



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Comunicación asertiva y desempeño docente en instituciones educativas públicas  
de la UGEL 01, 2023

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

**AUTOR:**

Falcon Guerra, Martin Roland (orcid.org/0000-0003-4355-8576)

**ASESORAS:**

Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Dra. Napaico Areaga, Miriam Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5577-4682)

**LÍNEAS 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**

Principalmente a Dios; porque sé que él, estuvo presente en cada instante de mi vida, dándome fortaleza, sabiduría y permitiéndome llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por permitirme desarrollar mis estudios de posgrado en esta casa de estudios superiores y así poder cumplir mis sueños, y gracias a los docentes que participaron en esta investigación por su tiempo y dedicación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Comunicación asertiva y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2023", cuyo autor es FALCON GUERRA MARTIN ROLAND, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 06-01-2024 08:45:10

Código documento Trilce: TRI - 0722867



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FALCON GUERRA MARTIN ROLAND estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunicación asertiva y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
FALCON GUERRA MARTIN ROLAND DNI: 40724346 ORCID: 0000-0003-4355-8576	Firmado electrónicamente por: MFALCONGU el 12-01- 2024 09:46:47

Código documento Trilce: INV - 1447988

## Índice de contenidos

	Pág
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y Diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Pág.

Tabla 1:	Tabla cruzada sobre comunicación asertiva y desempeño docente	22
Tabla 2:	Tabla cruzada sobre estrategias asertivas y desempeño docente	22
Tabla 3:	Tabla cruzada sobre estilos asertivos y desempeño docente	23
Tabla 4:	Tabla cruzada sobre comunicación precisa y desempeño docente	23
Tabla 5:	Correlación comunicación asertiva y desempeño docente	24
Tabla 6:	Correlación estrategias asertivas y desempeño docente	24
Tabla 7:	Correlación estilos asertivos y desempeño docente	25
Tabla 8:	Correlación comunicación precisa y desempeño docente	25

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2023. Asimismo, el tipo de investigación fue básica, el enfoque fue cuantitativo, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional y el diseño de la investigación fue no experimental transversal. La muestra probabilística fue conformada por 132 docentes. La técnica que se utilizó fueron dos encuestas, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que arrojó muy alta en las variables: en el caso de la variable comunicación asertiva 0,826, desempeño docente 0,861. De acuerdo con el estadístico de Tau<sub>b</sub> de Kendall en la tabla 8, según el SPSS muestra que comunicación asertiva está relacionado con el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación es 0,622.

**Palabras Clave :** Comunicación, desempeño, educación, estrategias asertivas, motivación, estilos asertivos

## Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship that exists between assertive communication and teaching performance in public educational institutions of the UGEL 01, 2023. Likewise, the type of research was basic, the approach was quantitative, the level of research was descriptive correlational and the research design was non-experimental cross-sectional. The probabilistic sample was made up of 132 teachers. The technique used was two surveys, these data collection instruments were applied to teachers. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which showed very high values in the variables: in the case of the assertive communication variable 0.826, teaching performance 0.861. According to Kendall's Tau\_b statistic in table 8, according to the SPSS it shows that assertive communication is related to teaching performance ( $p$  value =  $0.000 < 0.05$ ) and the correlation coefficient is 0.622.

**Keywords:** Communication, performance, education, assertive strategies, motivation, assertive styles

## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, se ha subrayado la función esencial de los maestros en el progreso de los niños, incluyendo habilidades cognitivas como habilidades blandas. Sin embargo, en el contexto educativo peruano, la comunicación asertiva ha sido consistentemente un desafío. En muchas ocasiones, al tomar decisiones administrativas, los maestros evitan expresar sus desacuerdos en el momento, generando un ambiente laboral tenso y conflictos internos que afectan negativamente la gestión eficiente de la entidad educativa. Esta falta de comunicación abierta obstaculiza el desarrollo de un entorno colaborativo y positivo en la institución, creando dificultades para alcanzar objetivos educativos comunes.

En Europa, según la última revisión de su artículo sobre el marco de referencia de las competencias del docente, se identifican desafíos clave, como el compromiso profesional, la selección de contenido digital, el aprendizaje autorregulado y la evaluación efectiva (INTEF, 2022).

A pesar de las evidencias respaldando la relevancia de promover la comunicación efectiva en entornos educativos, existe una brecha considerable en la aplicación efectiva de esta práctica a nivel mundial. Mientras el 80% de los docentes reconoce la crucial necesidad de promover la comunicación asertiva en sus lugares de trabajo, según diversas investigaciones internacionales, la realidad indica que la implementación de esta habilidad sigue siendo un desafío persistente. La UNESCO (2017) destaca la urgente necesidad de implementar diversas herramientas y estrategias para mejorar la gestión educativa y favorecer una comunicación efectiva entre el cuerpo docente y el personal administrativo. Esta discrepancia entre la conciencia de la importancia y la aplicación efectiva plantea un problema que requiere atención para fortalecer la calidad de la comunicación en el ámbito educativo a nivel global.

En medio de la pandemia, para la cual el mundo no estaba preparado en diversas áreas, la mayoría de los países se vieron obligados a proponer soluciones para evitar que el sector educativo y otros quedaran rezagados en la implementación de la educación en línea. Esto involucró la adquisición de plataformas digitales, y los docentes tuvieron que soportar una considerable presión para adaptarse a este nuevo enfoque educativo, enfrentándose a

diversas críticas, muchas de las cuales carecían de asertividad con respecto a su desempeño como educadores (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

El contexto peruano, la encuesta realizada por Aptitus en el 2018 reveló que el 86% de los ciudadanos estaría dispuesto a renunciar a su empleo frente a condiciones laborales desfavorables, y el 81% considera que este aspecto es de gran importancia. En cuanto a la productividad laboral, solo el 19% afirmó que no afecta su desempeño en el trabajo. Además, el 70% de los encuestados indicó que sus opiniones son tomadas en cuenta al expresar sus puntos de vista sobre su labor, mientras que el 30% expresó que sus opiniones no son valoradas. De esta situación se desprende la conclusión de que mantener un entorno laboral favorable, donde se respeten todas las opiniones, es crucial, ya que no todos los empleados comparten el mismo trasfondo y perspectivas. En este marco, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020) resalta que la convivencia en una institución educativa implica el reconocimiento y la valoración de las diversas experiencias aportadas por personas de diferentes orígenes que coexisten en una escuela.

Dentro de los centros educativos de la UGEL 01, que abarcan tres niveles: inicial, primaria y secundaria, se enfrentan a un desafío constante vinculado a la presencia de diversos conflictos originados por la falta de comunicación. Como resultado de esta situación, algunos docentes de la institución expresan sus inquietudes, pero lo hacen sin recurrir a una comunicación asertiva, lo que se traduce en un bajo rendimiento laboral.

Después de lo anteriormente mencionado se plantea la pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el desempeño docente? y en relación a los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre comunicación, motivación, participación, confianza y el desempeño docente?

En relación a lo mencionado, en este trabajo se presentarán las justificaciones, comenzando por el ámbito teórico. Este estudio busca enriquecer el marco teórico de las variables de investigación, estableciendo sus conexiones y organizando las teorías relacionadas con los constructos, lo que servirá como

punto de partida para investigaciones posteriores. La fundamentación práctica se enfoca en la mejora de la comunicación asertiva, la cual tendrá un impacto significativo en el desempeño de los educadores en la institución educativa donde se llevará a cabo este trabajo. Además, la información obtenida de los resultados se utilizará en la planificación de actividades educativas. El Proyecto Institucional 2023 también puede servir como un referente valioso para investigaciones futuras, dependiendo del valor que le atribuyan los protagonistas en el ámbito educativo. La fundamentación metodológica se basa en procedimientos y estrategias respaldados por el método científico, los cuales serán sometidos a prueba en futuras investigaciones relacionadas con este tema. Además, se justifica socialmente, ya que es la preferencia de todas las comunidades educativas.

Por ello, el objetivo principal, es determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y desempeño docente, respecto a los objetivos específicos se plantearon: a) determinar la relación que existe entre comunicación, motivación, participación, confianza y el desempeño docente.

Por último, se plantea la hipótesis de estudio: asertiva y desempeño docente. respecto a las hipótesis específicas se plantearon: a) Existe relación entre comunicación, motivación, participación, la confianza y el desempeño docente.

## II. MARCO TEÒRICO

Las investigaciones desarrolladas nacional e internacionalmente que servirán como soporte teórico para el desarrollo de este estudio. Como precedente a este estudio, Vela y Alata (2023) en su estudio no experimental, empleó un diseño correlacional y se basó en una muestra de 47 docentes en formación docente, que colaboraron con diversas instituciones educativas en Comas. La investigación se valió de una encuesta como instrumento para explorar dos variables específicas. Los resultados obtenidos revelaron que, en la primera evaluación, más del 93% de los docentes alcanzaron niveles altos, y más del 76,6% lograron niveles satisfactorios. Concluyo, se confirmó una relación directa y moderada entre variables, respaldada por un Rho de Spearman de 0,52.

Canaza (2023) emprendió una investigación en Lima para explorar la vinculación entre la comunicación asertiva y gestión educativa. La investigación se enmarcó en una perspectiva transversal y se caracterizó por su diseño no experimental. Un total de 68 docentes de una institución en Comas participaron en este estudio, completando dos cuestionarios que sirvieron como herramientas de evaluación. Se determinó, 60,3% de los docentes demostró un nivel intermedio de competencia en cuanto a la comunicación, mientras que el 54,4% obtuvo un nivel intermedio en lo que respecta a la gestión educativa. Concluyo, una relación directa y positiva entre ambos componentes, lo cual quedó corroborado por un coeficiente de correlación de 0,65.

Conde (2023) realizó un estudio en el adoptó un enfoque de correlación de habilidades y se caracterizó por su diseño no experimental. La muestra de este estudio incluyó a 50 docentes que participaron en la investigación y completaron dos cuestionarios que sirvieron como instrumentos de evaluación. Los datos obtenidos, 84% de participantes lograron niveles positivos en lo que concierne a la comunicación, y el 43%, obtuvo resultados efectivos en sus relaciones interpersonales. Concluyo, una relación moderada entre variables, y esta relación fue respaldada por un coeficiente de correlación de 0,53.

Asimismo, Espinoza (2022) buscó relacionar la comunicación asertiva y clima institucional, involucró la participación de 65 docentes, y empleó dos

cuestionarios como instrumentos de evaluación con, en el marco de un estudio de naturaleza no experimental. Los datos obtenidos señalaron que, 73,8% de los maestros reportaron niveles de confianza en la comunicación efectiva y un alto valor en el clima institucional. Concluyo, que el análisis de Nagelkerke evidenció que el 40,5% de la variabilidad en el clima organizacional podía ser explicada por la presencia de una comunicación basada en la confianza.

Carrasco (2019) investigó la correlación de comunicación asertiva y desempeño laboral mediante un enfoque hipotético-deductivo, no experimental, corte transversal, diseño correlacional. La muestra comprendió a 80 docentes de la UGEL 02, a quienes se les administraron dos instrumentos. El 51,3% de los participantes exhibieron un nivel sólido de confianza, mientras que el 57,2% alcanzó indicadores de desempeño laboral efectivos. Concluyo, que existía una correspondencia moderada y directa entre variables, lo que se respaldó por un Rho de Spearman de 0,69.

En el contexto a nivel internacional, Espinoza (2023) llevó a cabo un estudio en Ecuador con el propósito de investigar la correlación entre la gestión directiva y desempeño docente. El estudio adoptó un diseño no experimental de naturaleza correlacional e involucró a 53 docentes pertenecientes a instituciones educativas en Guayaquil. Para llevar a cabo la investigación, se emplearon dos cuestionarios como instrumentos de evaluación. Los resultados revelaron que, en relación a la primera variable, el 41,51% del cuerpo docente alcanzó un nivel considerado medio, mientras que, en cuanto a la segunda variable, el 56,6% también obtuvo un nivel medio. Concluyo, se observa una correlación positiva entre variables, respaldada por un Rho de Spearman de 0,82.

León (2020) en su estudio de la comunicación asertiva con satisfacción laboral. El diseño del estudio se desarrolló en un enfoque descriptivo correlacional, y la muestra se compuso de 30 docentes de Guayaquil, a quienes se les administraron dos cuestionarios como herramientas de medición. Los resultados del estudio indicaron que un 45% de los docentes lograron niveles significativamente altos en cuanto a la confianza y la satisfacción en sus entornos

laborales. Concluyo, una correlación directa y de importancia entre variables, respaldada por un Rho de Spearman de 0,74.

Adicionalmente, Arguello (2020) llevó a cabo una investigación en Ecuador, cuyo objetivo fue relacionar la comunicación asertiva y la convivencia escolar. La muestra de estudio estuvo compuesta por 41 maestros, y se aplicó un diseño no experimental y correlacional para analizar las variables en cuestión. La evaluación de variables se efectuó a través de dos cuestionarios, y los resultados reflejaron que un 97,6% de los docentes alcanzaron un nivel elevado de competencia en lo que concierne a la comunicación y la convivencia escolar. Concluyo, una correlación directa y de importancia entre variables, respaldada por un Rho de Spearman de 0,56.

Camba (2019) el propósito fue determinar la relaciones interpersonales y comunicación asertiva. El estudio adoptó un enfoque de diseño correlacional descriptivo y contó con la participación de 32 docentes de Guayaquil a quienes se les administraron dos cuestionarios para evaluar dichas variables. Cuyos hallazgos, 91% de los docentes presentó niveles positivos tanto en sus relaciones interpersonales como en los niveles de confianza. Concluyo, en una correlación común y directa entre variables, respaldada por un Rho de Spearman de 0,59.

Diversos académicos han compartido sus puntos de vista acerca de la conceptualización de las variables relacionadas con la comunicación activa, la comunicación asertiva se caracteriza por la habilidad para expresarse de manera apropiada, considerando las situaciones, emociones y comportamientos que influyen en la comunicación de las personas (Corrales et al., 2017). Por otro lado, Maluenda et al. (2017) la caracterizan como una habilidad que facilita el establecimiento de límites al expresar sentimientos, emociones, aspiraciones y necesidades de manera clara y respetuosa, mientras se respeta las opiniones de los demás. Cañas y Hernández (2019) la conceptualizan como la capacidad de expresarse de manera respetuosa y sincera, considerando las diversas perspectivas de los demás, comprendiéndolos sin emitir juicios de valor y

rechazando actitudes agresivas. Estas definiciones ofrecen un marco fundamental para comprender la comunicación asertiva en el contexto de este estudio.

Según Lachira et al. (2020), comunicarse asertivamente es la habilidad para preservar el respeto en las interacciones con otras personas, lo que fortalece los lazos interpersonales. Del mismo modo, Lesmes et al. (2020) la describen como la habilidad para expresarse teniendo en cuenta el contexto y mostrando consideración hacia los derechos de los demás.

La habilidad de comunicación asertiva desempeña un papel fundamental en las interacciones humanas al enfocarse en comunicar de manera clara y cortés los pensamientos y emociones necesidades, sin recurrir a la agresividad ni la sumisión (Vinuesa y Ramón., 2022). Se distingue por su capacidad para establecer límites y defender los derechos propios sin menoscabar los derechos inherentes a otras personas. La comunicación asertiva promueve la efectividad en la comunicación al impulsar la comprensión mutua, prevenir malentendidos y abordar los conflictos de manera constructiva. Practicar la comunicación asertiva fortalece las relaciones interpersonales y crea un entorno de respeto y colaboración (Vinuesa y Ramón., 2022).

Por otro lado, la carencia de asertividad puede dar lugar a problemas de comunicación, manifestándose a través de agresividad o pasividad. La agresividad implica expresar ideas o emociones de manera confrontativa y ofensiva, lo que suele desencadenar hostilidad y entorpecer la comunicación efectiva (Vinuesa y Ramón., 2022). En contraste, la pasividad se evidencia cuando alguien no comunica sus pensamientos o necesidades, permitiendo que otros tomen decisiones en su lugar o evitando los conflictos a toda costa. La comunicación asertiva, permitiendo a las personas comunicarse de manera franca, sincera y respetuosa, lo que en última instancia conduce a relaciones más saludables y eficaces (Vinuesa y Ramón., 2022).

En este estudio, se ha adoptado la definición propuesta por Vinueza y Ramón (2022), quienes conceptualizan la comunicación asertiva como la destreza que permite a una persona comunicar opiniones, propósitos y sentimientos de manera efectiva a través de un código común, con el fin de asegurar que el mensaje sea comprendido.

La primera dimensión, las estrategias de asertividad, consisten en técnicas que facilitan la comunicación efectiva al permitir que el emisor interactúe adecuadamente con el receptor, fomentando así el intercambio de roles entre ambas partes. Estos métodos influyen en la forma de pensar, expresar sentimientos y orientar una conducta asertiva, lo que implica el control de la ansiedad (estrategia interna) y la aplicación de comportamientos asertivos para abordar diversas situaciones (estrategias externas), entre otras consideraciones (Vilca, 2019).

La dimensión de estrategias asertivas en la comunicación se centra en la capacidad para comunicar ideas, opiniones y sentimientos de forma nítida y con consideración, sin agresividad ni sumisión. Esto implica la capacidad de comunicarse de manera efectiva, defender los propios derechos y necesidades, y resolver conflictos de manera constructiva. Las estrategias asertivas también promueven la empatía y la comprensión de las perspectivas de los demás, lo que conduce a una comunicación más saludable y relaciones interpersonales más sólidas.

En entornos educativos, resulta imperativo el empleo de estrategias de confianza tanto por parte de los estudiantes como de los docentes. Los estudiantes pueden experimentar un desarrollo positivo al aprender a expresar sus preocupaciones, formular preguntas y participar en interacciones educativas de manera segura y eficiente. Por otro lado, los profesores pueden implementar tácticas proactivas para establecer una comunicación eficaz con estudiantes, padres y otros colaboradores educativos, lo que contribuye a la creación de un ambiente de aprendizaje enriquecedor y propicio. En resumen, las dimensiones vinculadas a las estrategias de confianza desempeñan un papel fundamental en

fomentar una comunicación eficaz y relaciones saludables en los contextos educativos.

La segunda dimensión se centra en la exclusión de la agresividad en la fase de comunicación llevada a cabo por el emisor, promoviendo un enfoque en el respeto y el autocontrol, lo que contribuye a un temperamento adecuado. El estilo asertivo se enfoca en reacciones que fomentan un clima pasivo caracterizado por la moderación, el autocontrol y el manejo de un temperamento apropiado (Acosta, 2021).

La dimensión de estilos asertivos en la comunicación se refiere a las distintas formas de los sujetos que expresan sus pensamientos, sentimientos y necesidades. Los estilos asertivos son aquellos en los que una persona se comunica de manera clara, directa y respetuosa, defendiendo sus derechos y mostrando empatía hacia los demás (Vinueza y Ramón., 2022). Estos estilos son equilibrados, evitando tanto la pasividad (donde una persona no expresa sus necesidades) como la agresividad (donde una persona se comunica de manera hostil). Fomentar y enseñar estilos asertivos de comunicación en el entorno educativo es esencial para que los estudiantes y el personal escolar puedan comunicarse efectivamente, resolver conflictos de manera constructiva y mantener relaciones interpersonales saludables (Vinueza y Ramón., 2022).

Los estilos asertivos son particularmente beneficiosos dentro del entorno educativo, dado que posibilitan a los estudiantes expresar sus ideas y necesidades de manera respetuosa y efectiva. Esto fomenta el aprendizaje donde se valoran las opiniones de todos y se fomenta el respeto mutuo. Para los docentes y el personal escolar, los estilos asertivos facilitan la comunicación efectiva con los estudiantes, los padres y otros miembros del equipo educativo. Al utilizar estilos asertivos, se puede construir un ambiente de trabajo más colaborativo y saludable en la institución educativa, a su vez, aporta al logro académico y al bienestar global de todas las personas relacionadas. (Vinueza y Ramón, 2022).

La tercera dimensión, la comunicación precisa, se define como una comunicación eficaz que garantiza la comprensión del mensaje, lo que resulta en una respuesta del receptor acorde a las expectativas del emisor (Fonseca et al., 2016). Para lograr una comunicación precisa, es esencial el uso de un código común para garantizar la precisión de la comunicación (Vilca, 2019).

La dimensión de la comunicación precisa es fundamental en cualquier entorno educativo, ya que implica transmitir información de manera clara y sin ambigüedades. En el ámbito escolar, los docentes deben ser capaces de comunicar los conceptos de manera que los estudiantes los comprendan plenamente. Esto incluye el uso de un lenguaje claro y adecuado al nivel de los estudiantes, así como la explicación de conceptos de manera estructurada y coherente. La comunicación precisa también se relaciona con la retroalimentación efectiva, donde los docentes proporcionan comentarios claros y específicos a los estudiantes acerca de su rendimiento, permitiéndoles mejorar y progresar en su proceso de aprendizaje (Vinuesa y Ramón., 2022).

Además, la comunicación precisa es importante en la interacción entre los integrantes del personal educativo y con los padres y la comunidad. La claridad en la comunicación garantiza que todos estén al tanto de las políticas, procedimientos y expectativas de la institución educativa (Vinuesa y Ramón., 2022). Esto contribuye a un ambiente de trabajo y aprendizaje más eficiente y evita malentendidos o confusiones. La comunicación clara, es esencial para el éxito en el ámbito educativo, facilitando la comprensión, la retroalimentación y la colaboración efectiva entre todos los actores involucrados en el proceso educativo (Vinuesa y Ramón., 2022).

En cuanto a la conceptualización del desempeño docente, Flores (2008) lo describe como el compendio de acciones, elecciones y labores que un maestro lleva a cabo en un entorno educativo con el propósito de formar a los estudiantes. Esto implica el empleo de estrategias de enseñanza, la utilización de recursos, así como la aplicación de conocimientos y saberes prácticos (Martínez y Lavin, 2017). Además, se asocia con la capacidad

pedagógica, la motivación y las actitudes del docente para afrontar situaciones problemáticas (Sánchez, 2020).

Los educadores desempeñan un papel crucial en el ámbito educativo, dado que tiene un impacto directo en la formación y el avance de los estudiantes. Un desempeño efectivo por parte de los docentes se manifiesta en su capacidad para comunicar de forma clara y estimulante, adaptar sus enfoques pedagógicos a las particularidades de cada estudiante y proporcionar una retroalimentación constructiva para el desarrollo académico. Además, este desempeño requiere un compromiso continuo con la actualización de conocimientos y habilidades pedagógicas, así como la capacidad de reflexionar sobre las propias prácticas con miras a la mejora constante (Minedu, 2022).

La evaluación del desempeño representa un procedimiento crucial para elevar la calidad educativa, al posibilitar la identificación de puntos fuertes y áreas de oportunidad. Este enfoque proporciona la ocasión de brindar apoyo y desarrollo profesional a los educadores, utilizando la retroalimentación y la revisión del desempeño como herramientas esenciales para asegurar que estén preparados para ofrecer una enseñanza de alta calidad que responda a las cambiantes necesidades de los educandos. En conclusión, la evaluación y mejora del desempeño docente son fundamentales en la gestión educativa, siendo pilares clave para alcanzar los objetivos educativos y contribuir a la formación exitosa de las generaciones futuras, según las directrices del Ministerio de Educación (Minedu, 2022).

El desempeño docente, comprende la capacidad del docente para planificar y ejecutar estrategias pedagógicas efectivas, gestionar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, fomentar un entorno educativo positivo, evaluar el progreso de los alumnos y ajustar su enfoque pedagógico según las necesidades individuales y colectivas de la clase (Minedu, 2022).

El desempeño docente se refiere a la realización y cumplimiento de las responsabilidades y funciones inherentes al rol de un educador en el contexto escolar. Además, abarca aspectos relacionados con la colaboración con colegas, el compromiso con el desarrollo profesional continuo y la contribución

al logro de metas educativas institucionales. En última instancia, se evalúa la eficacia del docente en facilitar el aprendizaje y el crecimiento académico y personal de sus estudiantes.

Por otro lado, Zaldivar y Quintal (2021) plantean, la labor del profesorado involucra las acciones, responsabilidades y métodos y habilidades que un docente demuestra en sus diversas responsabilidades. En este estudio, se adoptará la definición del Minedu (2022), que identifica los desempeños como las acciones aspectos del maestro que son discernibles, susceptibles de ser explicados y evaluados, demostrando su competencia, destreza y capacidad.

En esta investigación, se han abordado dimensiones clave del desempeño docente, que son la disposición para el proceso de aprendizaje, la instrucción orientada al aprendizaje, la implicación en la administración, la conducta profesional y la identificación con la labor docente (Minedu, 2022).

La dimensión de preparación para el aprendizaje se centra en el entorno, los recursos y las actividades que promueven un ambiente propicio para el proceso educativo. Este aspecto busca garantizar que los estudiantes cuenten con los recursos y circunstancias necesarios para maximizar su capacidad de aprendizaje. Esto incluye el suministro de instalaciones adecuadas, materiales de estudio relevantes y actualizados, así como la promoción de prácticas de enseñanza efectivas que estimulen la curiosidad y el compromiso de los estudiantes.

Además, la preparación para el aprendizaje se relaciona con la disposición de los docentes y el personal de apoyo para brindar orientación, asesoramiento y apoyo individualizado a los estudiantes. Esta dimensión busca garantizar que los estudiantes tengan acceso a recursos que les permitan superar obstáculos y dificultades en su proceso de aprendizaje. En resumen, La disposición para el proceso de aprendizaje es esencial para garantizar que los estudiantes se encuentren en un ambiente educativo que fomente el desarrollo, el cumplimiento

y la obtención de habilidades y conocimientos esenciales para su éxito en el porvenir.

Por otro lado, la dimensión dos, enseñanza para el aprendizaje, se centra en la capacidad del docente para cultivar un entorno de aula propicio, considerando la diversidad de respuestas de los estudiantes. Esto requiere la aplicación de distintas tácticas pedagógicas, enfoques metodológicos y sistemas de evaluación (Minedu, 2022).

La enseñanza para el aprendizaje se enfoca en el papel fundamental de los docentes en facilitar un proceso de enseñanza efectivo que permita a los estudiantes adquirir conocimientos, habilidades y competencias de manera significativa. Esta dimensión implica que los docentes diseñen y ofrezcan experiencias de aprendizaje que sean relevantes, participativas y adaptadas a las exigencias y preferencias de aprendizaje de los estudiantes. Se anticipa que los maestros empleen tácticas pedagógicas vanguardistas, y fomenten la resolución de problemas y promuevan la reflexión y el pensamiento crítico (Minedu, 2022).

Además, la dimensión de enseñanza para el aprendizaje también aborda la evaluación y retroalimentación constante como componentes esenciales del proceso educativo. Los docentes deben ser capaces de evaluar imparcialmente y de manera equitativa el avance de los estudiantes, brindando comentarios constructivos que contribuyan a perfeccionar su rendimiento. En resumen, esta dimensión busca asegurar que los docentes estén comprometidos con la excelencia en la enseñanza y se esfuercen por crear un ambiente de aprendizaje estimulante que maximice el potencial de cada estudiante (Minedu, 2022).

La dimensión de enseñanza para el aprendizaje resulta fundamental en el entorno educativo, dado que se centra en cómo los docentes diseñan y entregan sus clases para facilitar un aprendizaje efectivo por parte de los estudiantes. Implica la creación de un entorno de aprendizaje dinámico y participativo. Los docentes deben seleccionar estrategias pedagógicas adecuadas, adaptar sus

métodos adecuar la metodología educativa a las particularidades de cada estudiante y utilizar herramientas tecnológicas y recursos educativos de manera efectiva (Minedu, 2022).

Además, aborda la evaluación y retroalimentación como componentes cruciales. Los docentes deben ser capaces de valorar de manera imparcial la evolución de los estudiantes, brindándoles comentarios constructivos que les permitan perfeccionarse. En resumen, esta dimensión destaca la relevancia de que los maestros sean facilitadores de un aprendizaje significativo, estimulante y personalizado, lo que contribuye al éxito educativo de los estudiantes (Minedu, 2022).

Asimismo, la tercera dimensión, denominada participación en la gestión, enfatiza la necesidad de llevar a cabo una comunicación efectiva con la participación de todos los integrantes de la institución educativa, con el fin de llegar a acuerdos y colaborar en todas las etapas del proceso, desde la creación del Proyecto Educativo Institucional hasta su evaluación (Minedu, 2022).

La dimensión de la participación en el entorno educativo resulta crucial para estimular la participación dinámica de los educandos en el proceso de aprendizaje. Implica generar un ambiente en el aula en el que los estudiantes se sientan motivados y comprometidos en las actividades académicas. Los maestros juegan un rol crucial en este aspecto al planificar lecciones y actividades, alentando preguntas, debates y colaboración entre compañeros. Además, la participación también se relaciona con la interacción dentro del salón de clases, donde los estudiantes se sienten a gusto compartiendo sus pensamientos y opiniones, lo que enriquece el proceso de aprendizaje (Minedu, 2022).

La participación va más allá de la mera presencia en el aula; implica involucrarse en el contenido, hacer conexiones significativas y aplicar lo aprendido en situaciones del mundo real. Los docentes deben ser capaces de estimular la participación de manera equitativa, considerando las distintas

exigencias y modalidades de aprendizaje de los estudiantes. En resumen, esta dimensión promueve un entorno educativo en el que los estudiantes son activos participantes en su propio aprendizaje, lo que contribuye a un mayor compromiso, retención de conocimientos y éxito académico (Minedu, 2022).

La cuarta dimensión aborda la evaluación de las tareas desempeñadas por los docentes, incluyendo actividades de colaboración y colaboración conjunta, así como la asunción de responsabilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, acompañada de la administración de información vinculada a las políticas educativas (Minedu, 2022).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

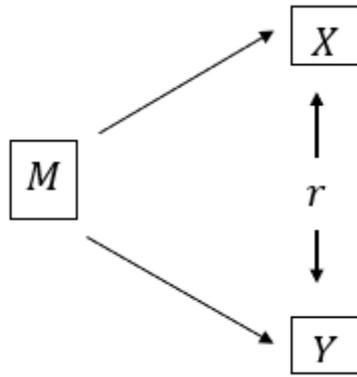
El presente estudio es tipo básica, el objetivo principal es abordar una cuestión de naturaleza científica con el fin de ampliar el conocimiento, sin necesariamente abordar una problemática específica. Por lo tanto, su enfoque se considera básico, ya que se centra en la comunicación del conocimiento y puede constituir el inicio para investigaciones venideras (Rodríguez, 2020).

En cuanto a la metodología, se adoptó un enfoque cuantitativo, que se caracteriza por el uso de herramientas estadísticas para contrastar las hipótesis de la investigación. Este enfoque se sustenta en la recolección y el análisis de datos numéricos con el fin de contrastar las hipótesis planteadas (Hernández y Mendoza, 2018). Además, se utiliza la estadística para obtener resultados cuantitativos y describir las características de la población estudiada.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Es no experimental, se caracteriza por el hecho de que las variables son observadas y analizadas sin intervención activa por parte del investigador, como señalan Hernández et al (2018). En este estudio, se optó por un diseño correlacional, ya que se examinaron las variables de comunicación asertiva y desempeño docente sin introducir ninguna manipulación deliberada.

Además, se aplicó un diseño correlacional, ya que se buscó establecer relaciones entre las variables, como se ilustra en el gráfico adjunto (Carrasco, 2018), los estudios correlacionales se centran en analizar las conexiones entre las variables, sin requerir que una variable influya directamente en la otra.



$M$  = Instituciones educativas de la Ugel 01

$X$  = Variable comunicación asertiva

$Y$  = Variable desempeño docente

$r$  = Correlación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Comunicación asertiva

**Definición conceptual:** La habilidad de comunicación asertiva desempeña un papel fundamental en las interacciones humanas al enfocarse en expresar de forma clara y respetuosa los pensamientos, sentimientos y necesidades, sin recurrir a la agresividad ni la sumisión (Vinueza y Ramón., 2022).

**Definición Operacional:** La variable medirá con un instrumento que consta de 24 preguntas, considerando las dimensiones de la variable.

#### Variable 2: Desempeño docente

**Definición conceptual:** El desempeño docente, comprende la capacidad del docente para planificar y ejecutar estrategias pedagógicas efectivas, gestionar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, fomentar un entorno educativo positivo, evaluar el progreso de los alumnos y ajustar su enfoque pedagógico según las necesidades individuales y colectivas de la clase (Minedu, 2022).

**Definición Operacional:** La variable se medirá con un instrumento que consta de 25 ítems, de acuerdo a las dimensiones de la variable.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Siguiendo la definición de López-Roldán y Fachelli (2017), la población se refiere a un conjunto de individuos que comparten atributos relevantes para este estudio. En esta situación, el grupo está conformado por 200 maestros provenientes de tres centros educativos de la UGEL 01.

#### **Criterio de inclusión**

Haber sido educador en funciones de instituciones educativas, particularmente aquellos que otorgaron su consentimiento informado, y que formaban parte de las instituciones de la UGEL 01, 2023.

#### **Criterio de exclusión**

Los educadores que se encuentren inactivos debido a licencias u otras situaciones, así como aquellos maestros que no proporcionaron su consentimiento informado, y que formaban parte de las instituciones vinculadas a la UGEL 01, 2023.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra se define como un subconjunto seleccionado de la población, con la finalidad que sea representativa de la totalidad de la población, siguiendo la guía proporcionada por Villarruel y Villarruel (2019). En esta investigación, el grupo de muestra estará constituido por 132 maestros provenientes de tres instituciones educativas de la UGEL 01 en Lima. El tamaño de la muestra fue calculado mediante una fórmula estadística, como se explica en el anexo 5.

#### **3.3.3. Muestreo**

Se utilizó el procedimiento de muestreo para elegir una muestra que represente de manera adecuada a la población de interés, como lo señala Arias (2021). En este estudio, se aplicó la técnica de muestreo no probabilístico, ya que el investigador tendrá la capacidad de seleccionar a los participantes de acuerdo con criterios de inclusión y exclusión (Otzen y Monterola, 2017).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Determinada por las características y atributos de las personas que serán sometidas a la utilización de los instrumentos diseñados para evaluar las variables, la unidad de análisis corresponde a cada maestro de cualquiera de las tres instituciones vinculadas a la UGEL 01.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica de encuesta se transforma en una herramienta valiosa para la recopilación de datos, utilizando el cuestionario como un aliado para obtener información de manera estructurada y sistemática (Rodríguez et al., 2021).

Según Pino (2018) elegir un instrumento es importante en una investigación ya que de ella dependerá la calidad de la información que se recopilará, esto incluye la adaptación, adecuada con la validación de la misma para que sea idónea para lograr el objetivo. Anexo 3.

#### **Validez**

Contribuirá a verificar y evaluar la eficacia de los instrumentos de investigación, según lo indica Sierra (2018). En este trabajo, se realizará la validación de contenido a través del juicio de expertos, para constatar que los instrumentos miden lo que en la investigación se pretende medir. La validez se relaciona con la eficacia de un instrumento para medir de manera precisa una variable en estudio, según lo explican Ñaupas y sus colegas (2018), tal como se detalla en el Anexo 4.

#### **Confiabilidad**

Para verificar la confiabilidad del instrumento, se llevaron a cabo pruebas piloto que implicaron la aplicación del cuestionario a un conjunto de docentes con atributos parecidos a la población de interés. Para evaluar la coherencia interna de las respuestas, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach como la medida estadística de referencia.

La confiabilidad se enfoca en la precisión y la consistencia interna de un instrumento, con el propósito de evitar errores, de acuerdo con la explicación proporcionada por Espinoza (2019). Para analizar la confiabilidad, se realizará un aprueba inicial con la participación de 15 educadores que no forman parte del grupo principal.

Se encontró la confiabilidad de los instrumentos mediante Alfa de Cronbach obteniendo para la comunicación asertiva el 0.826 y para el desempeño docente 0.861. Tal como se detalla en el Anexo 6.

### **3.5. Procedimientos**

Se llevarán a cabo gestiones con los líderes educativos de las IE, bajo la jurisdicción de la UGEL 01 en Lima, para obtener los permisos necesarios con el fin de administrar los instrumentos a los docentes. La recopilación de datos se efectuará en persona y se verificarán las propiedades psicométricas, incluyendo precisión y credibilidad de los instrumentos empleados para evaluar las variables. Además, se obtuvo el consentimiento informado de los docentes, brindándoles la información necesaria y solicitando su autorización para participar en la investigación. Se aplicó el instrumento en la investigación a 15 docentes que comparten similitudes con la muestra principal con el fin de evaluar la exactitud y confiabilidad del cuestionario.

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

Los instrumentos se registrarán en Microsoft Excel 2020 y se exportarán a SPSS versión 26 para realizar análisis estadísticos descriptivos de cada uno de los constructos. Posteriormente, se llevó a cabo una prueba para ver si es distribución normal o no, no cumplió con la suposición de normalidad y se aplicó la prueba de Tau<sub>b</sub> de Kendall. En situaciones en las que los datos siguieran una distribución no normal, para la prueba de hipótesis, conforme al propósito de esta investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la investigación, se adoptó las normas asegurando de esta forma el respeto a los derechos de autor, incluyendo el uso de las citas y referencias. Además, se velará por el reconocimiento de la propiedad intelectual. En consonancia con prácticas éticas, se cumplirán los procedimientos y regulaciones necesarios para obtener los permisos requeridos.

Enfocados a este punto, los lineamientos se establecen en el art. 79 del Código de Ética Profesional, siendo el objetivo principal proteger y velar por los derechos en la totalidad de investigados (párrafo 9). Asimismo, se garantizará la integridad del respeto a los derechos intelectuales de propiedad, observando las normativas y legislaciones vigentes referentes al uso de data proveniente de diversas fuentes, tales como libros, revistas u otros documentos, así como fuentes en línea como sitios web y revistas académicas en bases de datos, entre otros. En lo que concierne al manejo tanto de tablas como de figuras, se seguirá estrictamente el formato (APA, 2020) al atribuir correctamente las fuentes utilizadas.

En cuanto a los cuatro fundamentos éticos, expresa que el primer principio es asignado a la autonomía que se centra en respetar la integridad de los individuos y sus decisiones, lo que a su vez requiere de la aprobación y asentimiento de los demás participantes, quienes voluntariamente participarán en el estudio, de esta manera protegiendo su identidad. El principio de buena fe cubre la responsabilidad del investigador de proteger a los participantes, mientras que el de no maleficencia garantiza su seguridad y la evitación de cualquier riesgo. Sobre la justicia, este principio se anexa al proceso equitativo en la selección de los participantes, sin permitir ninguna discriminación.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Tabla cruzada sobre comunicación asertiva y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	
<b>Comunicación asertiva</b>	Mala	Recuento	17	0	1	18
		% del total	12,9%	0,0%	0,8%	13,6%
	Regular	Recuento	11	52	12	75
		% del total	8,3%	39,4%	9,1%	56,8%
	Buena	Recuento	2	9	28	39
		% del total	1,5%	6,8%	21,2%	29,5%
Total	Recuento	30	61	41	132	
	% del total	22,7%	46,2%	31,1%	100,0%	

En la tabla 3 de 132 encuestados el 13.6% se encuentran en el nivel mala de la comunicación y el 22.7% en el nivel deficiente del desempeño docente, en el nivel regular se tiene un 56.8% de comunicación asertiva y el 46.2% eficiente en el desempeño docente, asimismo 29.5% manifiesta que la comunicación asertiva es buena mientras que el 31.1% manifiesta que su desempeño es muy eficiente.

Tabla 2

*Tabla cruzada sobre estrategias asertivas y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	
<b>Estrategias asertivas</b>	Mala	Recuento	28	8	7	43
		% del total	21,2%	6,1%	5,3%	32,6%
	Regular	Recuento	0	45	4	49
		% del total	0,0%	34,1%	3,0%	37,1%
	Buena	Recuento	2	8	30	40
		% del total	1,5%	6,1%	22,7%	30,3%
Total	Recuento	30	61	41	132	
	% del total	22,7%	46,2%	31,1%	100,0%	

En la tabla 4 de 132 encuestados el 32.6% se encuentran en el nivel mala de estrategias asertivas y el 22.7% en el nivel deficiente del desempeño docente, en el nivel regular se tiene un 37.1% de estrategias asertivas y el 46.2% eficiente en el desempeño docente, asimismo 30.3% manifiesta que la comunicación asertiva es buena mientras que el 31.1% manifiesta que su desempeño es muy eficiente.

Tabla 3

*Tabla cruzada sobre estilos asertivos y desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
<b>Estilos asertivos</b>	Mala	Recuento	26	0	2	28
		% del total	19,7%	0,0%	1,5%	21,2%
	Regular	Recuento	2	48	9	59
		% del total	1,5%	36,4%	6,8%	44,7%
	Buena	Recuento	2	13	30	45
		% del total	1,5%	9,8%	22,7%	34,1%
Total	Recuento	30	61	41	132	
	% del total	22,7%	46,2%	31,1%	100,0%	

En la tabla 5 de 132 encuestados el 21.2% se encuentran en el nivel mala de estilos asertivos y el 22.7% en el nivel deficiente del desempeño docente, en el nivel regular se tiene un 44.7% de estilos asertivos y el 46.2% eficiente en el desempeño docente, asimismo 34.1% manifiesta que el estilo asertivo es buena mientras que el 31.1% manifiesta que su desempeño es muy eficiente.

Tabla 4

*Tabla cruzada sobre comunicación precisa y desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
<b>Comunicación precisa</b>	Mala	Recuento	18	0	1	19
		% del total	13,6%	0,0%	0,8%	14,4%
	Regular	Recuento	6	47	7	60
		% del total	4,5%	35,6%	5,3%	45,5%
	Buena	Recuento	6	14	33	53
		% del total	4,5%	10,6%	25,0%	40,2%
Total	Recuento	30	61	41	132	
	% del total	22,7%	46,2%	31,1%	100,0%	

En la tabla 6 de 132 encuestados el 14.4% se encuentran en el nivel mala de comunicación precisa y el 22.7% en el nivel deficiente del desempeño docente, en el nivel regular se tiene un 45.5% de comunicación precisa y el 46.2% eficiente en el desempeño docente, asimismo 40.2% manifiesta que la comunicación precisa es buena mientras que el 31.1% manifiesta que su desempeño es muy eficiente.

Análisis inferencial.

### Hipótesis general

**H0.** No existe una relación entre comunicación asertiva y desempeño docente.

**H1.** Existe una relación entre comunicación asertiva y desempeño docente.

Tabla 5

#### *Correlación comunicación asertiva y desempeño docente*

			Comunicación asertiva	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

*Fuente.* SPSS 26

Según el análisis del estadístico Tau\_b de Kendall con coeficiente de 0,622 y una significancia igual a 0 se acepta la hipótesis de estudio.

### Hipótesis específica 1

**H0.** No existe una relación entre estrategias asertivas y desempeño.

**H1.** Existe una relación entre estrategias asertivas y desempeño docente.

Tabla 6

#### *Correlación estrategias asertivas y desempeño docente*

			Estrategias asertivas	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Estrategias asertivas	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

*Fuente.* SPSS 26

De acuerdo a Tau\_b de Kendall en la tabla 8, se aprecia la existencia de la correlación entre las variables de estudio con un coeficiente de 0.625 y una significancia 0.

## Hipótesis específica 2

**H0.** No existe una relación entre estilos asertivos y desempeño docente.

**H1.** Existe una relación entre estilos asertivos y desempeño docente.

Tabla 7

### *Correlación estilos asertivos y desempeño docente*

			Estilos asertivos	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Estilos asertivos	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Kendall	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

Fuente. SPSS 26

Según Tau\_b de Kendall se aprecia que la correlación entre las variables es 0,677 con una significancia de 0 rechazando la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 3

**H0.** No existe una relación entre comunicación precisa y desempeño docente.

**H1.** Existe una relación entre comunicación precisa y desempeño docente.

Tabla 8

### *Correlación comunicación precisa y desempeño docente*

			Comunicación precisa	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Comunicación precisa	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Kendall	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

Fuente. SPSS 26

Según Tau<sub>b</sub> de Kendall en la tabla 11, existe una correspondencia entre la comunicación precisa y el desempeño docente, siendo la significancia de 0 y la correlación de 0,580.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio sobre la comunicación asertiva y su vínculo con el desempeño docente, evaluados mediante la prueba Tau\_b de Kendall, han revelado una correlación moderada entre ambas variables, respaldada por un p-valor significativo de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,622. Esta evidencia subraya la importancia de la comunicación asertiva en el ámbito educativo, indicando que existe una relación significativa con el rendimiento de los docentes. La habilidad para comunicarse de manera efectiva parece desempeñar un papel clave en el éxito laboral de los educadores, sugiriendo la necesidad de desarrollar y fomentar estas habilidades como parte integral de su formación y práctica profesional.

Los hallazgos de Vela y Alata (2023) refuerzan la idea de niveles satisfactorios de desempeño docente, destacando una conexión directa y moderada entre la comunicación asertiva y el rendimiento laboral de los educadores. En línea con estos resultados, Espinoza (2023) sugiere que mejorar las habilidades de comunicación asertiva podría tener un impacto positivo en el desarrollo y éxito profesional de los docentes. La correlación moderada identificada entre la forma de comunicarse de los docentes y su rendimiento educativo resalta un vínculo significativo, ofreciendo así una perspectiva valiosa para la implementación de estrategias de formación y desarrollo personalizado en el ámbito educativo. En conjunto, estos estudios enfatizan la importancia de la comunicación asertiva en el contexto educativo, abriendo oportunidades para mejorar las habilidades comunicativas y, por ende, el desempeño global de los educadores.

En una ampliación detallada de la información, el estudio de Espinoza (2023) no solo señaló las discrepancias en los porcentajes vinculados con la primera variable, sino que también profundizó en la interpretación de estos descubrimientos. Al abordar las diferencias observadas, el autor concluyó que los resultados respaldan de manera sólida la existencia de una correlación significativa y directa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente.

Esto fortalece la premisa planteada, ya que Canaza (2023) valida esta conexión, destacando que la comunicación asertiva guarda una relación positiva y sustancial con el rendimiento laboral de los docentes. Un aspecto notable es que esta relación se mantiene robusta e independiente de las variaciones específicas en los niveles alcanzados en cada variable, lo que proporciona consistencia y confianza en los resultados obtenidos.

El análisis más detallado de Conde (2023) aporta significativamente a una comprensión más completa de la conexión entre la comunicación asertiva y el desempeño docente. Este estudio consolida la noción de que el desarrollo y fomento de habilidades asertivas se presentan como estrategias clave para mejorar la calidad de la enseñanza y fortalecer la efectividad laboral de los educadores. La conclusión sugiere que invertir en la mejora de la comunicación asertiva podría ser fundamental para cultivar un entorno educativo más eficaz y, por ende, elevar el rendimiento general de los docentes, respaldando la importancia de esta habilidad en el ámbito educativo.

La investigación de León (2020) respalda consistentemente una relación positiva y significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente, sugiriendo que la variabilidad en los porcentajes específicos puede atribuirse a diferencias en las mediciones. En general, destaca la importancia de promover la comunicación asertiva para mejorar el rendimiento docente en instituciones educativas públicas.

En el análisis específico de la hipótesis 1, que se centra en la relación entre la estrategia asertiva y el desempeño docente, los resultados revelan una correlación moderada y significativa respaldada por un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,625. Este hallazgo indica que la implementación efectiva de estrategias asertivas por parte de los docentes está considerablemente vinculada con su rendimiento laboral, subrayando la relevancia crítica de estas habilidades comunicativas en el ámbito educativo.

La inclusión de los resultados de Canaza (2023), indicando que el 60,3%

de los docentes muestra un nivel intermedio de competencia en comunicación, sugiere un claro margen para la mejora y desarrollo de habilidades asertivas en el cuerpo docente. Esto destaca la necesidad de intervenciones y programas de capacitación que fortalezcan estas competencias y, por ende, mejoren el rendimiento general de los educadores.

Los hallazgos de Arguello (2020) proporcionan una base sólida para estrategias de desarrollo profesional y programas de formación dirigidos a fortalecer las habilidades asertivas de los docentes, destacando la importancia de cultivar esta competencia en el ámbito educativo. Además, la correlación significativa identificada por Carrasco (2019) sugiere que la aplicación efectiva de estrategias asertivas puede tener un impacto positivo en el desempeño docente, contribuyendo así a la creación de un ambiente educativo más efectivo y productivo. Estos resultados respaldan la idea de que fortalecer las habilidades asertivas de los educadores puede ser clave para mejorar la calidad de la enseñanza y el rendimiento general en el entorno educativo.

El estudio de Camba (2019) destaca una correlación moderada y significativa entre la estrategia asertiva y el desempeño docente, reforzando la idea de una conexión cuantificable entre la adopción de estrategias asertivas por parte de los docentes y su rendimiento profesional. La investigación complementaria de Canaza (2023), al señalar que el 60,3% de los docentes tiene un nivel intermedio de competencia en comunicación, enriquece la comprensión de cómo la estrategia asertiva puede influir en el desempeño docente, resaltando la importancia de habilidades comunicativas adecuadas. Estos resultados sugieren que fomentar la asertividad y mejorar las habilidades comunicativas puede ser esencial para el desarrollo profesional de los educadores y, por ende, para la calidad de la enseñanza.

Los resultados de Espinoza (2023), que indican un nivel intermedio en gestión educativa, respaldan la existencia de una relación directa y positiva entre la competencia en comunicación y la gestión educativa. La coherencia en las conclusiones entre los porcentajes presentados por Canaza (2023) subraya la

importancia crítica de estas competencias para mejorar el rendimiento docente. Estos hallazgos sugieren que la habilidad para gestionar efectivamente la comunicación y las responsabilidades educativas se entrelaza positivamente, destacando la relevancia de un enfoque integral en estas competencias para fortalecer la labor docente y, por ende, la calidad educativa.

Comparados con resultados anteriores, los datos de León (2020) resaltan niveles significativamente altos de confianza y satisfacción laboral entre los docentes, respaldando la conclusión general de una correlación directa y significativa entre variables. El descubrimiento de Camba (2019) sugiere que la confianza y la satisfacción laboral pueden ser resultados de estrategias asertivas y una gestión educativa efectiva, contribuyendo al desempeño docente y señalando la interconexión de factores que afectan la calidad del trabajo docente.

Carrasco (2019) destaca la relación positiva entre la estrategia asertiva y el desempeño docente, respaldada por resultados consistentes en varios aspectos evaluados. Además, Espinoza (2022) resalta que la competencia en comunicación y gestión educativa se erige como elementos clave para fortalecer el rendimiento docente y, por ende, mejorar la calidad educativa en las instituciones analizadas.

En el contexto de la hipótesis específico 2, el análisis con la prueba Tau\_b de Kendall revela una correlación moderada y estadísticamente significativa entre los estilos asertivos y el desempeño docente, con un valor p de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,677. Estos resultados señalan que los docentes que adoptan un enfoque asertivo en su comunicación están asociados positivamente con un mejor rendimiento laboral, subrayando la importancia de cultivar habilidades asertivas en el ámbito educativo.

Además, el análisis detallado de los participantes presentado por Conde (2023) destaca que lograron niveles positivos tanto en comunicación de confianza como en relaciones interpersonales efectivas, proporcionando una comprensión más profunda de cómo los estilos asertivos se traducen en prácticas comunicativas positivas y relaciones laborales efectivas.

Los resultados de León (2020) refuerzan la idea de una relación directa y moderada entre los estilos asertivos y el rendimiento docente, indicando que promover y desarrollar habilidades asertivas podría ser una estrategia efectiva para mejorar la calidad de la enseñanza y las relaciones en el entorno educativo.

A pesar de que la investigación de Arguello (2020) muestra que los docentes alcanzaron un nivel elevado de competencia en comunicación y convivencia escolar, respaldando la correlación significativa entre ambas variables, este contraste resalta la variabilidad en las percepciones sobre la relación entre estilos asertivos y desempeño docente. Esta divergencia destaca la importancia de analizar cuidadosamente los diferentes contextos educativos, reconociendo que factores específicos de cada entorno pueden influir en la forma en que los estilos asertivos se relacionan con el rendimiento docente.

La divergencia en los resultados de Conde (2023) subraya la necesidad de una comprensión más holística y contextualizada de la comunicación asertiva en el ámbito educativo, reconociendo la influencia de factores específicos del entorno y la cultura escolar. Espinoza (2023) sugiere que las estrategias para mejorar la comunicación asertiva deben adaptarse a las características particulares de cada contexto educativo.

Además, la contribución de Carrasco (2019) indica una relación directa y moderada entre los estilos asertivos y el desempeño docente, respaldada por resultados consistentes con los de Vela y Alata (2023), reforzando la importancia de considerar la confianza y la asertividad como componentes clave en la mejora del rendimiento docente. En conjunto, los estudios destacan la necesidad de abordajes contextualizados y la relevancia de la confianza y la comunicación asertiva para fortalecer la calidad educativa.

En el contexto de la hipótesis específico 3, la correlación moderada y estadísticamente significativa entre la comunicación precisa y el desempeño docente, revelada mediante la prueba Tau<sub>b</sub> de Kendall, destaca la substancial

relación entre la claridad y precisión en la comunicación y el rendimiento laboral de los docentes. Los análisis previos de Espinoza (2022) aportan contexto al destacar la confianza en la comunicación efectiva y la alta valoración del clima institucional por parte de los docentes. El análisis adicional de Nagelkerke refuerza la influencia positiva de la comunicación precisa en el ambiente laboral y en la percepción del clima institucional.

Los resultados presentados respaldan la correlación positiva entre la comunicación precisa y el desempeño docente, sugiriendo que fomentar prácticas comunicativas claras puede tener un impacto significativo en la efectividad y éxito profesional de los educadores. A pesar de que Camba (2019) muestra resultados positivos en relaciones interpersonales y niveles de confianza, en línea con Espinoza (2023), la variabilidad en la contribución de la comunicación precisa al clima organizacional destaca la complejidad de estos factores, revelando la diversidad en la relación entre la comunicación precisa y el clima institucional.

Los resultados de Conde (2023) resaltan la importancia de promover la comunicación precisa como una estrategia fundamental para mejorar el desempeño docente. Sugieren que intervenciones y programas destinados a fortalecer la calidad de la comunicación entre los docentes y otros miembros de la comunidad educativa pueden contribuir significativamente a la creación de un entorno escolar más positivo y productivo, generando beneficios tanto para los educadores como para los estudiantes.

Por otro lado, los hallazgos de Espinoza (2022) refuerzan la necesidad de considerar la comunicación precisa como un componente clave en la mejora del desempeño docente, pero también reconocen la influencia de factores contextuales en la dinámica institucional. Estos resultados en conjunto subrayan la relevancia de la comunicación precisa y contextualizada como un factor integral para optimizar la calidad educativa y el rendimiento de los docentes.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** De acuerdo al objetivo se determinó la relación entre la comunicación asertiva y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación de 0,622, moderada.

**Segunda:** De acuerdo con el primer objetivo específico se determinó la relación entre la estrategia asertiva y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación de 0,625, moderada.

**Tercera:** De acuerdo con el segundo objetivo específico se determinó la relación entre los estilos asertivos y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación de 0,677, moderada.

**Cuarta:** De acuerdo con el tercer objetivo específico se determinó la relación entre los comunicación precisa y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación de 0,580, moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a los directivos y pedagogos de la IE, fortalecer la comunicación asertiva en el ámbito docente mediante programas de desarrollo, retroalimentación positiva y la integración de herramientas tecnológicas contribuirá significativamente al mejoramiento del desempeño educativo.

**Segunda:** Se sugiere a los directivos y pedagogos de la IE, implementar estrategias asertivas en la formación docente, fomentando la adaptabilidad y el diálogo constructivo, potenciará la eficacia pedagógica y la calidad educativa en el entorno escolar.

**Tercera:** Se sugiere a los directivos y pedagogos de la IE, fomentar estilos asertivos en la formación docente, promoviendo la empatía y la comunicación efectiva, contribuirá al desarrollo profesional y al mejor desempeño en el ámbito educativo.

**Cuarta:** Se sugiere a los directivos y pedagogos de la IE, fortalecer la gestión pedagógica mediante desarrollo profesional, métodos innovadores, evaluación continua y estrategias formativas, promoviendo un entorno centrado en el aprendizaje significativo.

**Quinta:** Se sugiere a los directivos y pedagogos de la IE, promover la mejora de la comunicación precisa en el entorno educativo, mediante programas de desarrollo profesional, puede potenciar el desempeño docente y fortalecer la calidad educativa.

## REFERENCIAS:

- Aguiar Monar, J. C. (2022). *Comunicación asertiva y su influencia en el aprendizaje de lengua y literatura en una unidad educativa de Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100949>
- Álvarez Hermenejildo, D. A. (2022). *Comunicación asertiva y resolución de conflictos en el personal docente de una escuela básica de Santa Elena - Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93350>
- Arellano, N. (2023). Barriers in non-verbal communication between teacher-student. *Orbis Magazine*, (4), 3-38. <http://ojs.revistaorbis.org/index.php/orbis/article/view/12>
- Arguello, R. M. (2020). *Comunicación asertiva y su relación en la convivencia escolar de docentes de una institución educativa Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58826>
- Ayoví Caicedo, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Cabero, J. (2018). Evaluation of teaching performance in virtual training: ideas for configuring a model. *Ibero-American Journal of Distance Education*, 21(1), 261–279. doi:<https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Camba, V. G. (2019). *Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Cone, Yaguachi, Guayas, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35977>
- Canaza, E. M. (2023). *Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108997>

- Cañas, D. C., & Hernández, J. (2019). Assertive communication in teachers: diagnosis and educational proposal. *Praxis & Saber Magazine*, 10(24), 143-165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Capa, N. B. A. (2022). Assertive communication and its impact on educational management. *Ciencia y Educación*, 1(3), 20-31.
- Carrasco, J.M. (2019). *La comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima-2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41303>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cenas-Cahcón, F., Blaz-Fernández, F., & Castro-Mendocilla, W. (2021). Institutional climate and teaching performance in educational institutions in the La 33 Esperanza district - UGEL N° 02 – 2020. *Polo Del Conocimiento*, 6(5), 964–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Cerchiaro-Ceballos, E. ..-R.-R. (2019). Results of an educational program for the training of early childhood teachers. *Duazary*, 16(2), 172–185. doi:<https://doi.org/10.21676/2389783X.3152>
- Conde, L. (2023). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE., Huamanga, Ayacucho-2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107395>
- Corrales, A., Quijano, N., & Góngora, E. (2017). Empathy, assertive communication and following rules. A program to develop life skills. *Journal of Teaching and Research in Psychology*, 22 (1), 58-65. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Cortez, A. (2018). *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6221/1/T2652-MIECortezIndicadores.pdf>

- Domínguez, Torres Y., y Ramírez C. (2022). La comunicación asertiva del profesor con los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Secundaria Básica. *Opuntia Brava*, 14(3), 372-386. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1639>
- Escribano, E. (2018) Teacher performance as a factor associated with educational quality in Latin America. *Education Magazine*, vol. 42, no. 2, pp. 1-25, 2018. University of Costa Rica
- Espinoza, E. (2019). *Métodos y Técnicas de recolección de la información*. línea: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Metodos.e.Instrumentos.de.Recoleccion.pdf> (Consultado: 17 de septiembre de 2019), 3.
- Espinoza, E. (2022). *Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de la Institución Educativa La Reparación - Miraflores, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78399/Espinoza\\_CEL-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78399/Espinoza_CEL-SD.pdf?sequence=1)
- Espinoza, M. (2023) *Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107444>
- Esquerre, L.A. y Pérez, M.A. (2021). The Challenge of Teacher Performance in the XXIst Century: A Glance at Peru. *Revista Educación – Costa Rica*, 45(2), pp. 1-21. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Ferrero, M. I., Martín, M. (2013). *Comunicación asertiva*. Editorial Biblos.
- Flores, F. (2008). *The competencies that basic education teachers mobilize in their professional teaching performance*. [Doctoral thesis, Complutense University of Madrid]. Repository of the Complutense University of Madrid. <https://dotta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/14b82366-65bd-4da2-885f-048a516f2a66/content>

- Fonseca, S., Correa, A., Pineda, M., & Lemus, F. (2016). *Oral and Written Communication*. Pearson Education.
- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz, J., and Díaz, L. (2020). Research methodology: Concepts, tools and practical exercises in administrative and accounting sciences. *Colombia. First edition*. <http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Gaeta, G. L., & Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: Un Análisis teórico empírico. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(2), 403-425. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211992013>
- Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. *evista Caribeña De Investigación Educativa*, 1(1), 34–52. doi:<https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación <https://doi.org/10.5944/educXX1.23687>
- Lachira, D. S., Luján, P. E., Mogolón, M. M., & Silva. R. (2020). Assertive communication: a strategy to develop interpersonal relationships. *Latin American Journal of Scientific Diffusion*, 2(3), 72-82. <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- León, G.A. (2020). *Comunicación asertiva y satisfacción laboral en la Unidad Educativa "Alejo Lascano Bahamonde" Guayaquil, Guayas, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50883/Le%C3%B3n\\_%C3%81GA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50883/Le%C3%B3n_%C3%81GA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lesmes, A. K., Barrientos-Monsalve, E. J., & Cordero, M. C. (2020). Assertive communication, business competitiveness strategy? *Aibi: Journal of Research, Management and Engineering*, 8(1), 147-153. <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
- Maluenda, J., Navarro, G., & Varas, M. (2017). Asertividad: Diferencias de sexo en estudiantes universitarios chilenos medidas a través del Inventario de

- Gambril y Richey. *REXE: Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(31), 55-68. <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243152008004.pdf>
- Martínez, G. I.; Esparza, A. Y.; Gómez R. I. (2020) Pedagogical practice from the perspective of professional practice. *Ibero-American Magazine for Educational Research and Development*. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>.
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., and Valles-Ornelas, M. M. (2016). Teaching performance and educational quality. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- MINEDU (2020). *School traffic light*. [Internet]. [https://escale.minedu.gob.pe/c/document\\_library/get\\_file?uuid=87f3cd74-80e3-4b48-8fcd-764c108cb63a&groupId=10156](https://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=87f3cd74-80e3-4b48-8fcd-764c108cb63a&groupId=10156)
- Olmos, L. H. (2022). Assertive communication in adolescents in pre-university education. *Young Educator*, 57-69. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rJEdu/article/view/1510>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Study Population. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Pastor, B. F. R. (2020). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Quijano, M. (2019). Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente institución educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero. Ancash. *Tesis Doctoral. Universidad César Vallejo, Chimbote- Perú*.
- Rebele, J. E., & Pierre, E. K. S. (2021). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, 71-79. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0748575119301472>
- Roblero, G. (2020). Validation of a questionnaire on time management in Mexican university students. *Revista electrónica de investigación educativa*, 22. 1-11. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e01.2136>

- Rodríguez Torres, Á. F. (2020). La inducción y el acompañamiento pedagógico al profesorado novel. Una oportunidad para mejorar su desempeño profesional. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 339–361. doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1378>.
- Salto, M. A. (2019). Incidence of the professional performance of the Initial Education teacher. *Scientific Magazine*, 4(13), 160–181. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.13.8.160-181>
- Sánchez, C. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico en comunicación de los estudiantes de primaria en la I.E. N° 1204, Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5804>
- Sierra B. (2018). *Tesis doctoral y trabajo de investigación científica*. Madrid.
- UNESCO (2020). Informe de seguimiento de la educación en el mundo. UNESDOC.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615>
- Vela, Z., & Alata, Y. I. (2023). Comunicación asertiva y desempeño docente en la institución educativa N° 2040 República de Cuba – Comas, 2022. *Igobernanza*, 6(23), 15–50. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.287>
- Villarruel, F. & Villarruel, L. (2019). Criterios metodológicos para el diseño de instrumentos de medición para la investigación científica. *Revista científica multidisciplinaria*, 5, (3)1-15.  
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/111>
- Vinueza, S. *Green World Journal*, 5(3), 1-23. <https://doi.org/10.53313/gwj52030>
- Vinueza, S. X., & Ramón, G. M. (2022) Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes universitarios de la carrera de medicina: caso UCACUE. *Green World Journal*, 5(3), 1-23. <https://doi.org/10.53313/gwj52030>
- Zaldivar A., M., & Quintal E., S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29 (1), 15-27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

Zaldivar A., M., & Quintal E., S. A. (2021). Factors that influence basic level teaching performance. A study in the rural area of Yucatán, Mexico. *Educational Pen*, 29 (1), 15-27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

## ANEXOS

Anexo 1. *Tabla de operacionalización de la variable comunicación asertiva*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Comunicación asertiva	La habilidad de comunicación asertiva desempeña un papel fundamental en las interacciones humanas al enfocarse en expresar de forma clara y respetuosa los pensamientos, sentimientos y necesidades, sin recurrir a la agresividad ni la sumisión (Vinueza y Ramón., 2022).	Fue evaluado a través de tres dimensiones: Estrategias asertivas, estilos asertivos, comunicación precisa, utilizando 9 indicadores distribuidos en 24 ítems.	Estrategias asertivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de emociones.</li> <li>• Gesticulación verbal.</li> <li>• Expresión de ideas asertivas.</li> </ul>	Medición Likert  Ordinal  Nunca (1)  Casi nunca (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5)
			Estilos asertivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud asertiva.</li> <li>• Elocuencia y serenidad.</li> <li>• Pensamiento y conducta asertiva.</li> </ul>	
			Comunicación precisa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversación directa.</li> <li>• Personalidad asertiva.</li> <li>• Comportamiento y acciones asertivas.</li> </ul>	

Anexo 2. *Tabla de operacionalización de la variable desempeño docente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente, comprende la capacidad del docente para planificar y ejecutar estrategias pedagógicas efectivas, gestionar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, fomentar un entorno educativo positivo, evaluar el progreso de los alumnos y ajustar su enfoque pedagógico según las necesidades individuales y colectivas de la clase (Minedu, 2022).	Se recopilaron datos relativos al desempeño de los docentes mediante 25 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje (7 ítems), enseñanza para el aprendizaje (9 ítems), participación en la gestión (4 ítems) y desarrollo profesional (5 ítems), junto con sus correspondientes indicadores.	Preparación para el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de sus estudiantes.</li> <li>• Adecuación de estrategias.</li> <li>• Trabajo colegiado.</li> </ul>	Medición Likert  Ordinal  Nunca (1)  Casi nunca (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5)
			Enseñanza para el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima favorable.</li> <li>• Aprendizaje esperado.</li> <li>• Planificación de estrategias.</li> <li>• Evaluación formativa.</li> </ul>	
			Participación en la gestión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en reuniones.</li> <li>• Respetar los acuerdos.</li> </ul>	
			Desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés e iniciativa.</li> <li>• Trabajo coordinado.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> </ul>	

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### **Ficha técnica para la variable 1 comunicación asertiva**

Nombre del instrumento	Cuestionario de comunicación asertiva
Autor	Br. Belinda Fabiola Trillo Hurtado
Adaptado	Br. María Carrasco
Universo del estudio	Docentes de educación primaria
Forma de aplicación	Directa
Duración de la aplicación	20 minutos
Tamaño de muestra	80
Tipo de técnica	Encuestas
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha de trabajo	2019
Escala de medición	Ordinal
Descripción del instrumento	El instrumento consta de 3 dimensiones y hace un total de 24 ítems.

#### **Ficha técnica para la variable 2 desempeño docente.**

Nombre del instrumento	Escala de valoración del desempeño docente.
Autor	Ministerio de Educación del Perú
Adaptado	Br. María Carrasco
Universo del estudio	Docentes de educación primaria
Forma de aplicación	Directa
Duración de la aplicación	20 minutos
Tamaño de muestra	80
Tipo de técnica	Encuestas

Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha de trabajo	2019
Escala de medición	Ordinal
Descripción del instrumento	El instrumento consta de 4 dimensiones y hace un total de 41 ítems.

*Instrumentos para la recopilación de información*

Variable de estudio	Técnica	Instrumento
Comunicación asertiva	Encuesta	Cuestionario de comunicación asertiva
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario que mide el desempeño docente

## Cuestionario de comunicación asertiva

### Estimado docente:

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

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Estrategias asertivas	Escalas				
		1	2	3	4	5
01	Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo.					
02	Se controla mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.					
03	Me fastidia los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.					
04	Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente					
05	Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.					
06	Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.					
07	Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.					
08	Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.					
	<b>Estilos asertivos</b>	1	2	3	4	5
09	Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.					
10	Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.					
11	Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo.					
12	Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.					
13	Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.					
14	Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo.					

	<b>Comunicación precisa</b>	1	2	3	4	5
15	Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.					
16	Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.					
17	Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.					
18	Muestro interés por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.					
19	Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente					
20	Me autodefino como una persona asertiva.					
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.					
22	Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas.					
23	Reconozco mis cualidades y defectos.					
24	Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.					

## Instrumentos de medición de las variables

### Cuestionario N° 1 Variable a medir: Desempeño docente

Instrumento de medición de desempeño docente

#### Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca.      2. Casi Nunca      3. A veces      4. Casi siempre  
5. Siempre

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje</b>						
01	Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
02	Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula					
03	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.					
04	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
05	Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.					
06	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
07	Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						

08	Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.					
09	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia					
11	Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
12	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
13	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
	<b>Dimensión 3: Participación en la gestión.</b>					
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.					

20	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>Dimensión 4: Desarrollo profesional</b>						
21	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.					
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.					
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
24	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
25	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.					

#### Anexo 4. Validez de instrumento

##### *Validez de contenidos de instrumento de comunicación asertiva y desempeño docente*

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

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Alejandro Sabino Menacho Rivera  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Comunicación asertiva y desempeño docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

**FALCON GUERRA, Martin Roland**  
D.N.I 40724346

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "comunicación asertiva". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Alejandro Sabino Menacho Rivera		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	UCV		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de comunicación asertiva.
<b>Autora:</b>	(Vinueza y Ramón., 2022).
<b>Procedencia:</b>	Autor en mención
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 01, 2023.
<b>Significación:</b>	La habilidad de comunicación asertiva desempeña un papel fundamental en las interacciones humanas al enfocarse en expresar de forma clara y respetuosa los pensamientos, sentimientos y necesidades, sin recurrir a la agresividad ni la sumisión (Vinueza y Ramón., 2022).

**4. Soporte teórico**

Escala/ÁREA		Definición
Ordinal	Estrategias asertivas.	La primera dimensión, las estrategias de asertividad, consisten en técnicas que facilitan la comunicación efectiva al permitir que el emisor interactúe adecuadamente con el receptor, fomentando así el intercambio de roles entre ambas partes (Vinueza y Ramón, 2022).
	Estilos asertivos	La segunda dimensión se centra en la exclusión de la agresividad en el proceso de comunicación por parte del emisor, promoviendo un enfoque en el respeto y el autocontrol, lo que contribuye a un temperamento adecuado (Vinueza y Ramón, 2022).
	Comunicación precisa	La tercera dimensión, la comunicación precisa, se define como una comunicación eficaz que garantiza la comprensión del mensaje, lo que resulta en una respuesta del receptor acorde a las expectativas del emisor (Vinueza y Ramón, 2022).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de comunicación asertiva elaborado por Vinueza y Ramón (2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.





decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Comunicación asertiva**

- Primera dimensión: Estrategias asertivas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión estrategias asertivas, mide el control de emociones, gesticulación verbal, expresión de ideas asertivas.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	1. Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	2. Se controla mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	4	4	4	
Gesticulación verbal	3. Me fastidia los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	4. Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente	4	4	4	
Expresión de ideas asertivas.	5. Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	6. Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.	4	4	4	
	7. Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.	4	4	4	
	8. Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Estilos asertivos**
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión estilos asertivos presenta la actitud asertiva
- Elocuencia y serenidad, pensamiento y conducta asertiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud asertiva	9. Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.	4	4	4	

	10. Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Elocuencia y serenidad	11. Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	12. Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	4	4	4	
Pensamiento y conducta asertiva	13. Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.	4	4	4	
	14. Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comunicación precisa
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión comunicación precisa se mide la conversación directa, personalidad asertiva, comportamiento y acciones asertivas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conversación directa	15. Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.	4	4	4	
	17. Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.	4	4	4	
Personalidad asertiva	18. Muestro interés por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	4	4	4	
	19. Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente	4	4	4	
	20. Me autodefino como una persona asertiva.	4	4	4	
Comportamiento y acciones asertivas	21. Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.	4	4	4	
	22. Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas.	4	4	4	
	23. Reconozco mis cualidades y defectos.	4	4	4	
	24. Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera**

**Especialidad del validador: \_\_\_\_\_**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Orcid: [orcid.org/0000-0003-2365-8932](https://orcid.org/0000-0003-2365-8932)

07 de noviembre del 2023

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del evaluador

DNI: 32403439



## Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alejandro Sabino Menacho Rivera		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autor:	(Minedu, 2022).
Procedencia:	UGEL 01, 2023.
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	UGEL 07, Lima
Significación:	El docente en la escuela adapta y evoluciona su enfoque pedagógico, reconociendo que el aprendizaje no se limita exclusivamente al conocimiento, sino que también abarca la habilidad de los estudiantes para enfrentar las demandas cotidianas de la vida y desarrollar estrategias de pensamiento y estilos de aprendizaje (Minedu, 2022).

### 9. Soporte teórico



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Preparación para el aprendizaje	La preparación para el aprendizaje se refiere al conjunto de actividades, procesos y condiciones que se establecen para facilitar y promover la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los estudiantes (Minedu, 2022).
	Enseñanza para el aprendizaje	En la enseñanza para el aprendizaje se refiere a un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que busca promover un aprendizaje significativo y profundo (Minedu, 2022).
	Participación en la gestión	La participación en la gestión se refiere al proceso de involucrar a los diferentes actores de una organización educativa, como directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo, en la toma de decisiones y en la planificación, implementación y evaluación de las acciones relacionadas con la gestión educativa (Minedu, 2022).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de adquirir, mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito profesional (Minedu, 2022).

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño docente elaborado por (Minedu, 2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Desempeño docente**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión preparación para el aprendizaje, mide la Características de sus estudiantes, adecuación de estrategias, trabajo colegiado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de sus estudiantes.	25. Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	26. Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula	4	4	4	
	27. Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.	4	4	4	
Adecuación de estrategias	28. Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	4	4	4	
	29. Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.	4	4	4	
Trabajo colegiado	30. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	31. Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta el clima

favorable, aprendizaje esperado, planificación de estrategias, evaluación formativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima favorable	32. Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.	4	4	4	
	33. Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	34. Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia	4	4	4	
Aprendizaje esperado.	35. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	36. Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Planificación de estrategias.	37. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	38. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación formativa.	39. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	40. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión participación en la gestión se mide la participación en reuniones, respetar los acuerdos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en reuniones.	41. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	4	4	4	
	42. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	4	4	4	
Respetar los acuerdos	43. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	44. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo	4	4	4	

	pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión desarrollo profesional se mide la Interés e iniciativa, trabajo coordinado, toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés e iniciativa	45. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	4	4	4	
	46. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	4	4	4	
Trabajo coordinado	47. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	4	4	4	
Toma de decisiones	48. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	
	49. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

Orcid: [orcid.org/0000-0003-2365-8932](https://orcid.org/0000-0003-2365-8932)

07 de noviembre del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del evaluador

DNI: 32403439

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Ricardo Guevara Fernandez  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Comunicación asertiva y desempeño docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

**Falcon Guerra, Martin Roland**  
D.N. 40724346

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "comunicación asertiva". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Guevara Fernandez	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( X )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria	
<b>Institución donde labora:</b>	UCV	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de comunicación asertiva.
<b>Autora:</b>	(Vinueza y Ramón., 2022).
<b>Procedencia:</b>	Autor en mención
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 01, 2023.
<b>Significación:</b>	La habilidad de comunicación asertiva desempeña un papel fundamental en las interacciones humanas al enfocarse en expresar de forma clara y respetuosa los pensamientos, sentimientos y necesidades, sin recurrir a la agresividad ni la sumisión (Vinueza y Ramón., 2022).

**4. Soporte teórico**

Escala/ÁREA		Definición
Ordinal	Estrategias asertivas.	La primera dimensión, las estrategias de asertividad, consisten en técnicas que facilitan la comunicación efectiva al permitir que el emisor interactúe adecuadamente con el receptor, fomentando así el intercambio de roles entre ambas partes (Vinueza y Ramón, 2022).
	Estilos asertivos	La segunda dimensión se centra en la exclusión de la agresividad en el proceso de comunicación por parte del emisor, promoviendo un enfoque en el respeto y el autocontrol, lo que contribuye a un temperamento adecuado (Vinueza y Ramón, 2022).
	Comunicación precisa	La tercera dimensión, la comunicación precisa, se define como una comunicación eficaz que garantiza la comprensión del mensaje, lo que resulta en una respuesta del receptor acorde a las expectativas del emisor (Vinueza y Ramón, 2022).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de comunicación asertiva elaborado por Vinueza y Ramón (2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.





decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Comunicación asertiva**

- Primera dimensión: Estrategias asertivas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión estrategias asertivas, mide el control de emociones, gesticulación verbal, expresión de ideas asertivas.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	1. Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	2. Se controla mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	4	4	4	
Gesticulación verbal	3. Me fastidia los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	4. Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente	4	4	4	
Expresión de ideas asertivas.	5. Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	6. Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.	4	4	4	
	7. Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.	4	4	4	
	8. Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Estilos asertivos**
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión estilos asertivos presenta la actitud asertiva
- Elocuencia y serenidad, pensamiento y conducta asertiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud asertiva	9. Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.	4	4	4	

	10. Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Elocuencia y serenidad	11. Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	12. Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	4	4	4	
Pensamiento y conducta asertiva	13. Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.	4	4	4	
	14. Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comunicación precisa
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión comunicación precisa se mide la conversación directa, personalidad asertiva, comportamiento y acciones asertivas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conversación directa	15. Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.	4	4	4	
	17. Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.	4	4	4	
Personalidad asertiva	18. Muestro interés por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	4	4	4	
	19. Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente	4	4	4	
	20. Me autodefino como una persona asertiva.	4	4	4	
Comportamiento y acciones asertivas	21. Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.	4	4	4	
	22. Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas.	4	4	4	
	23. Reconozco mis cualidades y defectos.	4	4	4	
	24. Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ricardo Guevara Fernandez

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Orcid: orcid. 0000-0002-9854-7527

07 de noviembre del 2023

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del evaluador

DNI: 01048544

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Guevara Fernandez		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	UCV		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años (X)		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Autor:</b>	(Minedu, 2022).
<b>Procedencia:</b>	UGEL 01, 2023.
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 01, Lima
<b>Significación:</b>	El docente en la escuela adapta y evoluciona su enfoque pedagógico, reconociendo que el aprendizaje no se limita exclusivamente al conocimiento, sino que también abarca la habilidad de los estudiantes para enfrentar las demandas cotidianas de la vida y desarrollar estrategias de pensamiento y estilos de aprendizaje (Minedu, 2022).

#### 9. Soporte teórico



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Preparación para el aprendizaje	La preparación para el aprendizaje se refiere al conjunto de actividades, procesos y condiciones que se establecen para facilitar y promover la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los estudiantes (Minedu, 2022).
	Enseñanza para el aprendizaje	En la enseñanza para el aprendizaje se refiere a un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que busca promover un aprendizaje significativo y profundo (Minedu, 2022).
	Participación en la gestión	La participación en la gestión se refiere al proceso de involucrar a los diferentes actores de una organización educativa, como directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo, en la toma de decisiones y en la planificación, implementación y evaluación de las acciones relacionadas con la gestión educativa (Minedu, 2022).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de adquirir, mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito profesional (Minedu, 2022).

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño docente elaborado por (Minedu, 2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Desempeño docente**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión preparación para el aprendizaje, mide la Características de sus estudiantes, adecuación de estrategias, trabajo colegiado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de sus estudiantes.	25. Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	26. Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula	4	4	4	
	27. Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.	4	4	4	
Adecuación de estrategias	28. Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	4	4	4	
	29. Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.	4	4	4	
Trabajo colegiado	30. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	31. Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta el clima

favorable, aprendizaje esperado, planificación de estrategias, evaluación formativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima favorable	32. Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.	4	4	4	
	33. Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	34. Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia	4	4	4	
Aprendizaje esperado.	35. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	36. Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Planificación de estrategias.	37. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	38. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación formativa.	39. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	40. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión participación en la gestión se mide la participación en reuniones, respetar los acuerdos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en reuniones.	41. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	4	4	4	
	42. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	4	4	4	
Respetar los acuerdos	43. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	44. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo	4	4	4	

	pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión desarrollo profesional se mide la Interés e iniciativa, trabajo coordinado, toma de decisiones.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés e iniciativa	45. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	4	4	4	
	46. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	4	4	4	
Trabajo coordinado	47. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	4	4	4	
Toma de decisiones	48. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	
	49. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ricardo Guevara Fernandez**

**Especialidad del validador:** \_\_\_\_\_

**Orcid:** 0000-0002-9854-7527

**07 de noviembre del 2023**

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....  
**Firma del evaluador**

**DNI: 01048544**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Freddy Ochoa Tataje  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

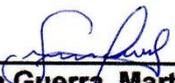
El nombre de mis Variables es: Comunicación asertiva y desempeño docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
\_\_\_\_\_  
**Falcon Guerra, Martin Roland**  
D.N.I 40724346

**4. Soporte teórico**

Escala/ÁREA		Definición
Ordinal	Estrategias asertivas.	La primera dimensión, las estrategias de asertividad, consisten en técnicas que facilitan la comunicación efectiva al permitir que el emisor interactúe adecuadamente con el receptor, fomentando así el intercambio de roles entre ambas partes (Vinueza y Ramón, 2022).
	Estilos asertivos	La segunda dimensión se centra en la exclusión de la agresividad en el proceso de comunicación por parte del emisor, promoviendo un enfoque en el respeto y el autocontrol, lo que contribuye a un temperamento adecuado (Vinueza y Ramón, 2022).
	Comunicación precisa	La tercera dimensión, la comunicación precisa, se define como una comunicación eficaz que garantiza la comprensión del mensaje, lo que resulta en una respuesta del receptor acorde a las expectativas del emisor (Vinueza y Ramón, 2022).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de comunicación asertiva elaborado por Vinueza y Ramón (2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Comunicación asertiva**

- Primera dimensión: Estrategias asertivas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión estrategias asertivas, mide el control de emociones, gesticulación verbal, expresión de ideas asertivas.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de emociones	1. Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	2. Se controla mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	4	4	4	
Gesticulación verbal	3. Me fastidia los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	4. Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente	4	4	4	
Expresión de ideas asertivas.	5. Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	6. Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.	4	4	4	
	7. Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.	4	4	4	
	8. Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Estilos asertivos**
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión estilos asertivos presenta la actitud asertiva
- Elocuencia y serenidad, pensamiento y conducta asertiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud asertiva	9. Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.	4	4	4	•

	10. Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Elocuencia y serenidad	11. Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	12. Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	4	4	4	
Pensamiento y conducta asertiva	13. Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.	4	4	4	
	14. Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comunicación precisa
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión comunicación precisa se mide la conversación directa, personalidad asertiva, comportamiento y acciones asertivas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conversación directa	15. Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.	4	4	4	
	17. Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.	4	4	4	
Personalidad asertiva	18. Muestro interés por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	4	4	4	
	19. Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente	4	4	4	
	20. Me autodefino como una persona asertiva.	4	4	4	
Comportamiento y acciones asertivas	21. Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.	4	4	4	
	22. Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas.	4	4	4	
	23. Reconozco mis cualidades y defectos.	4	4	4	
	24. Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Orcid: [orcid.org/0000-0002-0726-2885](https://orcid.org/0000-0002-0726-2885)

07 de noviembre del 2023

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Dr. Freddy Ochoa Tateje

.....  
METODOLÓGIA INVESTIG. C. ....

Firma del evaluador

DNI: 07015123

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Fredy Ochoa Tataje	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( X )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria	
<b>Institución donde labora:</b>	UCV	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Autor:</b>	(Minedu, 2022).
<b>Procedencia:</b>	UGEL 01, 2023.
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 01, 2023
<b>Significación:</b>	El docente en la escuela adapta y evoluciona su enfoque pedagógico, reconociendo que el aprendizaje no se limita exclusivamente al conocimiento, sino que también abarca la habilidad de los estudiantes para enfrentar las demandas cotidianas de la vida y desarrollar estrategias de pensamiento y estilos de aprendizaje (Minedu, 2022).

#### 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Preparación para el aprendizaje	La preparación para el aprendizaje se refiere al conjunto de actividades, procesos y condiciones que se establecen para facilitar y promover la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los estudiantes (Minedu, 2022).
	Enseñanza para el aprendizaje	En la enseñanza para el aprendizaje se refiere a un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que busca promover un aprendizaje significativo y profundo (Minedu, 2022).
	Participación en la gestión	La participación en la gestión se refiere al proceso de involucrar a los diferentes actores de una organización educativa, como directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo, en la toma de decisiones y en la planificación, implementación y evaluación de las acciones relacionadas con la gestión educativa (Minedu, 2022).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de adquirir, mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito profesional (Minedu, 2022).

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño docente elaborado por (Minedu, 2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión preparación para el aprendizaje, mide la Características de sus estudiantes, adecuación de estrategias, trabajo colegiado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de sus estudiantes.	25. Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	26. Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula	4	4	4	
	27. Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.	4	4	4	
Adecuación de estrategias	28. Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	4	4	4	
	29. Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.	4	4	4	
Trabajo colegiado	30. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	31. Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta el clima

favorable, aprendizaje esperado, planificación de estrategias, evaluación formativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima favorable	32. Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.	4	4	4	
	33. Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	34. Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia	4	4	4	
Aprendizaje esperado.	35. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	36. Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Planificación de estrategias.	37. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	38. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación formativa.	39. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	40. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión participación en la gestión se mide la participación en reuniones, respetar los acuerdos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en reuniones.	41. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	4	4	4	
	42. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	4	4	4	
Respetar los acuerdos	43. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	44. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión desarrollo profesional se mide la Interés e iniciativa, trabajo coordinado, toma de decisiones.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés e iniciativa	45. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	4	4	4	
	46. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	4	4	4	
Trabajo coordinado	47. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	4	4	4	
Toma de decisiones	48. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	
	49. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

Orcid: [orcid.org/0000-0002-0726-2885](https://orcid.org/0000-0002-0726-2885)

07 de noviembre del 2023

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 Dr. Freddy Ochoa Tataje  
 Psicología Investigativa C.

Firma del evaluador

DNI: 07015123

### Anexo 5. Fórmula de la muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

Donde:

N: población (200)

Z: nivel de confianza (95% =1.96)

p=probabilidad de éxito (0.5)

q: probabilidad de fracaso (0.5)

E: error estándar (0.05)

$$n = \frac{200 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(200 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 131.75 \text{ docentes como mínimo}$$

### Anexo 6. Nivel de confiabilidad de la comunicación asertiva y desempeño docente

Variabes	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Comunicación asertiva	.826	24
Desempeño docente	.861	25

*Fuente.* Elaboración propia

## Anexo 7. Base de datos de la variable 1

Base de datos de la variable 1: Comunicación Asertiva																										
	Estrategias Asertivas								Estilos Asertivos						Comunicación Precisa											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	1	4	4	3	4	5	5	31	4	3	4	4	4	3	22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
2	4	1	4	4	4	4	5	5	31	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	4	2	5	4
3	5	1	5	5	5	4	5	5	35	4	5	5	4	5	5	28	3	5	4	3	3	3	5	3	5	4
4	5	1	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	1	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
6	5	1	5	5	5	5	5	5	36	5	5	4	4	5	5	28	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4
7	4	2	4	5	5	5	4	5	34	5	4	5	4	4	5	27	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
8	3	3	3	4	3	3	5	5	29	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4
9	4	2	4	4	4	4	4	5	31	5	4	4	5	5	5	28	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4
10	5	2	4	4	5	4	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5
11	4	1	4	4	4	4	5	5	31	3	3	3	3	4	4	20	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4
12	5	2	4	4	4	4	4	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
13	4	1	4	4	4	5	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4
14	4	2	5	5	5	5	5	5	36	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
15	4	2	4	4	4	4	4	4	30	3	3	4	3	3	4	20	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
16	4	2	4	4	3	3	4	5	29	3	3	4	3	3	3	19	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
17	4	1	4	4	4	4	4	5	30	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
18	5	2	5	5	5	4	4	5	35	4	3	4	3	3	4	21	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
19	4	2	4	4	3	3	3	5	28	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
20	5	1	4	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
21	5	1	5	5	5	5	5	5	36	5	5	4	5	4	4	27	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
22	2	2	2	2	3	2	2	3	18	4	3	3	3	4	4	21	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
23	4	2	3	4	3	4	4	5	29	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
24	2	3	2	2	2	3	2	2	18	4	4	3	3	4	4	22	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3
25	5	2	5	5	5	5	5	5	37	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
26	5	1	4	4	4	4	5	5	32	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
27	4	2	3	3	3	3	4	5	27	2	1	2	2	2	2	13	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
28	4	2	4	4	3	3	4	5	29	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
29	4	1	5	5	4	4	5	5	33	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
30	5	1	5	5	5	5	5	5	36	5	5	4	5	5	5	29	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
31	4	2	4	3	3	4	4	5	29	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
32	4	2	4	4	5	5	5	5	34	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
33	5	1	5	5	4	4	4	5	33	5	4	4	5	4	5	27	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
34	5	1	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
35	3	2	2	2	2	2	2	2	17	4	4	3	3	3	4	21	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
36	5	2	4	5	4	5	4	5	34	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
37	5	1	5	5	5	5	5	5	36	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
38	4	2	4	5	4	5	4	5	33	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
39	5	1	5	4	5	4	5	5	34	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
40	4	1	4	4	5	5	4	5	32	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
41	4	2	4	4	4	5	5	5	33	4	3	3	4	4	4	21	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
42	3	2	2	2	2	1	2	3	17	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
43	5	1	4	5	4	5	4	5	33	4	3	3	3	3	4	20	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
44	4	2	3	3	4	4	4	5	29	3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
45	4	2	4	4	3	3	4	5	29	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
46	1	2	2	2	2	3	2	2	16	2	2	1	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
47	5	1	4	4	5	5	5	5	34	5	4	5	4	5	5	28	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
48	5	1	5	5	5	5	5	5	36	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
49	4	2	5	5	4	5	5	5	35	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
50	3	2	4	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	3	22	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
51	4	1	5	4	5	4	5	5	33	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
52	3	2	3	3	3	3	3	5	25	4	3	3	3	3	3	19	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
53	2	2	1	1	2	2	3	2	15	2	2	2	2	1	2	12	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
54	3	2	3	3	3	3	3	5	25	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
55	4	2	3	4	3	4	4	5	29	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
56	3	2	4	3	4	3	3	5	27	4	5	5	5	4	5	28	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
57	4	2	3	3	3	3	3	5	26	3	3	4	4	3	4	21	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
58	4	1	4	5	5	4	5	5	33	3	4	3	3	4	4	21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	2	4	3	4	3	4	5	24	3	3	3	4	3	3	19	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
60	3	2	4	3	4	4	4	4	28	4	3	4	3	3	4	21	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2
61	5	2	5	4	5	4	5	5	35	5	5	4	5	5	4	28	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4

62	4	1	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	
63	4	2	3	4	3	4	3	4	27	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28	
64	5	2	5	4	5	4	5	5	35	3	3	3	4	4	4	21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	
65	3	2	3	3	3	3	3	4	24	5	4	5	5	5	5	29	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34	
66	5	1	5	5	4	4	5	5	34	4	5	5	4	5	4	27	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45	
67	4	2	3	4	3	3	4	4	27	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	
68	3	2	4	3	4	3	4	5	28	3	3	4	3	3	4	20	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	
69	5	1	5	4	4	4	4	5	32	5	5	4	4	5	4	27	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	34	
70	1	2	1	2	2	2	3	3	16	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46	
71	4	2	4	4	4	4	4	4	30	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35	
72	2	1	2	2	2	1	2	2	14	3	3	3	4	3	4	20	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	
73	3	3	3	3	3	4	3	3	14	2	1	1	2	1	2	11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28
74	3	2	4	3	4	3	4	5	28	3	4	3	4	4	4	21	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34	
75	4	1	3	4	3	3	3	4	25	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32	
76	4	2	4	5	5	4	4	5	33	3	4	3	3	4	4	21	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	
77	2	3	3	2	2	3	2	2	18	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	
78	3	2	2	2	2	2	3	2	18	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	43	
79	2	2	2	2	3	2	2	2	17	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	42	
80	2	3	1	2	1	1	2	3	15	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	37	
81	1	3	2	2	2	3	2	1	15	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	36	
82	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	40	
83	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3	3	4	3	4	3	20	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43	
84	3	2	2	2	2	2	2	2	17	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46	
85	2	2	2	3	2	2	3	2	18	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	
86	3	2	3	3	3	4	4	5	27	3	4	3	3	3	4	20	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46	
87	4	2	4	3	3	4	3	4	27	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	
88	2	3	2	2	2	2	3	2	18	5	4	5	4	4	5	28	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37	
89	2	1	2	2	1	2	2	2	12	2	1	1	2	2	1	11	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33	
90	4	2	3	4	4	3	3	5	28	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28	
91	3	3	3	4	3	3	4	4	27	3	3	4	3	3	3	19	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	
92	4	2	4	3	3	4	3	5	28	4	3	3	3	4	4	21	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	27	
93	1	2	2	2	1	2	2	2	14	3	4	3	3	3	4	20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	
94	3	2	3	4	3	3	4	4	26	2	2	2	2	2	2	14	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	
95	2	2	2	1	2	1	3	2	15	2	1	1	2	2	2	11	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37	
96	2	1	2	2	1	3	2	3	16	2	2	1	2	1	2	12	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	29	
97	2	2	2	3	2	2	1	2	14	4	3	4	3	3	3	20	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	23	
98	4	3	4	3	4	3	3	5	29	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28	
99	1	2	2	2	2	1	2	3	15	3	4	3	4	4	3	21	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	23	
100	2	1	2	2	2	3	2	2	16	2	1	2	2	1	2	12	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	24	
101	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	12	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23	
102	4	2	3	3	4	4	3	4	27	2	2	2	2	1	2	13	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	31	
103	3	2	4	3	3	4	4	5	28	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35	
104	1	1	2	2	1	2	2	2	13	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33	
105	2	2	1	1	2	2	1	2	13	2	1	2	2	2	2	13	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35	
106	4	3	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	3	4	3	19	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28	
107	2	2	2	2	3	1	2	3	17	4	3	4	3	4	4	18	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	26	
108	2	1	2	3	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	12	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	21	
109	1	2	3	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	2	12	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23	
110	2	1	2	3	2	2	2	3	17	3	3	3	3	4	3	19	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	17	
111	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	1	2	2	13	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	20	
112	3	2	3	4	3	3	3	5	26	1	1	2	2	2	2	12	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34	
113	2	2	2	1	2	2	2	3	16	2	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	19	
114	2	1	2	2	1	2	2	2	14	2	1	2	2	2	2	13	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35	
115	2	2	1	1	2	1	2	2	13	2	2	2	1	2	2	12	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33	
116	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	3	3	4	3	4	21	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	26	
117	2	1	2	1	2	2	2	3	15	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	33	
118	2	2	2	2	2	1	1	2	14	3	4	3	4	3	3	20	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	16	
119	3	2	3	4	4	3	4	5	28	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	32	
120	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	30	
121	3	4	3	3	4	4	3	5	29	3	3	4	3	4	3	20	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34	
122	4	3	4	4	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	4	19	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	23	
123	2	1	2	2	2	3	3	2	17	2	2	2	2	1	2	12	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	
124	2	3	2	2	2	1	1	2	15	2	2	2	2	2	2	13	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35	
125	3	3	4	4	3	3	4	5	29	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34	
126	2	2	1	1	2	2	3	2	15	2	2	1	2	2	2	12	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	
127	4	2	3	3	4	4	3	4	27	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	
128	2	1	2	2	1	2	2	2	14	2	1	2	1	2	2	11	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22	
129	3	3	4	4	3	4	4	4	29	1	2	2	2	2	2	13	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35	
130	4	2	3	3	4	4	3	5	28	2	1	1	2	2	2	12	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	34	
131	3	3	4	3	3	4	4	4	28	1	2	2	2	2														

## Anexo 8. Base de datos de la variable 2

Base de datos de la variable 2: Desempeño Docente																												
Preparación para el aprendizaje							Enseñanza para el aprendizaje									Participación en la gestión				Desarrollo profesional								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25				
4	5	4	5	5	5	5	33	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	18	2	3	3	3	4	15			
4	4	4	5	4	5	5	31	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42	3	4	5	5	17	3	4	5	4	5	21
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41	4	5	5	5	19	4	4	5	5	5	23
4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	3	4	5	5	17	4	4	3	4	5	20
5	4	5	5	4	5	4	32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	5	5	18	4	5	5	5	5	24
4	4	3	4	4	3	4	26	5	4	4	3	3	4	4	3	4	34	4	5	5	5	19	3	4	4	4	4	19
4	4	5	4	5	5	4	31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	4	4	14	3	4	3	3	3	16
5	4	5	4	4	4	4	30	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	5	4	5	18	2	3	3	4	4	13
2	2	3	2	3	2	2	16	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	23
5	4	5	4	5	5	5	33	5	4	4	3	4	4	3	4	4	35	3	4	5	5	17	3	3	3	4	4	17
4	5	5	5	4	4	4	31	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	4	3	3	13	3	4	3	3	3	16
5	5	4	4	5	3	4	30	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	4	5	4	5	18	4	4	4	3	4	19
3	3	2	3	3	3	3	20	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	16
4	4	3	4	4	3	4	26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	5	5	5	19	2	3	4	4	4	17
3	4	4	3	3	4	3	24	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3	3	3	4	13	3	3	4	3	3	16
3	3	4	4	3	4	4	25	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20	2	3	4	4	13	2	3	2	2	2	11
3	3	3	4	3	3	3	22	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	3	3	3	3	12	4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	5	5	4	31	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	4	4	4	5	17	3	4	4	3	4	18
5	5	4	5	4	4	5	32	5	4	5	5	4	4	5	4	4	40	4	4	4	4	16	3	4	3	4	5	19
4	4	3	4	3	4	4	26	3	3	4	3	3	4	3	4	3	30	3	4	4	5	16	3	3	3	3	4	16
3	3	4	3	4	3	4	20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	4	3	3	13	2	2	2	2	3	11
5	4	5	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32	4	5	5	4	18	3	4	3	2	3	15
3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3	4	3	3	13	1	2	2	3	3	11
4	4	3	4	4	4	4	27	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42	4	4	5	4	17	4	5	4	3	4	20
5	4	4	5	5	4	4	31	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	5	4	5	18	3	4	5	5	5	23
3	3	2	3	3	4	4	22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	5	5	4	5	19	3	3	4	3	3	16
3	2	2	2	2	2	3	16	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	3	3	4	4	14	2	3	3	4	4	16
4	3	3	4	3	4	4	25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	4	3	13	2	2	2	2	2	10
5	4	5	4	4	5	5	32	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	4	5	4	5	18	4	4	5	5	5	23
3	4	3	3	3	4	3	23	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30	4	5	5	5	19	3	3	3	4	4	17
3	4	4	3	3	3	4	24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15
4	4	5	5	4	4	4	30	5	4	4	5	4	3	4	4	5	38	4	5	4	4	17	3	4	4	5	5	21
3	3	3	3	4	3	4	23	4	3	3	4	3	3	4	4	4	31	3	3	4	3	13	4	4	4	4	5	21
5	4	4	5	5	4	5	32	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	3	4	3	3	13	3	4	3	3	4	17
4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	3	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	16	4	4	3	4	5	20
5	4	4	5	4	4	5	31	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40	4	5	3	4	16	3	4	4	4	4	19
4	3	4	4	3	4	4	26	4	5	5	4	4	3	4	4	4	37	4	5	5	4	18	4	4	4	4	5	21
4	5	4	5	4	4	4	30	5	4	4	5	5	4	4	3	4	38	5	5	3	4	17	4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	4	4	4	5	17	3	3	4	4	5	19
3	2	3	3	2	3	3	19	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40	4	5	5	5	19	3	3	4	3	3	16
4	3	3	4	3	3	3	23	3	4	3	4	3	3	3	4	4	31	3	3	4	4	14	2	3	4	3	4	16
3	4	4	3	4	3	3	24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	4	3	3	13	2	3	2	2	2	11
4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	2	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16
3	3	4	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15
3	2	2	2	2	2	3	16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	9	1	2	2	2	2	9
4	4	5	5	4	4	5	31	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	4	5	4	5	18	4	4	4	5	5	22
5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	5	4	4	3	4	3	4	35	4	5	5	5	19	4	5	4	4	4	21
3	4	3	3	3	3	4	23	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	3	4	5	5	17	3	4	4	4	4	19
3	3	3	4	4	3	4	24	4	5	4	4	4	4	5	3	4	37	3	3	4	3	13	4	5	5	4	5	23
5	4	5	5	5	4	5	33	5	4	3	4	4	3	4	5	5	34	4	5	4	4	17	3	4	4	5	5	21
3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14
2	3	2	2	3	2	2	16	2	2	3	3	2	2	2	2	3	21	2	3	2	2	9	1	2	3	2	2	10
4	3	3	4	4	3	4	25	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41	3	2	3	3	11	4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	5	4	4	30	3	3	2	3	3	4	4	3	3	28	2	3	2	2	9	2	2	2	1	2	9
3	3	4	3	3	4	3	23	5	4	4	3	5	5	4	5	5	39	2	3	4	3	12	2	3	3	4	4	16
4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16
4	5	4	4	4	5	4	30	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	4	5	4	5	18	2	2	2	1	1	8
5	4	5	4	5	4	4	31	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	3	4	3	3	13	3	3	2	3	3	14

3	2	2	3	2	2	2	16	3	2	3	3	2	3	3	4	4	27	2	2	2	3	9	3	4	3	3	3	16
4	3	4	5	4	3	4	27	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	17	3	4	4	4	4	19
4	4	3	4	3	4	4	26	4	4	3	3	4	4	5	4	4	35	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	21
3	3	2	3	2	3	3	19	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32	2	3	4	3	12	3	3	3	2	3	14
4	3	4	3	3	3	4	24	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	3	4	3	3	13	3	4	3	3	4	17
3	3	3	4	3	4	3	23	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	12	2	3	2	2	2	11
2	2	3	2	2	2	3	16	3	3	4	3	2	3	4	4	4	30	4	4	5	4	17	4	5	5	5	5	24
3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29	5	4	5	5	19	3	4	3	3	4	17
4	3	3	4	3	3	3	23	3	4	3	4	4	3	3	4	3	31	3	4	3	3	13	3	3	4	3	3	16
2	2	2	3	2	2	2	15	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	3	3	3	4	13	1	2	2	2	2	9
3	3	4	3	3	4	4	24	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	4	4	5	5	18	3	4	3	4	4	18
4	3	3	3	3	3	3	22	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	3	3	3	4	13	3	4	4	5	5	21
3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	4	3	3	4	3	4	4	32	2	3	3	3	11	3	4	3	3	3	16
4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30	3	4	3	3	13	2	2	2	2	3	11
3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	17
4	3	3	3	3	4	4	24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	3	3	2	3	11	2	3	3	3	4	15
3	2	2	2	3	2	2	16	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	3	3	3	4	13	3	3	4	3	3	16
3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	3	3	3	4	3	4	4	31	2	3	3	3	11	4	4	5	5	5	23
3	2	3	2	2	2	2	16	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	2	2	2	3	9	3	4	3	4	4	18
3	4	3	3	4	3	3	23	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	2	2	2	3	9	3	4	4	4	4	19
2	3	2	3	2	2	2	16	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21	2	2	2	2	8	4	5	5	4	5	23
3	3	4	3	3	4	4	24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32	1	2	3	3	9	3	4	4	4	4	19
2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30	2	3	2	2	9	4	5	3	4	5	21
4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30	3	4	3	3	13	2	3	2	3	4	14
3	2	3	3	4	3	3	21	2	2	3	2	2	3	2	2	2	20	2	2	2	2	8	1	2	3	5	5	16
4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	4	3	3	4	3	4	4	32	2	3	2	2	9	4	5	5	5	5	24
3	4	3	3	4	4	4	25	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	2	2	1	1	6	2	3	4	4	4	17
4	3	3	4	3	3	3	23	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32	3	3	4	4	14	2	3	3	3	3	14
3	3	2	3	3	3	3	20	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31	1	2	2	2	7	3	4	4	3	4	18
3	4	4	3	4	3	4	25	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30	3	4	2	3	12	2	3	3	2	3	13
3	3	3	3	4	3	3	22	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32	2	3	1	1	7	3	3	4	3	4	17
4	3	3	2	3	2	3	20	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	3	3	4	4	14	3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	3	3	3	22	3	2	2	3	2	2	2	2	3	21	3	4	3	3	13	1	2	2	3	3	11
3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31	3	3	3	4	13	4	5	4	5	5	23
2	2	3	2	2	2	2	15	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	2	3	2	2	9	3	5	5	4	5	22
3	4	3	3	4	3	3	23	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	2	2	2	2	8	4	4	3	4	5	20
3	2	3	3	2	3	3	19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	3	4	2	3	12	2	3	3	4	4	16
4	3	3	4	3	3	4	24	3	4	3	3	4	3	3	3	4	30	3	3	3	4	13	1	1	2	3	3	10
3	2	3	2	2	2	2	16	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32	1	2	3	3	9	2	3	3	4	4	16
4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	13	2	2	2	2	3	11
3	3	3	2	3	3	3	20	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31	2	2	2	3	9	3	4	4	4	4	19
4	3	4	3	3	3	4	24	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	1	3	8	4	5	4	5	4	22
3	3	3	2	3	3	3	20	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31	2	2	2	3	9	2	3	2	3	3	13
3	3	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	3	4	3	4	14	2	3	3	3	3	14
4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30	2	3	3	4	12	2	2	3	3	3	13
4	3	3	3	3	2	3	21	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31	1	2	2	2	7	1	2	2	3	3	11
3	3	3	3	4	3	3	22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	32	1	2	3	3	9	3	3	4	3	4	17
3	3	2	3	2	3	3	19	3	4	4	4	3	3	4	4	3	32	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	16
3	3	3	4	3	3	3	22	2	2	2	3	2	3	2	2	3	21	2	2	2	2	8	1	2	3	2	2	10
3	3	3	3	2	3	3	20	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	13	2	3	2	2	2	11
3	2	2	2	2	2	2	15	3	4	3	4	4	3	4	3	3	31	4	4	3	3	14	3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	2	3	3	20	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	1	2	3	3	9	2	3	2	2	2	11
4	3	4	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	1	2	2	2	7	1	2	2	2	2	9
3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	4	4	3	3	3	4	30	2	2	2	3	9	2	2	1	1	2	8	
3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	3	2	2	2	2	3	21	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7
4	3	3	3	4	3	4	24	3	3	3	3	4	3	4	3	4	30	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10
3	3	2	3	3	2	3	19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	1	2	2	3	8	3	4	3	4	3	17
4	3	3	4	3	3	3	23	3	4	4	3	3	4	3	3	3	30	3	3	3	4	13	2	3	3	3	4	15
3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3	3	3	3	12	1	2	2	2	2	9
4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	4	3	4	4	4	32	3	4	3	3	13	3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29	2	3	3	3	11	2	3	4	4	4	17
4	3	4	3	4	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	11	2	3	2	3	3	13
3	2	2	2	3	2	2	16	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	2	2	1	2	7	2	2	3	3	4	14
4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	1	2	1	2	6	1	1	2	2	2	8
3	2	3	3	3	3	3	20	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	2	2	1	2	7	2	2	1	1	1	7
4	3	4	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29	2	3	3	3	11	2	2	3	3	4	14
3	3	3	4	3	4	4	24	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	3	4	3	3	13	3	3	2	2	3	13
3	3	2	3	3	2	3	17	2	2	2	2	3	2	3	2	2	20	3	3	3								