qué manera la colaboración permitió llegar a un resultado.					

Link del formulario google <https://forms.gle/ZdmfswePr45kJ7E38>

3. Modelo de consentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Yo, xxxxxxxxxxxx, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la institución, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

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

Beneficios (principio de beneficencia)

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

Confidencialidad (principio de justicia)

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

..... email:

y docente Asesor email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

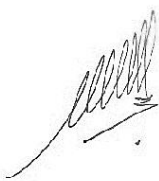
Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

4. Validez de juicio de expertos, formato UCV.

VALIDADOR 1.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Sonia del Carmen Laguna Torres
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión educativa
Institución donde labora:	I.E. Manuel Gonzáles Prada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Nro. DNI.:	27848316
Firma del experto	


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre comunicación asertiva
Autor (a):	Rosemary Rosario Tolentino
Objetivo:	Recoger información acerca de la comunicación asertiva.
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una institución pública de Lima
Dimensiones:	Asertividad social, defensa de los derechos, independencia y liderazgo.
Confiabilidad:	.870 de Alfa de Cronbach.
Escala:	Likert, (5) Siempre, (4) Regularmente, (3) Algunas veces, (2) Raras veces y (1) Nunca
Niveles o rango:	Deficiente (20-78), Regular (79 – 85) y Eficiente (86 – 100)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	De 11 a 14 minutos aproximadamente

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Sonia del Carmen Laguna Torres
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión educativa
Institución donde labora:	I.E. Manuel Gonzáles Prada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Nro. DNI.:	27848316
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el trabajo colaborativo docente
Autor (a):	Rosemary Rosario Tolentino
Objetivo:	Recoger información acerca del trabajo colaborativo
Administración:	En Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una institución pública de Lima
Dimensiones:	Orientación hacia una meta en común, interdependencia, interacción nutritiva y resultado satisfactorio.
Confiabilidad:	.945 de Alfa de Cronbach.
Escala:	Likert, (5) Siempre, (4) Regularmente, (3) Algunas veces, (2) Raras veces y (1) Nunca
Niveles o rango:	Inferior (20-78), Intermedio (79 – 85) y Superior (86 – 100)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	De 11 a 14 minutos aproximadamente

**PERÚ**


Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
LAGUNA TORRES, SONIA DEL CARMEN DNI 27848316	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 07/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/03/2012 Fecha egreso: 31/12/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LAGUNA TORRES, SONIA DEL CARMEN DNI 27848316	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 30/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LAGUNA TORRES, SONIA DEL CARMEN DNI 27848316	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 02/03/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

VALIDADOR 2.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rubeth Nieves, Pabón Mayorga
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión educativa
Institución donde labora:	I.E.E. Juana Alarco de Dammert
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Nro. DNI:	28981300
Firma del experto	


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre comunicación asertiva
Autor (a):	Rosemary Rosario Tolentino
Objetivo:	Recoger información acerca de la comunicación asertiva.
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una institución pública de Lima
Dimensiones:	Asertividad social, defensa de los derechos, independencia y liderazgo.
Confiabilidad:	.870 de Alfa de Cronbach.
Escala:	Likert, (5) Siempre, (4) Regularmente, (3) Algunas veces, (2) Raras veces y (1) Nunca
Niveles o rango:	Deficiente (20-78), Regular (79 – 85) y Eficiente (86 – 100)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	De 11 a 14 minutos aproximadamente

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rubeth Nieves, Pabón Mayorga
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión educativa
Institución donde labora:	I.E.E. Juana Alarco de Dammert
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Nro. DNI.:	28981300
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el trabajo colaborativo docente
Autor (a):	Rosemary Rosario Tolentino
Objetivo:	Recoger información acerca del trabajo colaborativo
Administración:	En Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una institución pública de Lima
Dimensiones:	Orientación hacia una meta en común, interdependencia, interacción nutritiva y resultado satisfactorio.
Confiabilidad:	.945 de Alfa de Cronbach.
Escala:	Likert, (5) Siempre, (4) Regularmente, (3) Algunas veces, (2) Raras veces y (1) Nunca
Niveles o rango:	Inferior (20-78), Intermedio (79 – 85) y Superior (86 – 100)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	De 11 a 14 minutos aproximadamente

**PERÚ**


Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PABÓN MAYORGA, RUBETH NIEVES DNI 28981300	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN AUTOEVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN PROFESIONAL Fecha de diploma: 26/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/03/2018 Fecha egreso: 19/07/2019	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>
PABON MAYORGA, RUBETH NIEVES DNI 28981300	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 12/12/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>
PABON MAYORGA, RUBETH NIEVES DNI 28981300	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/11/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>

VALIDADOR 3.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roberto Otivo Antesano
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Talento Humano y Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Truper Herracom
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Nro. DNI:	40596616
Firma del experto	


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre comunicación asertiva
Autor (a):	Rosemary Rosario Tolentino
Objetivo:	Recoger información acerca de la comunicación asertiva.
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una institución pública de Lima
Dimensiones:	Asertividad social, defensa de los derechos, independencia y liderazgo.
Confiabilidad:	.870 de Alfa de Cronbach.
Escala:	Likert, (5) Siempre, (4) Regularmente, (3) Algunas veces, (2) Raras veces y (1) Nunca
Niveles o rango:	Deficiente (20-78), Regular (79 – 85) y Eficiente (86 – 100)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	De 11 a 14 minutos aproximadamente

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roberto Otivo Antesano
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Talento Humano y Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Truper Herracom
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Nro. DNI.:	40596616
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el trabajo colaborativo docente
Autor (a):	Rosemary Rosario Tolentino
Objetivo:	Recoger información acerca del trabajo colaborativo
Administración:	En Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una institución pública de Lima
Dimensiones:	Orientación hacia una meta en común, interdependencia, interacción nutritiva y resultado satisfactorio.
Confiabilidad:	.945 de Alfa de Cronbach.
Escala:	Likert, (5) Siempre, (4) Regularmente, (3) Algunas veces, (2) Raras veces y (1) Nunca
Niveles o rango:	Inferior (20-78), Intermedio (79 – 85) y Superior (86 – 100)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	De 11 a 14 minutos aproximadamente

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
OTIVO ANTESANO, ROBERTO DNI 40596616	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 26/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/04/2018 Fecha egreso: 28/03/2020	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
OTIVO ANTESANO, ROBERTO DNI 40596616	BACHILLER EN EDUCACION PSICOLOGIA - CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 27/01/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
OTIVO ANTESANO, ROBERTO DNI 40596616	LICENCIADO EN EDUCACION, ESPECIALIDAD: PSICOLOGIA - CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 09/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
OTIVO ANTESANO, ROBERTO DNI 40596616	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 09/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

6. Matriz de consistencia.

TÍTULO: Comunicación asertiva y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública de Lima, 2023 AUTOR: Rosemary Rosario Tolentino						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿De qué manera la comunicación asertiva influye en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa pública de Lima, 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Cómo influye la asertividad social en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo influye la defensa de los derechos en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023?</p>	<p>General: Determinar la influencia de la comunicación asertiva en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.</p> <p>Específicas 1. Establecer la influencia de la asertividad social en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p>2. Establecer la influencia de la defensa de los derechos en el trabajo colaborativo docente de una</p>	<p>General: La comunicación asertiva influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución pública de Lima, 2023.</p> <p>Específicas 1. La asertividad social influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p>2. La defensa de los derechos influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una</p>	Variable 1: Comunicación asertiva			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
			D1: Asertividad social	Comunicar sentimientos e ideas evitando prejuicios. Comunicar pensamientos de forma amable, directa y segura.	1, 2 3, 4, 5	Eficiente: 86 - 100
			D2: Defensa de los derechos	Hacer valer sus derechos. Respetar los derechos de los demás.	6, 7 8, 9, 10	
D3: Independencia	Oponerse a la presión individual o colectiva. Seguridad, libertad de expresión y bienestar emocional.	11, 12 13, 14, 15	Deficiente: 20-78			

<p>3. ¿Cómo influye la independencia en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023?</p> <p>4. ¿Cómo influye el liderazgo en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023?</p>	<p>institución educativa de Lima, 2023.</p> <p>3. Establecer la influencia de la independencia en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023.</p>	<p>institución educativa de Lima, 2023</p> <p>3. La independencia influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023.</p>	<p>D4: Liderazgo</p>	<p>Capacidad de influencia usando lenguaje sobrio y respetuoso. Motiva la participación.</p>	<p>16, 17</p> <p>18, 19, 20</p>		
	Variable 2: Trabajo colaborativo						
		<p>4. Establecer la influencia del liderazgo en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023.</p>	<p>4. El liderazgo influye significativamente en el trabajo colaborativo docente de una institución educativa de Lima, 2023.</p>	<p>D1: Orientación hacia una meta común</p>	<p>Definir metas claras. Compartir ideas y responsabilidades.</p>	<p>1, 2</p> <p>3, 4, 5</p>	<p>Superior: 86 - 100</p> <p>Intermedio: 79 - 85</p> <p>Inferior: 20-78</p>
				<p>D2: Interdependencia</p>	<p>Participación activa. Busca soluciones frente a problemas.</p>	<p>6, 7, 8</p> <p>9, 10</p>	
				<p>D3: Interacción nutritiva</p>	<p>Generar oportunidades y ambiente de confianza. Intercambiar ideas. Promover la escucha activa.</p>	<p>11, 12</p> <p>13, 14, 15</p>	
			<p>D4: Resultado satisfactorio para todos</p>	<p>Retroalimentación Satisfacción</p>	<p>16, 17, 18</p> <p>19, 20</p>		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Docentes de una institución educativa pública de Lima.</p> <p>Muestra: 53 docentes del nivel inicial y primaria.</p> <p>Muestreo Es una muestra censal.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Comunicación asertiva Nro. Ítems: 20 De la V2: Trabajo colaborativo docente Nro. Ítems: 20</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa Excel y la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach para describir tablas.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Regresión Logística Ordinal.</p>

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH

Evidencias de fiabilidad de los instrumentos empleados

Instrumentos	Dimensiones	Alfa (α)
	Puntuación General	.870
Cuestionario sobre Comunicación Asertiva	Asertividad social	.336
	Defensa de los derechos	.662
	Independencia	.787
	Liderazgo	.756
	Puntuación General	.945
Cuestionario sobre Trabajo Colaborativo Docente	Orientación hacia meta común	.821
	Interdependencia	.848
	Interacción nutritiva	.836
	Resultado satisfactorio a todos	.870

De 0.53 a menos: Nula confiabilidad

De 0.54 a 0.59: Baja confiabilidad

De 0.60 a 0.65: Confiable

De 0.66 a 0.71: Muy confiable

De 0.72 a 0.99: Excelente confiabilidad

1.0 : Perfecta confiabilidad

La *confiabilidad* es una de las estrategias más frecuentes para estimar la fiabilidad de un test, es a partir del coeficiente de fiabilidad, el cual se define como la correlación entre las puntuaciones obtenidas por las personas en dos formas paralelas de un test; en este sentido el coeficiente alfa de Cronbach ha sido el más utilizado.

La tabla muestra el análisis del coeficiente alfa de Cronbach para los dos instrumentos y sus dimensiones respectivas. El valor del coeficiente alfa de Cronbach en muchos de los casos se considera bueno, al mismo tiempo, se considera aceptable al ser mayor a .70; sin embargo, en algunas dimensiones su valor es bajo y cuestionable. A pesar de ello, la medida de dichos coeficientes nos permite concluir que las medidas de ambos instrumentos son consistentes (Ñaupas, 2018).

PRUEBA DE NORMALIDAD

Reporte de la prueba de bondad de ajuste de los instrumentos empleados

Variables	Dimensiones	K-S	p
	Puntuación General	.076	.200
	Asertividad Social	.117	.066
Comunicación	Defensa de los	.145	.007
Asertiva	Derechos		
	Independencia	.129	.027
	Liderazgo	.140	.012
Trabajo			
Colaborativo	Puntuación General	.091	.200
Docente			

Nota. K-S = Kolmogorov-Smirnov; p = Significancia

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
"JUANA ALARCO DE DAMMERT"
Primer Colegio Nacional de Mujeres de Miraflores

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Miraflores, 25 de mayo de 2023

CARTA N° 023-2023-DG-IEE.JAD

Señora
ROSEMARY ROSARIO TOLENTINO
Pte.

REF. : Solicitud S/N - Exp. N° 2301

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, y en atención a lo solicitado mediante el documento de la referencia, se autoriza la aplicación del instrumento de investigación sobre "Comunicación asertiva y trabajo colaborativo docente" en los docentes del nivel inicial y primaria de la Institución Educativa a mi cargo, únicamente para fines educativos (Maestría en administración de la educación).

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




Dr. Moisés Ronal Niño Cuerva
DIRECTOR (e)
I.E.E. N° 6059 JUANA ALARCO DE DAMMERT

MRNC/agh



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Siendo las 16:00 horas del 10/08/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública de Lima, 2023

", presentado por el autor ROSARIO TOLENTINO ROSEMARY egresado de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
ROSEMARY ROSARIO TOLENTINO	(14)Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
CVALENCIAM el 10 Ago 2023 16:12:07

CARLOS ARTURO VALENCIA
MOROCHO
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por: GASMADM9
el 10 Ago 2023 16:11:15

GIMMY ROBERTO ASMAD MENA
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por: MORAMOSL
el 10 Ago 2023 16:12:11

LUIS DANIEL MORAN RAMOS
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0632778

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, ROSARIO TOLENTINO ROSEMARY identificado con N° de Documento N° 45251019 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Comunicación asertiva y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública de Lima, 2023".

".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ROSARIO TOLENTINO ROSEMARY DNI: 45251019 ORCID: 0000-0002-6517-9131	Firmado electrónicamente por: RROSARIOTO88 el 08-08-2023 22:46:57

Código documento Trilce: INV - 1264532