



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una
institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Hurtado Lopez, Ayrton Steve (orcid.org/0000-0002-3647-6225)

ASESORES:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico esta tesis de investigación a mis padres, Laura y Froilan, a mi hermana Kelly quienes con gran amor me apoyaron durante todo este tiempo de perseverancia y esfuerzo permanente. Asimismo, a Melissa la persona que siempre estuvo allí impulsándome a que terminara y cumpliera con los logros de mis metas profesionales.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a mis maestros por permitirme concretar una de las metas anheladas, el grado de maestro.

A mis amigos y compañeros de estudio, que me apoyaron en momentos difíciles, por estar en todo momento como soporte emocional y motivacional en circunstancias difíciles por mi salud. Muchas gracias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023", cuyo autor es HURTADO LOPEZ AYRTON STEVE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 01-2024 15:16:45

Código documento Trilce: TRI - 0690586



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HURTADO LOPEZ AYRTON STEVE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de La Victoria, 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
AYRTON STEVE HURTADO LOPEZ DNI: 75615888 ORCID: 0000-0002-3647-6225	Firmado electrónicamente por: AHURTADOLO el 10- 12-2023 19:16:35

Código documento Trilce: TRI - 0690588

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tabla	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Comunicación asertiva y dimensiones	20
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Satisfacción laboral y dimensiones	21
Tabla 3. Análisis de normalidad	22
Tabla 4. Correlación variable comunicación asertiva y satisfacción laboral	23
Tabla 5. Prueba de Hipótesis: Correlación comunicación indirecta y satisfacción laboral	23
Tabla 6. Prueba de Hipótesis: Correlación no asertiva y satisfacción laboral	24
Tabla 7. Prueba de Hipótesis: Correlación asertividad y satisfacción laboral	24

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de la variable comunicación asertiva y dimensiones	20
Figura 2. Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones	21

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023. Corresponde a un tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo, transversal, con diseño no experimental. La población fue de 70 (setenta) docentes de la institución educativa. La técnica fue la encuesta y como instrumentos se aplicó un cuestionario válido y confiable; La prueba de normalidad, determinó la correlación de Spearman. Los resultados muestran y se concluye que existe una correlación entre la variable “Comunicación asertiva” y la variable “Satisfacción laboral”, según prueba con una $p=0,000$ (Menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$). Asimismo, la prueba de Rho de 0,998, ubicándose en un nivel positivo, por tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación, y el logro del objetivo general, por lo que se afirma el incremento de la comunicación asertiva incrementa considerablemente la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023.

Palabras clave: Comunicación, asertividad, satisfacción, laboral, docente.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between assertive communication and job satisfaction of teachers in a private educational institution in the district of Victoria, 2023. It corresponds to a type of basic research, with a quantitative, transversal approach, with a non-experimental design. The population was 70 teachers from the educational institution. The technique was the survey and a valid and reliable questionnaire was applied as instruments; The normality test determined the Spearman correlation. The results show and it is concluded that there is a correlation between the variable "Assertive Communication" and the variable "Job Satisfaction", as tested with a $p=0.000$ (Less than the significance level $\alpha=0.05$). Likewise, the Rho test of 0.998, being at a positive level, therefore, the general hypothesis of the research is accepted, and the achievement of the general objective, which states that the increase in assertive communication considerably increases job satisfaction. of teachers in a private educational institution in the Victoria district, 2023.

Keywords: Communication, assertive, satisfaction, labor, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las personas tenemos el derecho a la educación, en caso que no fuese así se debe tomar iniciativa en ser contemplada como punto importante en la sociedad y su desarrollo. Asimismo, es importante mencionar la labor del docente quien es pieza clave para el guiado, orientación y es quien con gran responsabilidad adopta un compromiso de conducirnos dentro de una educación de calidad. Sin embargo, la inexistente comunicación trae consigo una insatisfacción laboral, porque los agentes educativos no se sienten cómodos al cumplir sus actividades. En tal sentido, Araoz y Ramos (2021) mencionó lo fundamental e importante que es la satisfacción laboral, en el sentido que brinda motivación a las personas; es por ello, si una institución tiene como meta crecer, brindar una educación de calidad y sobresalir entre otras instituciones, tiene la obligación de conocer a sus docentes y brindarles las facilidades de cumplir sus labores de forma óptima y no solo mencionamos a tener ambiente físico en comodidad, sino, en mostrarles un entorno de confianza donde la comunicación sea fluida, amable y respetuosa entre todos los integrantes.

A nivel internacional, se identificó que las actividades realizadas por los docentes son diferentes, porque cada docente vive una realidad diferente a los demás y esto se refiere a factores sociales y económicos que atraviesa cada país. Según la BBC News Mundo, Japón, Corea del Sur y entre otros países existe una alta valoración y apreciación por la profesión de docencia y no sólo por las remuneraciones brindadas, sino, por la cultura, la comunicación y el respeto que significa ser docente (Pasarinho, 2018).

Asimismo, Orrego (2020) mencionó que en algunos países de Latinoamérica la profesión de docente no es considerada atractiva en comparación de otros, se evidenció ambigüedad en relación a la satisfacción laboral y la comunicación; esto es evidenciado por docentes que como resultado impiden que puedan realizar sus actividades eficientemente debido a una escasa comunicación. Es así que la falta de una línea de comunicación directa y abierta entre los agentes educativos impide que se cumplan con los proyectos establecidos por la institución.

Además, los casos de los docentes en el ámbito laboral también son similar, es decir, existen ciertas diferencias en el grado de insatisfacción entre los docentes y su

trabajo, refiriéndose principalmente a las condiciones ambientales de remuneración y desarrollo profesional. Asimismo, existen dificultades para comunicarse con suficiente confianza y de ahí la necesidad de desarrollar la capacidad de demostrar argumentación. Los productos finales de investigaciones latinoamericanas observan la existencia de una clara correlación directa y bidireccional entre el desarrollo del pensamiento reflexivo y crítico de los docentes y la comunicación segura. profesionales (Mira, 2022). Asimismo, Quispe et al. (2022), nos menciona cuan necesario es estudiar los factores relacionados con la satisfacción laboral, tema escasamente investigado en América Latina y, más importante aún, tiene aportes que demuestran que está bien investigado mediando las consecuencias del estrés que sienten los profesores.

Acorde al contexto nacional, en el Perú, con respecto al Ministerio de Educación, (MINEDU, 2020), en la una encuesta a docentes demuestra resultados de docentes profesionales, estos resultados indican que el (92,3%) están a gusto desempeñando sus actividades académicas. Por otro lado, un porcentaje del (7,7%) menciona sentir poca satisfacción, la encuesta muestra que existe docentes que señalan estar a gusto desarrollando su labor de docencia, por otro lado, existe un porcentaje de docentes que no están a gusto.

En un contexto regional, uno de los temas tratados en varios estudios es la satisfacción en el centro de labores, estos tienen en común la afirmación que la conexión que se visualiza entre agentes de una institución será el reflejo de cuán importante es la existencia, dentro del escenario laboral, una asertiva y eficiente comunicación (Parrales, 2021). Por ende, se considera como punto importante una relación o interacción positiva, esto es fundamental para un único fin exitoso, debido a la conexión que se visualiza con el planteamiento y desarrollo de actividades, que obviamente no pueden ser ajenas a las metas que se desea alcanzar. Por consiguiente, este tipo de comunicación debe estar estructurada por una relación positiva influenciada por cada miembro de la institución, porque de ello se verá en la educación y su calidad.

Acorde a un contexto local, y de acuerdo al informe anual en gestión de la institución educativa, en el cual se identifican los siguientes inconvenientes con

docentes: niveles de insatisfacción laboral, comunicación y entorno laboral, estos son tomados en cuenta como importantes por las diferentes situaciones dadas con respecto a la labor del educador y la calidad de este, en la institución educativa es necesario manejar una mejor comunicación, lo cual no existe, para poder cumplir con las actividades planeadas por la institución educativa. Asimismo, otras investigaciones sugieren que un posible factor asociado a la insatisfacción laboral es la comunicación asertiva de los docentes, que manifiesta dificultad para expresar verbalmente pensamientos y sentimientos. Asimismo, en la institución educativa visualizamos problemas para tomar decisiones y llegar a acuerdos, así como también se observa a docentes con un estilo de comunicación no asertiva.

Por consiguiente, se plantea el problema general del siguiente trabajo, ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023? Asimismo, se señalan los problemas específicos de la investigación ¿Cuál es la relación entre las dimensiones comunicación asertiva indirecta, comunicación no asertiva, comunicación asertiva y satisfacción laboral docente?

El punto teórico de la siguiente investigación se justifica porque se analiza la satisfacción laboral, este punto es fundamental y tiene gran fuerza en el desarrollo de los estudiantes, reflejado en la realización, alcance y logro de habilidades. Ahora bien, con respecto al punto práctico, este trabajo tiene la finalidad de enriquecer conocimiento sobre un estilo de diálogo asertivo y la confortabilidad en el centro de labores enfocando su interés en las instituciones educativas y ofreciendo una principal satisfacción a los docentes. Además, con el manejo de las variables se pretende realizar nuevas y mejores estrategias para disminuir los porcentajes de insatisfacción laboral y reforzar la relación entre los agentes educativos mediante una comunicación asertiva. Asimismo, desde un punto metodológico, se justifica, porque los resultados mostrados evidencian una necesidad de hacer evaluaciones muy detalladas, utilizando o aplicando criterios confiables de las técnicas de instrumento. Además, este trabajo tiene una orientación hacia la comunicación asertiva y satisfacción laboral del docente, porque será clave de una relación armónica y respetuosa. Finalmente, para Pujol-Cols, y Dabos (2018), nos señalan dos razones importantes que hacen que esta

investigación tenga sentido, siendo la primera la productividad de los agentes educativos y la segunda es la satisfacción, ambos son parte fundamental para la persona y su bienestar, dicho de otra forma, la satisfacción es un punto fundamental para un buen desarrollo tanto en lo personal y profesional, es por ello, que este trabajo plantea soluciones al problema.

En base al argumento presentado, obtuvimos el objetivo general: Determinar la relación entre comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023. Los objetivos específicos se plantean de la siguiente manera: Establecer la relación entre la dimensión de comunicación asertiva indirecta, comunicación no asertiva, asertividad y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa.

Así mismo, como hipótesis general: Existe una relación directa entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023 y las hipótesis específicas planteadas son: Existe relación entre la dimensión de comunicación asertiva indirecta, comunicación no asertiva, asertividad y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se muestran las referencias de los estudios preliminares: Según Calderón (2017), el propósito fue precisar la importancia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales. Los resultados de la entrevista dieron que el 79% creían firmemente que debe haber un diálogo correcto y efectivo entre los profesores y las autoridades. Por ende, concluimos que las personas que demuestran ser más asertivas en su comportamiento logran un nivel de seguridad en sí mismas, son más expresivas y claras en sus ideas y demuestran una comunicación más eficiente.

De acuerdo con Durán (2018), su finalidad fue distinguir los grados de satisfacción en los agentes educativos. Los resultados indican que existe un porcentaje de 37,0% que se siente cómodos con las opciones que les permiten escalar en el ámbito profesional. Así mismo, el estudio demostró que aspectos como salarios, motivaciones y el entorno laboral aportan a los docentes a sentirse a gusto. En conclusión, esto nos indica que a mayor comunicación, oportunidades y reconocimientos los docentes muestran un compromiso ante sus actividades laborales.

Citando a Vergara (2018), el propósito fue comprender la complejidad y variedad de componentes que afectan el agrado en el centro laboral y la motivación de los docentes. Los resultados mostraron la presencia de componente de satisfacción como: motivación, preferencia por ciertos ambientes de las carreras impartidas, ambiente cálido de trabajo y evaluación del desempeño laboral. Los factores de insatisfacción incluyen: comunicación insuficiente con los padres, especialmente la falta de preocupación o sobreprotección del estatus académico de los niños; por otro lado, los escasos de disciplina, ambiente de trabajo y salarios para algunos estudiantes. Por tanto, se concluyó que los docentes resuelven las dificultades relacionadas con la educación de los estudiantes a través del diálogo y las relaciones con los padres. Este estudio hace un aporte importante al señalar la existencia de factores que contribuyen a la satisfacción docente, así como la presencia simultánea de otros factores que contribuyen a la insatisfacción docente.

Como afirmó León (2020), el cual en su trabajo tuvo como finalidad determinar el nivel de interacción de ambas variables. Los resultados del trabajo reflejan un alto nivel entre satisfacción laboral y comunicación segura, 45%. Por lo tanto, en síntesis, muestra $Rho = 0.738$ y Significancia = $0.000 < 0.01$, lo que refleja que la correlación entre las variables de investigación lograda en 0.01 es directa y de alto nivel, por ende, es significativa. Acepte la hipótesis positiva y rechace la hipótesis nula.

Como señaló Parrales (2021), el objetivo fue encontrar la conexión entre los temas expuestos, desarrollar e implementar estrategias administrativas efectivas para aumentar notablemente el agrado de los profesores con su desempeño laboral. El producto final da a conocer que la insatisfacción de los profesores se debe a la distribución del trabajo irrazonable e injusta. En resumen, observamos que la aplicación de métodos de comunicación, liderazgo y motivación puede acrecentar el rendimiento y la satisfacción docente.

A continuación, se mencionan los trabajos preliminares a nivel nacional: Acorde a Aime (2021), referente a su estudio la finalidad fue analizar si hay una conexión entre los estilos de comunicación organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados niegan la existencia de una relación entre las variables de estudio. Por lo tanto, este estudio concluye que los estilos de comunicación no afectan su satisfacción laboral.

Acorde con Aguilar (2018), refiriéndose a su trabajo de investigación, el objetivo fue determinar la interacción entre dos variables. El producto de la investigación muestra que el 28,9% de los docentes encuestados tienen baja confianza en sí mismos y habilidades comunicativas, el 32,2% de los profesores están en un rango medio, el 38,9% de los profesores están en un rango eficiente y el 21,1% de los docentes se posicionan. basado en las relaciones interpersonales. El nivel de compromiso organizacional es bajo, siendo el nivel normal del 35,6%; finalmente el nivel efectivo es del 43,3%. Por tanto, la síntesis más importante del estudio es que el estilo asertivo es directo, $Rho = 0,753$ y sig. $p = 0,000$ cuando se relaciona con las interacciones interpersonales de los profesores.

Como señaló Álvarez (2019) en su investigación, el propósito fue conocer la interacción entre comunicación asertiva y satisfacción laboral. En síntesis, existe una correlación significativa de ambos temas entre profesores de secundaria. Este

resultado se obtiene aplicando Rho Spearman = 0.872** con $p < 0.05$, lo que nos permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula.

Según Jave y Vásquez (2020), se realizó una encuesta cuyo objetivo fue precisar la interacción del agrado en el centro de labores y la motivación. El producto final determinó que el 43% de los profesores que fueron encuestados estaban motivados y el 57% desmotivados. Asimismo, la satisfacción laboral también es alta con un 86%, seguida del 14% y la satisfacción laboral es moderada. En resumen, tras esta investigación se demostró que hay una interacción directa entre los dos temas en estudio.

Para Zeballos (2018), en su estudio, la finalidad fue el de indagar la interacción entre la confortabilidad en el centro de labores y el rendimiento docente. El producto final de este trabajo señala que los profesores alcanzaron un alto nivel de satisfacción (66%), de los cuales el 34% se encontraba en un rango indiscutiblemente alto. En resumen, la confortabilidad en el centro de labores está relacionada con el rendimiento de los profesores.

Posteriormente, los estudios han mostrado diferentes premisas o teorías relacionadas con las variables de distintos autores. La Comunicación Asertiva se fundamenta en la teoría de la terapia conductual por Wolpe y Lazarus (1966), el cual fue citado por Amayuela y Mieles (2015), esta trata de un proceso psicológico de un corto plazo que facilita el cambio de la manera de pensar, los sentimientos y las acciones de forma negativa a positiva.

Las contribuciones referentes al asunto según Amayuela y Mieles (2015), nos indicaron que la palabra asertivo nace del latín *assertus*, esto proviene a la acción de aseverar algo o alguna cosa con determinación, por lo tanto, se considera que aquella persona asertiva es aquella que posee la competencia de expresar su forma de pensar e ideas con gran certeza.

Entonces, ser asertivo es considerado como uno de los valores importantes del individuo, este accede a demostrar sentimientos, ideas y tomar decisiones, siempre teniendo en cuenta el respeto hacia los demás. Ahora bien, enfocándose en el nivel educativo, esto influirá en el clima laboral de la persona, de igual manera al plasmar los objetivos educativos (Asanza, 2020). Asimismo, González (2021) indicó la habilidad

para promover el pleno desarrollo de la persona para que se puedan evitar las dificultades y problemas es la comunicación asertiva, este abarca todas las fases de exponer ideas de una forma más oportuna, que demuestre en cada momento la confianza y el respeto. Por lo tanto, se demuestra que existen algunas perspectivas sobre cuán fundamental es la educación que fomente el estilo de diálogo asertivo, lo que tiene un impacto positivo en el trabajo de los docentes. Además, se observa que se requiere identificar el comportamiento rutinario de cada persona en sus actos como ciudadano, no solo si es un maestro. (Zeldin, 2000).

Citando a Cañas (2019) indicó que existen muchos tipos de comunicación entre los cuales está el asertivo, también está el pasivo y el agresivo que se observan en los individuos. De los mencionados el más recomendable es el asertivo ya que conlleva a una comunicación más efectiva, los otros dos básicamente se engloba en comunicación verbales y no verbales lo cuales son los menos indicados para las personas porque impiden llegar acuerdos, una expresión libre y el no respetar las opiniones o ideas de los demás y en consecuencia genera situaciones conflictivas. Lo opuesto a ello es la comunicación asertiva, esta muestra un estilo diferente, más óptimo, en el cual todas las ideas son escuchadas con el respeto correspondiente. Además, un estilo asertivo conlleva a una serie de pensamientos, acciones y emociones que las personas poseen como habilidad para relacionarse con los demás de manera efectiva. Por lo tanto, a un nivel educativo es importante buscar y fomentar estrategias o acciones en las cuales los estudiantes puedan optar poner en práctica este estilo de comunicación. En relación a lo mencionado por Heredia (2022), la comunicación juega un papel decisivo en los resultados de las actividades y objetivos de la organización y es un factor fundamental para el buen desarrollo de cualquier organización, la comunicación entre los directivos y sus colaboradores.

Asimismo, Speed (2018) nos mencionó que es fundamental saber la importancia de la comunicación asertiva, ya que este contiene beneficios para la salud emocional como disminuir el estrés y mejorar las habilidades sociales, asimismo, contribuye a la expresión efectiva de los puntos de vista personales y poniendo en práctica el respeto por las opiniones propias y ajenas. En adición a ello, tener un estilo asertivo nos da la facilidad en identificar emociones y sentimiento propios, por lo cual

es fundamental tener en cuenta los tres componentes: mucha confianza, también la claridad y finalmente el control.

Además, Rojas et al. (2022) nos mencionó que el estilo asertivo es muy característico porque con él reconocemos y aceptamos los derechos propios sin olvidar el respeto por los demás; Asimismo, persuade a que las personas se sientan responsables al expresar sus pensamientos y palabras. Finalmente, un estilo asertivo ayuda a afrontar de manera más constructiva los problemas con el fin de encontrar una solución oportuna. En adición a ello, según Pfafman (2020), nos indicó que el asertividad implica expresar pensamientos, sentimientos y límites de manera adecuada respetando los derechos de los demás, manteniendo una influencia positiva en el receptor y considerando las posibles consecuencias de la expresión. Esto incluye expresiones tanto positivas como negativas y busca alcanzar metas personales e instrumentales.

Como señaló Tantalean (2021), indicó que existen otros tipos de comunicación, (a) asertivo, en este el individuo expone y da a relucir sus emociones, abarcando el respeto por los demás, asimismo, (b) estilo pasivo, en este caso el individuo va contra sus propios derechos y carece de la competencia de exponer sus sentimiento, para cerrar (c) el estilo de comunicación agresiva, el individuo da a conocer emociones, con la diferencia que no respeta y violenta contra los derechos de los demás, incluso en ocasiones obliga a los demás a que acepten sus ideas. Por lo tanto, la comunicación asertiva está presente en tres estilos: el primero el asertivo, el cual es el más propio para relacionarse con los demás; el segundo, un modo pasivo, el cual infringe sus propios derechos y finalmente el estilo agresivo, este expresa sus opiniones sin respetar los derechos de los demás, este enfoque tiene una conexión con referencia a la insatisfacción de los profesores con su trabajo.

Finalmente, como autor de referencia para la comunicación asertiva se tuvo a Amayuela y Mielles (2015), quienes nos señalaron que la es competencia para expresar ideas, pensamientos, opiniones, deficiencias personales, asimismo, promueve el respeto de los derechos de uno mismo y de los demás, aguantar las críticas y elogios, recibir y repeler solicitudes de buena fe para establecer una relación positiva. En adición a ello, analizó (a) el asertividad indirecto, este nos indica que la

persona que posee mucha confianza en sí mismo, pero no lo demuestra o plasma al afrontar en momentos conflictivos, (b) No asertiva, este se basa en la falta de competencia del individuo para demostrar lo que siente, ideas y emociones de una buena manera, por el contrario, lo hace de una manera incorrecta, mostrando cierto grado de acometividad en la manera de hablar y exponer ideas. (c) Asertividad, en esta última el individuo tiene la confianza y la competencia de exponer, de forma correcta y sin agredir sentimientos y opiniones propias y de los demás.

De acuerdo con González (2021), indicó con respecto a la asertiva indirecta, se muestra en el momento que el individuo no quiere hablar, este puede estar enojado por alguna situación. Ocurre algo similar con la no asertiva, en este caso el individuo se expresa de una manera inapropiada o con gritos lo que trae como consecuencia algún problema laboral. Por último, se da a conocer la comunicación asertiva, este se muestra cuando el individuo se expresa de una manera calmada, incluso mostrando una sonrisa a la otra persona y un tono de voz correcto.

Para Cañas y Hernández (2019), mencionó que la habilidad para exponer opiniones e ideas de una forma correcta y efectiva son características de una comunicación asertiva. Este tipo de estilo está conformado por algunos componentes asociados a la autoconfianza, como primer componente es sobre la persona y su derecho a la libre de expresión, como segundo componente se refiere al respeto por otros, y finalmente, está el grado de satisfacción de los individuos involucrados en las interacciones sociales.

La incapacidad para demostrar las emociones o expresar ideas u opiniones son características de una comunicación no asertiva, al cual también se le denomina como pasiva. Este tipo de comunicación se expresa muchas veces con frases tales: No consideran mi opinión, no me escuchan y más frases. El fin del estilo no asertivo es conseguir el control de la situación o personas de una manera incorrecta, como consecuencia, las personas a su alrededor solo muestran rechazo e ignoran dificultando que se pueda dar una comunicación positiva. (Universidad Americana de Europa [UNADE], 2020).

Como afirmó Escudero (2021), en relación al elemento de la comunicación asertiva, el elemento cognitivo es fundamental a causa de la incapacidad social que

un individuo vive o regularmente insistir en algunos componentes cognitivos, como perspectivas o posturas incorrectas, por lo tanto, se evidencia un elemento conductual en el cual se haya la forma de mirar, la desenvoltura, los gestos con los labios, sonrisas y el tono de la voz, entre otro más.

Se ha tenido en cuenta en relación a la satisfacción laboral la propuesta del autor Locke y su teoría de los valores. Es propuesta teórica inicia del planteamiento de que la satisfacción en el trabajo va de la mano de unos valores laborales fundamentales para la persona, que solo se obtiene en el mismo centro de labores, estos valores tienen que tener una relación con las necesidades del trabajador. Es decir, la satisfacción en el trabajo es parte de un momento emocional positivo o confortable resultante de las experiencias laborales de las personas. (Locke, 1984).

Según Araoz y Ramos (2021) señaló que la satisfacción en el trabajo abarca dos ramas de investigación, el primero es la satisfacción desde un punto visual de cliente y el otro que va relacionado con la satisfacción a un empleo. Por ende, este estudio está enfocado en la satisfacción laboral de un docente, asimismo, es conveniente distinguir las diferentes teorías que tienen conexión a los contenidos del trabajo en estudio los cuales concluyen en la importancia en un centro educativo. Es así que, al efectuar una investigación con referencia a la organización y su comportamiento, se observa que se requiere la evaluación de actitudes, siendo la primera la satisfacción en el centro de labores, así como el compromiso en la organización. Por lo tanto, la satisfacción en el trabajo, nos ayuda a reconocer el nivel de afabilidad que siente el individuo al realizar sus actividades evidenciando también el nivel de compromiso que tiene ante la institución. Asimismo, en relación a lo indicado por Werang (2017), la satisfacción laboral se refiere a los sentimientos de los docentes acerca de su trabajo docente. La satisfacción laboral de los docentes puede influir significativamente en todos los aspectos de la vida escolar, incluido su compromiso organizacional y desempeño laboral.

Para Cruz y Bernui (2019), nos mencionó que la satisfacción en el trabajo hace semejanza o referencia a las posturas que se observan en una persona en su centro de labores, las cuales salen a relucir ante situaciones o comportamientos beneficiosos o desfavorables. Por ende, dentro del aspecto psicológico laboral y organizacional este

tema de la satisfacción es señalado como un factor importante y la causa es la interacción que hay referente a las condiciones en el centro de labores y el desarrollo de las personas en la institución. (Allen y Meyer, 1996)

Citando a Estrada y Mamani (2020) nos señaló con respecto a la satisfacción laboral que existen beneficios, los cuales influyen positivamente en el incremento de la productividad en la institución. Asimismo, Quispe y Paucar (2019), nos menciona lo fundamental que es dar pie a la satisfacción en el centro laboral para los agentes educativos debido a la importancia del rol que desempeñan, es por ello, que se enfatiza el cuán importante es evaluar los factores que puedan de alguna manera alterar la continua satisfacción existente, trayendo como consecuencia una construcción de aprendizajes no tan buena hacia los estudiantes. Por lo tanto, evaluar los factores y la repercusión en las actividades del docente, determinará el cumplimiento exitoso en las gestiones educativas, lo que se trata de decir, es que si un docente se siente bien en su entorno laboral es un indicador positivo que nos dice que se logrará los objetivos con eficacia. (Cobo, 2023).

Acorde a Granziera (2019), la satisfacción laboral es un estado cognitivo-afectivo positivo resultante de evaluaciones favorables de las experiencias relacionadas con el trabajo. Es decir, se predice mediante cinco categorías de variables, que incluyen: personalidad y características emocionales; efectividad relacionada con los objetivos y posibilidades y obstáculos ambientales; expectativas de autoeficacia relacionadas con el trabajo; condiciones laborales percibidas; compromiso con actividades orientadas a objetivos y progreso.

Además, según Cruz y Bernui (2019), señalaron que uno mismo puede generar motivación y con ello conseguir la orientación a sentirse satisfechos, es así que se obtienen resultados exitosos como el cumplimiento de las metas, reconocimientos, entre otros. Por lo tanto, los resultados mencionados tienen relación con el sentir de las personas que trabajan en la institución, por ello se les denominan factores intrínsecos. Asimismo, Cernas, et al., (2018) mencionó nuevos estudios, factores que señalan la insatisfacción, a estos se les llama extrínsecos. Entonces en relación a la teoría de Herzberg, los denominó higiénicos, es decir, las relaciones sociales, la

seguridad y condiciones de trabajo; ahora bien, no todos estos son en sí del lugar de trabajo, pero aun así son parte de la labor docente.

Finalmente, el autor de referencia en el tema de la satisfacción laboral fue Palma (2005) quien nos comentó, que este tema engloba las posturas y actitudes de los individuos en referencia a su entorno físico de labores, se entiende que, actitud, es ese momento o estado emocional positivo que es producto a situaciones ocurridas en el centro laboral. Y a su vez planteó las siguientes dimensiones:

(a) condiciones físicas: compuesto por elementos referentes a la infraestructura todo aquello que sea físico, aquí se efectúa las actividades diarias y son parte del contexto educativo, en este caso se refiere a los ambientes académicos de la institución, (b) beneficios laborales o compensatorios: básicamente se habla de la afabilidad con respecto a los incentivos y otro tipo de remuneraciones adicionales. Llevándolo a un aspecto educativo vemos aquí los bonos que se otorgan por el nivel grado en el que el docente está; (c) política Administrativa: en este punto se percibe la afabilidad que se siente con respecto a la realización de los lineamientos y acuerdos de la organización, en el aspecto educativo esto se refiere a las compensaciones o reconocimiento a nivel administrativo; (d) las Relaciones Sociales: este punto es fundamental porque se necesita el trabajo en equipo de los docentes, es decir, se ve el nivel de agrado de poder interactuar y crear un vínculo utilizando este canal de tareas laborales diarias; (e) desarrollo personal: se enfoca en los colaboradores y que estos puedan hacer actividades orientadas en favor de la autorrealización, esta es una dimensión que fomenta la motivación de los profesores con un objetivo de crecimiento en el aspecto profesional; (f) desempeño de la tarea, este tiene relación al valor o importancia que se da al colaborador relacionado a sus tareas diarias con aquella que hace hacia la institución; y (g) relación con autoridades, aquí el trabajador asigna un puntaje o valor a la relación que tiene diariamente con su empleador, esto llevado al ámbito educativo es la interacción del maestro con su director, donde se busca que la parte directiva pueda reconocer el esfuerzo por la actividad desempeñada.

En resumen, las siete dimensiones descritas se engloban en una sola evaluación con respecto a la satisfacción en el centro de trabajo y se aplican en el espacio donde el docente cumple su jornada laboral, inicialmente se habla de las

condiciones físicas y recursos, donde se ve los espacios en el cual el profesor cumple sus labores, seguido a ello están los beneficios Laborales y/o Compensatorios, básicamente es dar a conocer cuán cómodo o el nivel de agrado tienen los profesores con respecto a los estímulos económicos de su centro laboral; otro punto es, la política administrativa, es aquí donde se ve el nivel de aprobación y agrado con las políticas institucionales.

Seguido a ello, se mencionan relaciones sociales, estas suelen basarse en el respeto hacia los demás en su entorno donde laboran diariamente. Seguido a ello, se menciona el desarrollo personal, este se refiere a las opciones que permiten de alguna manera desarrollar los colaboradores mediante la realización de actividades, asimismo, presentamos el Desempeño a la tarea, este punto trata de la valoración hacia los docentes, en su ambiente de labores, es decir, en el centro educativo. Por último, la interacción con los directivos institucionales, este punto es respecto a la interacción de los profesores y su director.

III. METODOLOGÍA

El proceso metodológico para guiar el estudio adopta un enfoque cuantitativo e involucra la medición de los temas de investigación para conseguir los valores y datos, los cuales son procesados mediante fases estadísticas descriptivas e inferenciales con el objetivo de probar las hipótesis dadas en la investigación (Arias et al., 2022).

El paradigma de la investigación es el positivismo, de acuerdo a Ricoy (2006), se considera cuantitativo, análisis empírico, gestión sistemática, racionalismo y tecnocientífico; por ello, se mantiene esta investigación cuyo objetivo es utilizar datos estadísticos para confirmar hipótesis o aprobar resultados numéricos para establecer los parámetros de determinadas variables.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Para Arias y Covinos (2021), el tipo de investigación realizada según su fin es consistente con la investigación básica ya que toma en cuenta informaciones básicas y preestablecidas para inferir, expresar y anunciar en qué medida la comunicación asertiva se asocia con la satisfacción laboral a partir de las prácticas educativas para brindar los resultados de la investigación. solución del problema.

3.1.2 Diseño de investigación:

Los métodos teóricos utilizados incluyen el método hipotético deductivo, ya que parte de la observación razonable de las leyes de la situación problema; luego formula hipótesis; verifica y verifica la autenticidad o falsedad de la casa; inferencia y comparación de los resultados con métodos empíricos. conocimiento; y termina sistemáticamente con conclusiones objetivas, visuales y lógicas (Cabezas et al., 2018).

En cuanto al diseño involucrado en este estudio, fue no experimental. El investigador no manipula las variables ni cambia su estado natural; simplemente describe y analiza la realidad del problema mismo (Sánchez, 2018). El diseño cuenta con un alcance transversal y relacional. El primero permite subordinar la recopilación de información a la planificación y aplicación de herramientas en tiempos y momentos predeterminados y únicos. En cuanto al segundo, se busca analizar el grado de correlación entre los temas investigados (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Para Oyola (2021), una característica, cualidad o atributo observado que puede tomar diferentes valores y puede cuantificarse o medirse en una investigación se le denomina variable. Es decir, una variable se puede observar y medir con instrumentos de medición. Además, para Britannica (2022), una variable es denominada como un factor de estudio, el cual se controla de modo que se puedan obtener datos.

Referente a la operacionalización de las variables, para Espinoza (2019), este implica la descomposición de los elementos, particularmente las variables, que componen el constructo de hipótesis y especifica que la operacionalización se logra cuando las variables se descomponen en dimensiones, y al mismo tiempo se transforman en indicadores y mediciones que permiten la observación y el análisis directo.

Variable 1: Comunicación Asertiva

Definición conceptual: Capacidad para manifestar ideas, dar opiniones, pensamientos, creencias, defectos y hacer respetar los derechos propios y de los demás, responder a las críticas de la mejor manera posible, así como admitir y repeler elogios y construir positivamente situaciones de un modo genuino y relevante. También se refiere al respeto por uno mismo y por los demás a través de interacciones interpersonales, laborales, socioemocionales y educativas en una variedad de entornos (Amayuela y Mielles, 2015).

Definición operacional: Se mide mediante tres dimensiones del cuestionario: comunicación asertiva indirecta, no asertiva y asertiva.

Indicadores: Para Pedroza (2018), un indicador es una medida resumida, preferiblemente medidas estadísticas, que se refieren al número o tamaño de un conjunto de parámetros o propiedades. Esto le permite encontrar y categorizar unidades de análisis según el concepto o conjunto de variables o atributos que se analizan.

Escala de medición: Escala ordinal, politómica tipo Likert (Anexo 02)

Variable 2: Satisfacción Laboral.

Definición conceptual: La satisfacción laboral se centra en ideologías personales y valores positivos, que se derivan de los comportamientos laborales

diarios. Esta variable se conceptualiza como la actitud de un colaborador hacia las actividades de su rol en el trabajo, actitud que se basa en las ideas del trabajador. (Palma, 2005).

Definición operacional: El grado de satisfacción laboral está basado en la suma de las puntuaciones obtenidas a través del cuestionario: Job Satisfaction Scale (SL-SPC), que consta de ítems distribuidos (36) en dimensiones (7). Los productos se clasifican en orden: muy satisfecho, satisfecho, regular, insatisfecho y muy insatisfecho y se miden mediante encuestas.

Indicadores: Es una particularidad específica, observable y medible para revelar los cambios y conseguir una respuesta específica (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, Aksnes (2019) nos dice que los indicadores se aplican para una variedad de propósitos y han permeado muchos aspectos del sistema de investigación.

Escala de medición: Escala ordinal, politómica tipo Likert (Anexo 02)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Hernández y Mendoza (2018), comentan que los elementos de un grupo que pueden ser analizados en situaciones problemáticas se les denomina población, el cual consta de 70 profesores de la institución.

Criterios de inclusión: Se integra al cuerpo docente total de la institución.

Criterios de exclusión: No se cuenta con los trabajadores administrativos, de servicio, alumnado y progenitores.

3.3.2 Unidad de Análisis: Está formado por profesores de ambos niveles.

Escuelas primarias y secundarias. Según Arias (2020) la unidad de análisis es aquel ente de estudio de quien se obtendrá información, la unidad de análisis es quienes son analizados y estará constituido por cada docente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica a tomar fue la encuesta, se considera un proceso que ayuda a medir variables específicas, también se define como la forma de recolectar datos (Noreña, 2020).

Instrumento: Seguidamente según Rodríguez (2020) Un cuestionario es un instrumento de investigación el cual engloba muchas preguntas e instrucciones encaminadas a obtener información del consultado, aplicando el coeficiente alfa de

Cronbach, que permite reducir la relación promedio entre criterios a través de un modelo de consistencia interna (George y Mallery, 2003).

Validez: Asimismo, para Larrea (2018), la validez de contenido es uno de los tres tipos principales de evidencia de validez, los otros dos son la validez de contenido y la validez de criterio., en la investigación se utilizó la validez de contenido a través del juicio de expertos. Asimismo, Terwee (2018) nos comenta que la validez de contenido se refiere al grado en que el contenido de un instrumento refleja adecuadamente el constructo que se mide. Se refiere a la relevancia, amplitud y comprensibilidad de la estructura, grupo objetivo y contexto de uso de interés. En la investigación se consultó a tres validadores expertos en “Comunicación asertiva y satisfacción del docente de la universidad cesar vallejo.

Confiabilidad: Asimismo, para Márquez (2018), nos dice que Confiabilidad significa que cuando los resultados de la investigación tienen un alto grado de validez, es decir, cuando no hay sesgo, los resultados de la investigación pueden considerarse confiables. Se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach porque mi instrumento tiene más de dos niveles de respuesta y es tipo Likert. Alfa de Cronbach es una medida de la consistencia interna o confiabilidad de la relación promedio entre varios ítems, mediciones o calificaciones (George y Mallery, 2003). En adición a ello, según Bujang (2018), el alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna o confiabilidad entre diferentes elementos, medidas o calificaciones. También, Según Taber (2018), define el alfa de Cronbach como una estadística que permite demostrar las pruebas y escalas que se han construido para proyectos de investigación.

Se realizó una prueba piloto a 20 integrantes que no formaron parte de la muestra del estudio; según Ruiz (2022), la confiabilidad de la comunicación asertiva fue de 0.954 y la satisfacción laboral fue de 0.905, teniendo ambas variables una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

La investigación comienza con la definición del problema, para lo cual, luego de decidir el título de la investigación, se considera detallar la realidad en los niveles correspondientes: internacional, nacional y local, y luego el contexto relevante para el estudio.

En tres niveles se presentan las interrogantes de investigación y sus fundamentos, también se plantean los objetivos generales y específicos, y luego se escribe el marco teórico del contexto ambiental nacional e internacional, así como el enfoque conceptual en un sitio web confiable. y teorías relacionadas con variables. En coordinación con la Junta Directiva Institucional, la población es estudiada mediante instrumentación según los parámetros establecidos por la Universidad y luego sistematizada utilizando MS Excel y SPSS 26. Según Rodríguez-Rodríguez (2020), el software SPSS ayuda a realizar cálculos de manera relativamente fácil y ágil, contribuyendo, así, a la toma de decisiones sobre la utilización del cuestionario o test, ya que la significación del coeficiente debe tener en cuenta el contexto donde se aplica.

3.6. Método de análisis de datos

Utilizar estadística descriptiva, sistematizar con gráficos y tablas estadísticas y luego interpretar la información. De igual forma se tuvo en cuenta la estadística inferencial en las pruebas de hipótesis, se realizó el test de normalidad no paramétrica y el coeficiente de correlación de Spearman. Según Flores (2022), el coeficiente Rho de Spearman nos permite estimar el grado de relación entre dos o más variables en función de los datos obtenidos. Es decir, es un proceso utilizado para establecer el grado de correlación entre los dos temas iniciales abordados.

3.7. Aspectos éticos:

Para Asadi (2020), la ética son los principios generales en los que es obligatorio que toda investigación se base, además es necesario averiguar la forma incorporar la honestidad como valor fundamental en el uso de los recursos requeridos y permanecer objetiva. Un punto que debe ser respetado es la correcta citación de los antecedentes, considerando las bases teóricas, lo que permite sostener el marco teórico de este estudio. Nuevamente, al tratarse de un estudio de investigación social, la ética debe basarse en la fiabilidad de los datos y protección de la muestra y población de estudio. Además, se estructura de acuerdo con la Resolución N° 062-2023-VI, teniendo como base las directrices universitarias concejales N° 0128-2023/UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

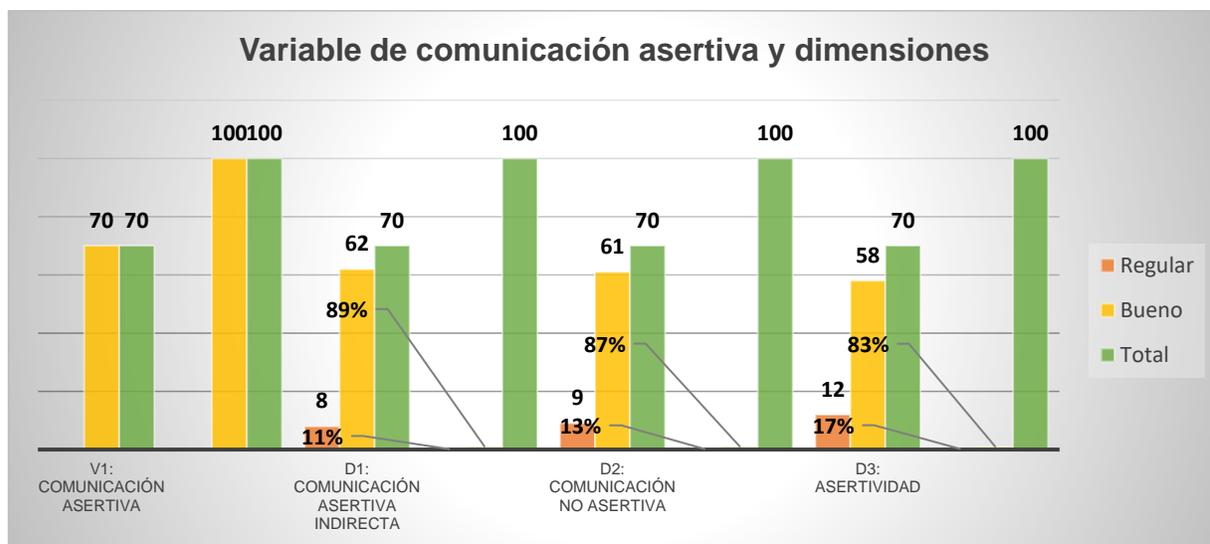
Frecuencia Descriptivas: Comunicación asertiva y dimensiones

Nivel	C. Asertiva		C. asertiva indirecta		C. no asertiva		Asertividad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Regular			8	11,4	9	12,9	12	17,1
Bueno	70	100	62	88,6	61	87,1	58	82,9
Total	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Figura 1

Niveles de la variable comunicación asertiva y dimensiones



Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones

Según lo observado en la tabla y figura 1, el 100% percibe la comunicación asertiva como buena. Asimismo, con respecto a la dimensión comunicación asertiva indirecta arrojó un mejor porcentaje en el nivel de percepción buena mostrando un 88,6 % respectivamente. Sin embargo, las dimensiones fueron señaladas como regular que obtuvieron mayores porcentajes son la comunicación no asertiva y asertividad con 12,9 % y 17,1 % respectivamente.

Tabla 2

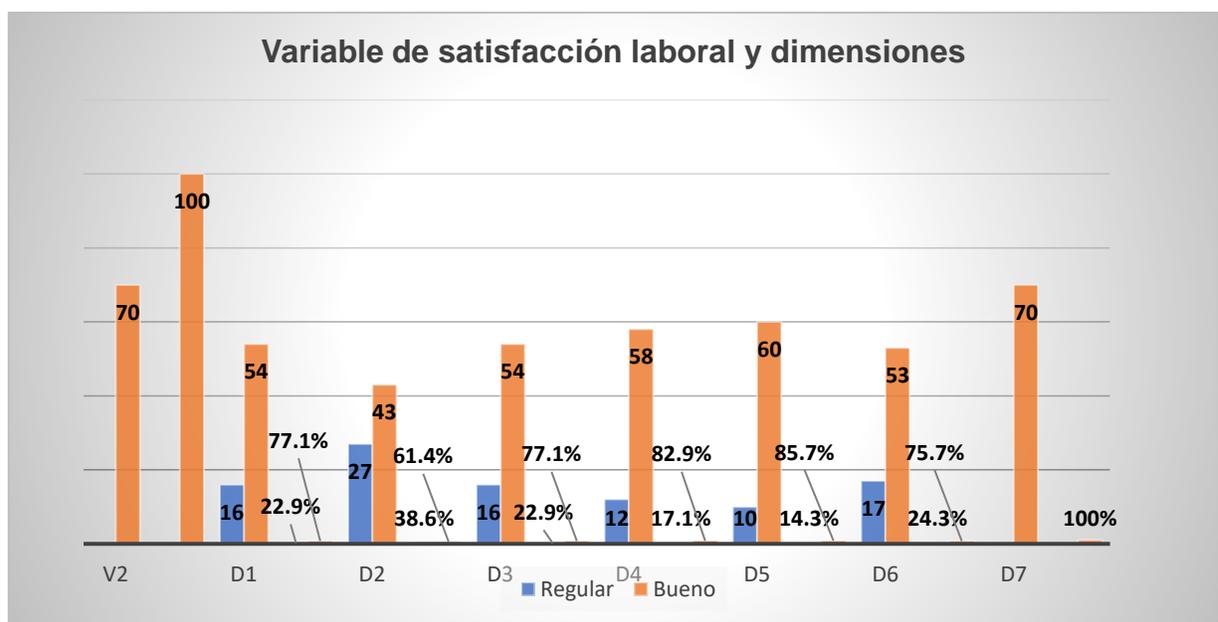
Frecuencia Descriptivas: Satisfacción laboral y dimensiones

Nivel	Satisfacción Laboral		Condiciones físicas y recursos		Beneficios laborales y/o remunerativos		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con las autoridades	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Regular			16	22.9%	27	38.6%	16	22.9%	12	17.1%	10	14.3%	17	24.3%		
Bueno	70	100	54	77.1%	43	61.4%	54	77.1%	58	82.9%	60	85.7%	53	75.7%	70	100%
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Figura 2

Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones



Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones

Según lo observado en la tabla y figura 2, con respecto a la variable satisfacción laboral, el resultado muestra que todos perciben a esta como buena, con un 100%. Las dimensiones de satisfacción laboral son vistas en su mayoría como buenas, resaltando la dimensión desarrollo personal con un 85,7%. Por otro lado, tanto la dimensión condiciones físicas y políticas administrativas son la que tiene mayor porcentaje en el nivel regular, con un 22,9% en ambos casos. Finalmente, no se observan resultados con respecto al nivel malo.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 3

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación Asertiva	,285	70	,000
Satisfacción Laboral	,399	70	,000

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

La siguiente tabla 3, nos da un p-valor de 0,000 en ambas variables; presentando los valores de comunicación asertiva y satisfacción laboral inferiores a 0,05; es decir, la información no cumple con la distribución de normalidad, por lo tanto, corresponde a una prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Nivel de significancia

Es de " $\alpha=0.05$ " y le da una confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0 ; Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_0

Hipótesis general

H_0 . No existe relación significativa entre la comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023.

H_G . Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023.

Tabla 4

Correlación v1 y v2

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coefficiente de correlación	,998**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Observando la tabla 4, el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por ende, la H0 es rechazada y se acepta la HG. Además, $r=0,998$, según Hernández et al. (2018) señaló una correlación muy fuerte.

Hipótesis específica 1

H0. No existe relación significativa entre la comunicación asertiva indirecta y satisfacción laboral

H1. Existe relación significativa entre la comunicación asertiva indirecta y satisfacción laboral.

Tabla 5

Correlación d1 y v2

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación Asertiva Indirecta	Coefficiente de correlación	,860**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Observando la tabla 5, el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, la H0 es rechazada y se acepta la H1. Además, se muestra una relación entre la dimensión 1 y la variable 2. Donde $r=0,860$ esto indica una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 2

H0. No existe relación significativa entre la comunicación no asertiva y satisfacción laboral.

H1. Existe relación significativa entre la comunicación no asertiva y satisfacción laboral.

Tabla 6**Correlación d2 y v2**

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación No Asertiva	Coeficiente de correlación	,737**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Observando la tabla 6, el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por ende, la H0 es rechazada y se acepta la H1. Además, se muestra una relación entre la dimensión 2 y la variable 2. En el cual $r=0,737$ esto señala una correlación positiva media.

Hipótesis específica 3

H0. No existe relación significativa entre la asertividad y satisfacción laboral.

H1. Existe relación significativa entre la asertividad y satisfacción laboral.

Tabla 7*Correlación dimensión 3 y variable 2*

			Asertividad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70

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

Observando la tabla 7, el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, la H0 es rechazada y se acepta la H1. Además, se muestra una relación entre la dimensión 3 y la variable 2. Donde $r=0,843$ esto indica una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Acorde a la hipótesis general, se evidenció que los resultados arrojan que el 100% percibe la variable de comunicación asertiva como buena, con respecto al nivel regular y malo no hay datos por mostrar. Asimismo, acorde a la variable satisfacción laboral, el resultado también arroja que un 100% perciben a esta como buena. Finalmente, el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, la H_0 es rechazada y se acepta la H_A , observando un $r=0,998$, lo que significa que es una correlación muy fuerte.

Estos resultados coinciden con la investigación de León (2020), cuyo objetivo fue determinar el nivel de interacción de ambas variables, el producto final del trabajo refleja un alto nivel entre comunicación y satisfacción laboral. Por lo tanto, la conclusión nos da un coeficiente Rho = a 0.738, lo que refleja que la correlación entre las variables de investigación es alto nivel, y por lo tanto significativa.

Por otro lado, con Aime (2021), cuyo estudio tuvo la finalidad fue analizar si existe una relación entre los estilos de comunicación y la satisfacción laboral, el producto final muestra resultados que evidencian que no existe una relación entre las variables de estudio. Por lo tanto, no estoy de acuerdo que el estudio concluya indicando que los estilos de comunicación no afectan su satisfacción laboral, sabiendo bien que teóricamente y en la práctica se observa lo contrario.

La información antes descrita se sustenta con lo señalado por Amayuela y Mielles (2015), quienes indicaron ser asertivo que la es competencia para expresar ideas, pensamientos y tomar decisiones; asimismo, promueve el respeto de los derechos de uno mismo y de los demás, tomar de forma constructiva las críticas y elogios con el fin de establecer una relación positiva. Además, Palma (2005) nos dice, que la satisfacción laboral es un tema que engloba las posturas y actitudes de los individuos en referencia a su entorno físico de labores.

Finalmente, Rojas (2022) nos dice que el estilo asertivo es muy característico porque con él reconocemos y aceptamos los derechos propios sin olvidar el respeto por los demás; asimismo, persuade a que las personas se sientan responsables al expresar sus pensamientos y palabras, es así que, un estilo asertivo ayudar a afrontar

de manera más constructiva los problemas con el fin de encontrar una solución oportuna.

En referencia a las hipótesis 1, con respecto a la dimensión comunicación asertiva indirecta fue la que obtuvo un alto porcentaje en el nivel de percepción buena mostrando un 88,6 % y un 11,4% en el nivel regular. Asimismo, el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, la H0 es rechazada y se acepta la H1. Además, se muestra una relación entre la dimensión 1 y la variable 2, donde $r=0,86$, lo que indica que existe una correlación positiva considerable.

Estos resultados coinciden González (2021), quien nos dice que el estilo asertivo indirecto, se muestra en el momento que el individuo no quiere hablar, este puede estar enojado por alguna situación, lo que significa que no tienen la capacidad de establecer las relaciones adecuadas con colegas o jefes en el trabajo para expresar sus puntos de vista, lo que significa que no pueden comunicar sus pensamientos, opiniones y decisiones con fluidez.

Por otro lado, acorde con Aguilar (2018), el producto de la investigación muestra que el 28,9% de los docentes encuestados tienen baja confianza en sí mismos y habilidades comunicativas. Por tanto, la síntesis más relevante de la investigación es que el estilo asertivo es indirecto, $Rho = 0,753$ y significativo $p = 0,000$ cuando se relaciona con las interacciones interpersonales de los profesores.

Finalmente, la información antes descrita se sustenta con lo señalado por Tantalean (2021), quien indicó que estilo indirecto o pasivo, es el cual en que el individuo va contra sus propios derechos y carece de la competencia de exponer sus puntos de vista lo que no le permite tomar decisiones de forma eficiente.

En referencia a las hipótesis 2, acorde a la dimensión comunicación no asertiva se obtuvo un porcentaje en el nivel de percepción buena mostrando un 87,1 % y un 12,9 % en el nivel regular. Asimismo, el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, la H0 es rechazada y se acepta la H1. Además, se muestra una relación entre la dimensión 2 y la variable 2. Donde $r=0,737$ esto indica una correlación positiva media.

Estos resultados coinciden con Parrales (2021), cuyo estudio nos arrojan que la insatisfacción de los profesores se debe a una comunicación no cordial y de la distribución del trabajo irrazonable e injusta. En resumen, observamos que la aplicación de métodos de comunicación, liderazgo y motivación puede acrecentar el rendimiento y la satisfacción docente.

Asimismo, este resultado tiene relación con lo indicado con Cañas y Hernández (2019), quienes mencionan que la habilidad para exponer opiniones e ideas de una forma correcta y efectiva son características de una comunicación asertiva, es decir, todo lo contrario, a la no asertiva. Este tipo de estilo está conformado por algunos componentes asociados a la autoconfianza, como primer componente es sobre la persona y su derecho a la libre de expresión, como segundo componente se refiere al respeto por otros, y finalmente, está el nivel de satisfacción entre las personas involucradas en la interacción comunicativa.

Además, la información antes descrita se sustenta con lo señalado por Tantalean (2021), quien nos dice que el estilo de comunicación agresiva o no asertiva, el individuo da a conocer emociones, con la diferencia que no respeta y violenta contra los derechos de los demás, incluso en ocasiones obliga a los demás a que acepten sus ideas. Asimismo, la Universidad Americana de Europa [UNADE], (2020) que no indica que el estilo no asertivo es conseguir el control de la situación o personas de una manera incorrecta, como consecuencia, las personas a su alrededor solo muestran rechazo e ignoran dificultando que se pueda dar una comunicación positiva.

Finalmente, Cruz y Bernui (2019), nos dice que la satisfacción en el trabajo hace semejanza o referencia a las posturas que se observan en una persona en su centro de labores, las cuales salen a relucir ante situaciones o comportamientos beneficiosos o desfavorables. Por ende, la satisfacción es señalado como un factor importante y la causa es la interacción que hay referente a las condiciones en el centro de labores y el desarrollo de las personas en la institución.

En referencia a las hipótesis 3, con respecto a la dimensión Asertividad, se obtuvo un porcentaje en el nivel de percepción buena mostrando un 82,9 % y un 17,1

% en el nivel regular. Asimismo, el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, la H_0 es rechazada y se acepta la H_1 . Además, se muestra una relación entre la dimensión 3 y la variable 2. Donde $r=0,843$ esto indica una correlación positiva considerable.

Estos resultados coinciden con Calderón (2017), quien menciona que el 79% de docentes creen firmemente que debe haber un diálogo correcto y efectivo entre los profesores y las autoridades. Asimismo, se concluye que las personas que demuestran ser más asertivas en su comportamiento logran un nivel de seguridad en sí mismas, son más expresivas y claras en sus ideas y demuestran una comunicación más eficiente. Asimismo, Álvarez (2019) concluyó que existe una correlación significativa de ambos temas, este resultado se obtiene aplicando Rho Spearman = 0.872.

La información antes descrita se sustentó con lo señalado por Amayuela y Mieles (2015), quienes señalan que ser asertivo, es característico en el individuo, quien tiene la confianza, la competencia de exponer de forma correcta, sin agredir sentimientos, opiniones propias y de los demás.

Además, Amayuela y Mieles (2015), añaden otro concepto que indica que la palabra asertivo nace del latín *assertus*, esto proviene a la acción de aseverar algo o alguna cosa con determinación, por lo tanto, se considera que aquella persona asertiva es aquella que posee la competencia de expresar su forma de pensar e ideas con gran certeza.

Asimismo, Asanza (2020), ser asertivo es considerado como uno de los valores importantes del individuo, este accede a demostrar sentimientos, ideas y tomar decisiones, siempre teniendo en cuenta el respeto hacia los demás. Ahora bien, enfocándose en el nivel educativo, esto influirá en el clima laboral de la persona, de igual manera al plasmar los objetivos educativos

Finalmente, Cañas (2019), define la comunicación asertiva como un estilo diferente, más óptimo, en el cual todas las ideas son escuchadas con el respeto correspondiente. Además, un estilo asertivo conlleva a una serie de pensamientos, acciones y emociones que las personas poseen como habilidad para relacionarse con los demás de manera efectiva.

Y con respecto a la satisfacción laboral Araoz y Ramos (2021) señala que la satisfacción en el trabajo abarca dos ramas de investigación, el primero es la satisfacción desde un punto visual de cliente y el otro que va relacionado con la satisfacción a un empleo, por lo tanto, como concepto a este tema decimos que la satisfacción en el trabajo, nos ayuda a reconocer el nivel de afabilidad que siente el individuo al realizar sus actividades evidenciando también el nivel de compromiso que tiene ante la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Acorde al objetivo general se concluye, existe relación entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral, de acuerdo al obtenido de p-valor fue $0,000 < 0,05$, lo que nos permite confirmar que un aumento en la de un estilo asertivo aumenta significativamente la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023. Además, se evidencia un $r=0,998$, lo que significa una correlación muy fuerte, lo que significa que el objetivo general se pudo lograr el cuál fue determinar la existencia de una relación entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral de los docentes, siendo este importante y fundamental para optimizar la calidad educativa de la educación.

Segunda:

Se estableció que la comunicación asertiva indirecta se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023. El p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, se muestra una relación entre la dimensión comunicación asertiva indirecta y la satisfacción laboral. Donde $r=0,860$ esto indica una correlación positiva considerable. En consecuencia, se afirma que el aumento de diálogo o comunicación asertiva de modo indirecto también aumentará significativamente la satisfacción de los educadores, por ende, el objetivo se logró.

Tercera:

Se estableció que la dimensión de comunicación no asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023. Debido a que el p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, se muestra una relación entre la dimensión comunicación no asertiva y la satisfacción laboral. En el cual $r=0,737$, esto señala una correlación positiva media. Esto concluye afirmando la evidencia de una relación entre el no asertivo y la satisfacción laboral, por ende, tras estos resultados se indica que se cumplió con el objetivo específico planteado.

Cuarta:

Se estableció y evidenció una correlación entre Asertividad y la Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023., el

p-valor fue $0,000 < 0,05$, por lo tanto, se muestra una relación entre la dimensión asertividad y la variable satisfacción laboral. Donde $Rho = 0,843$ lo que significa una correlación positiva considerable. Esto concluye afirmando la existencia de una relación entre ambos temas en mención, tras estos resultados se indica que se logró el objetivo específico planteado.

VII. RECOMENDACIONES

Se le recomienda a la institución educativa lo siguiente:

Primera:

Dirigido a los directivos de la institución educativa, en su plan anual, implementar sesiones o actividades que promuevan o ayuden a desarrollar las habilidades comunicativas, con una inclinación a cómo mejorar o cambiar de un estilo indirecto o agresivo a una comunicación asertiva entre todos los docentes de su institución educativa, con el propósito de crear un ambiente cómodo y beneficioso para el desarrollo de habilidades, competencias profesionales, el cual dará como resultado el logro de objetivos institucionales.

Segunda:

Crear estrategias de evaluación con el fin de conocer sus puntos más débiles y puedan reforzarlos para un óptimo crecimiento y desarrollo profesional, con ello resolver y superar las dificultades existentes con respecto a la comunicación en la institución educativa, de esta manera se obtiene un resultado favorable donde se promueva un clima laboral a gusto para todos los integrantes de la institución.

Tercera:

Crear grupos de diálogo que ayuden a fortalecer la comunicación para que exista un ambiente grato y cordial donde se respete la opinión y derechos de todos los integrantes, de esta manera crear una cultura de escucha, respeto mutuo y un ambiente adecuado donde los docentes puedan trabajar eficientemente y puedan expresar ideas y sentimientos.

Cuarta:

Gestionar junto a las entidades educativas que se pueda realizar proyectos de investigación en el cual se pueda diagnosticar y analizar el grado de confortabilidad y satisfacción laboral de los profesores, asimismo, por medio de programas de capacitación fortalecer las habilidades comunicativas y competencias de los profesionales.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Lima: Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/wesa8>
- Aimé, S., y Villa, K. (2021). Correlación entre estilos de comunicación organizacional y satisfacción laboral en una empresa. <https://lc.cx/wR97SL>
- Aksnes, D. (2019). Citations, Citation Indicators, and Research Quality: An Overview of Basic Concepts and Theories. <https://n9.cl/ifu47>
- Allen, N., y Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. <https://lc.cx/0tmsSi>
- Álvarez, M. (2019). Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de Secundaria en la Red 11 cercado de V.M.T. 2018. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado. Lima -Perú. <https://lc.cx/jkBi8a>
- Amayuela, G. y Mieles V. (2015). La comunicación asertiva: necesidad actual del proceso formativo. Mendive. Revista de Educación. https://lc.cx/N_idwU
- Araoz, E., y Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. Educação y Formação. Barcelona: Mendive. <https://n9.cl/ef57r>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Primera Edición. <https://n9.cl/vbqz4>
- Arias, J. L., Holgado, J. Tafur, T. y Vásquez, M. J. (2022). Metodología de la investigación. El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. <https://n9.cl/pocih>

- Asadi F, Davoodi R, Mirzaei N A. Identifying the Components and Factors Affecting the Professional Ethics of Teachers. <https://n9.cl/zxbuzc>
- Asanza, N. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. Ciencia y educación (Holguín). Obtenido de Red iberoamericana. <https://lc.cx/vKCKtH>
- Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2022). variable de interés. Enciclopedia Británica. <https://n9.cl/j497x>
- Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A. (2018). A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Researchers. <https://n9.cl/c1nr6u>
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Tores, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas. Sangolquí, Ecuador: David Andrade Aguirre. <https://n9.cl/3qrp4>
- Calderón, L. (2017). Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la unidad educativa Martha Bucaram de Roldós. Universidad de Guayaquil. <https://n9.cl/mikte>
- Cañas, D. y Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. Revista Praxis & Saber. Vol. 10 Num. 24. Emociones y Educación. Obtenido de Universidad pedagógica y Tecnológica de Colombia. <https://n9.cl/p1bkl>
- Cernas, D; Mercado, P. y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México Estados Unidos. <https://n9.cl/1sauh>
- Cobo C. (2003). El comportamiento humano. Cuadernos De Administración universidad Del Valle/ N° 29. <https://n9.cl/hi880>

- Cobo, J. (2023). Satisfacción de los directores escolares sobre servicios de apoyo que ofrece la Municipalidad de Lima Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://n9.cl/ck0qn>
- Cruz, V., y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Revistas de investigación UNMSM*. <https://n9.cl/7mz1m>
- Pedroza Pacheco, E. (2018). Indicadores de impacto en la investigación científica. *Revista Científica De FAREM-Estelí*, (25), 60–66. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i25.5683>
- Durán, M. G. (2018). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, Vol.8. <https://n9.cl/dkadi>
- Escudero, T. (2021). Factores que inciden en la satisfacción laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://n9.cl/tdkpd>
- Espinoza, F. (2019). Variables and their operationalization in educational research. Second part. *Conrado*, 15(69), 171-180. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 14 de octubre de 2023. <https://n9.cl/otld0>
- Flores A. (2021). El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de Spearman. <https://doi.org/10.15174/au.2021.2810>
- González, M. (2021). La comunicación asertiva, una habilidad fundamental para el convivir. Dirección de Bienestar Estudiantil. Bogotá. Obtenido de Noticenter. <https://n9.cl/lq5k5>

- González, R. (2018). Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de La Victoria. Universidad Señor de Sipán. <https://n9.cl/imj6da>
- Granziera, H. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view, *Contemporary Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>.
- Heredia, V., y Sullca, P. (2022). Communication, teamwork, and organizational commitment in public universities. *Revista Venezolana De Gerencia*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México. <https://n9.cl/6e52k>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jave, C. y Vásquez, A. (2020). Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "Cabrera" Cajamarca -2019. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <https://n9.cl/wo9r8>
- León, G. (2020). Comunicación asertiva y satisfacción laboral en la Unidad Educativa "Alejo Lascano Bahamonde" Guayaquil, Guayas, 2020. <https://n9.cl/pgcbr>
- Ministerio de Educación. (2020). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Ministerio de Educación. <https://n9.cl/57t100>

- Mira, M. (2022). Effects of emotional labor on exhaustion and job satisfaction of workers in Spain. Scopus, 107(02102862).
<https://n9.cl/zdomvr>
- Noreña, D. (2020). Diccionario de investigación. Universidad de Lima.
<https://n9.cl/gy5xl>
- Orrego, V. (2020). ¿Son felices los profesores? Radiografía de la felicidad docente en Chile. Elige Educar. <https://n9.cl/436l0>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. <https://n9.cl/1rwml>
- Parrales, M. (2021). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. Digital Publisher CEIT, V6(N1).
<https://n9.cl/h4hyp>
- Passarinho, N. (2018). Informe Pisa: ¿cómo tratan a sus profesores los países con la mejor educación? Obtenido de BBC News: <https://n9.cl/3fdgd>
- Pfafman, T. (2020). Assertiveness. In: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T.K. (eds) Encyclopedia of Personality and Individual Differences. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1044
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. Estudios Gerenciales vol, N°, 34(146). <https://n9.cl/ekxnp>
- Quispe, E; Mamani, O. y Chaparro, E. (2022). Effect of workload and stress on the perception of telework in peruvian teachers: mediating role of job satisfaction. <https://n9.cl/rxd9w>
- Quispe, R., y Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. Universidad Peruana Unión. Revista de Investigación. <https://n9.cl/ns973>

- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. REIRE Revista de Innovación E Investigación En Educación, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rojas, F., Vera, A., Alcívar, G. y Rodríguez, D. (2022). Assertive communication: a reflection on the teaching performance in students of the basic education career. <https://n9.cl/j93i9>
- Speed, B.; Goldstein, G; y Goldfried, E. (2018). Assertiveness Training: A Forgotten Evidence-Based Treatment. Clinical Psychology Science and Practice 25(1). <https://n9.cl/epsb9p>
- Taber, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tantelean, L. (2021). Evaluación de un programa en el asertividad de los serenos de la municipalidad de Breña. Universidad Federico Villa Real. Escuela universitaria de posgrado. Lima - Perú: <https://n9.cl/ix2lgo>
- Terwee, C. (2018). COSMIN methodology for evaluating the content validity of patient-reported outcome measures: a Delphi study. Qual Life Res 27, 1159–1170. <https://doi.org/10.1007/s11136-018-1829-0>
- Universidad Americana de Europa - UNADE. (2020). ¿Qué es la comunicación asertiva?. La universidad para los líderes. España Barcelona. <https://n9.cl/932sy>
- Vergara, J. (2018). Satisfacción laboral docente: narrativas y experiencias significativas en un entorno de retos. Universidad Casa Grande. <https://n9.cl/um1pm>

- Werang, B. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*. <https://n9.cl/6rzzf>
- Wolpe, J. (1969). Basic principles and practices of behavior therapy of neuroses. *The American Journal of Psychiatry*, 125(9), 1242–1247. <https://doi.org/10.1176/ajp.125.9.1242>
- Zeballos, R. (2018). Satisfacción laboral y desempeño docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://n9.cl/kszdt>
- Zeldin, A. (2000). Sources and Effects of the Self-Efficacy Beliefs of Men with Careers in Mathematics, Science, and Technology. Division of Educational Studies. <https://n9.cl/r8zg9>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023

Autor: Ayrton Hurtado Lopez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Comunicación Asertiva				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación existente entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de comunicación asertiva indirecta y la satisfacción laboral de los docentes en</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación existente entre la comunicación asertiva y la de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Establecer la relación entre la dimensión de comunicación asertiva indirecta y la satisfacción laboral de los docentes en una institución</p>	<p>Hipótesis general Ha: Existe una relación directa entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre la dimensión de comunicación asertiva indirecta y la satisfacción de los docentes en una institución educativa privada</p>	Asertividad indirecto	Describe con limitación al expresar lo que piensa y siente	1,2,3,4,5,6,8	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	bueno [67- 88] regular[45 - 66] baja [22 - 44]
			No asertividad	Impone sus ideas y opiniones para hacer valer sus derechos antes que los de los demás	9,10,11,12,13,14,15		
			Asertividad	Expresa los sentimientos, ideas, opiniones, reclamar derechos	16,17,18,19,29,21,22		
			Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos

<p>una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de comunicación no asertiva y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de asertividad y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023?</p>	<p>educativa privada del distrito de la Victoria, 2023.</p> <p>2. Establecer la relación entre la dimensión de comunicación no asertiva y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023.</p>	<p>del distrito de la Victoria, 2023</p> <p>H2: Existe relación entre la dimensión de comunicación no asertiva indirecta y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023.</p>	<p>Condición es físicas y recursos</p>	<p>Percibe un ambiente de agrado en el trabajo, Espacio y distribución Física</p>	<p>1,2,3</p>	<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre</p>	<p>Bueno [73- 96] Regular[49 - 72] Baja [24 - 48]</p>
	<p>3. Establecer la relación entre la dimensión de asertividad y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023.</p>	<p>H3: Existe relación entre la dimensión de asertividad y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de la Victoria, 2023.</p>	<p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p>	<p>Percibe aspectos de Retribución, Eficacia de Trabajo y Oportunidades de mejores puestos de trabajo</p>	<p>4,5</p>		
			<p>Políticas administrativas</p>	<p>Percibe aspectos de Horario y valoración.</p>	<p>6,7,8,9</p>		
			<p>Relaciones sociales</p>	<p>Establece relaciones Interpersonales, Soporte moral, y claridad en las funciones</p>	<p>10,11,12,13</p>		
				<p>Desarrollo personal</p>	<p>Percibe oportunidades de Ascenso laboral, Felicidad y logro personal</p>		
			<p>Desempeño de tareas</p>	<p>Identifica el desempeño del trabajo, Capacidades y Productividad</p>	<p>19,20,21</p>		
			<p>Relación con las</p>	<p>Reconoce la relación cordial y valoración de la autoridad</p>	<p>22,23,24</p>		

			autoridades				
Nivel – Tipo y diseño de investigación	Población muestra y	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, Transversal Correlacional</p>	<p>Población: 70 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Comunicación asertiva</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Marco Torres Vidal Adaptado por: Ayrton Hurtado Lopez Año: 2017 Monitoreo: Se aplicará a docentes Ámbito de Aplicación: Institución educativa privada. Forma de Administración: Presencial</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Jorge Salas Montes Adaptado por: Ayrton Hurtado Lopez Año: 2017 Monitoreo: Se aplicará a docentes Ámbito de Aplicación: Institución educativa privada. Forma de Administración: Presencial</p>		<p>Estadística descriptiva: Se elaboró tablas y gráficos descriptivos</p> <p>Estadística inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para el análisis inferencial se usó el Spss • Para validar los instrumentos cuestionarios se utilizó juicio de expertos • Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizó para ambas variables Alfa de Cronbach para contrastación de hipótesis se usó el Rho de Sperman 			

Anexo 2 Operacionalización de variables

Variables e indicadores				
Variable 1: Comunicación Asertiva				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Asertividad indirecto	Describe con limitación al expresar lo que piensa y siente	1,2,3,4,5,6,8	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	bueno [67- 88] regular[45 - 66] baja [22 - 44]
No asertividad	Impone sus ideas y opiniones para hacer valer sus derechos antes que los de los demás	9,10,11,12,13,14,15		
Asertividad	Expresa los sentimientos, ideas, opiniones, reclamar derechos	16,17,18,19,29,21,22		
Variable 2: Satisfacción laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Condiciones físicas y recursos	Percibe un ambiente de agrado en el trabajo, Espacio y distribución Física	1,2,3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	BUENO [73- 96] REGULAR[49 - 72] BAJA [24 - 48]
Beneficios laborales y/o remunerativos	Percibe aspectos de Retribución, Eficacia de Trabajo y Oportunidades de mejores puestos de trabajo	4,5		
Políticas administrativas	Percibe aspectos de Horario y valoración.	6,7,8,9		
Relaciones sociales	Establece relaciones Interpersonales, Soporte moral, y claridad en las funciones	10,11,12,13		
Desarrollo personal	Percibe oportunidades de Ascenso laboral, Felicidad y logro Personal	14,15,16,17,18		
Desempeño de tareas	identifica el desempeño del trabajo, Capacidades y Productividad	19,20,21		
Relación con las autoridades	Reconoce la relación cordial y valoración de la autoridad	22,23,24		

Anexo 3

Ficha técnica de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunicación asertiva
Autor:	Autor: Marco Torres Vidal (2017) Bachiller: Lic. Hurtado Lopez Ayrton
Procedencia:	Ate - Lima
Administración:	Directa mediante el formulario Google Form
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa privada
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la institución educativa con respecto a la comunicación asertiva y la satisfacción laboral.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunicación asertiva
Autor:	Autor: Jorge Salas Montes (2017) Bachiller: Lic. Hurtado Lopez Ayrton
Procedencia:	Ate - Lima
Administración:	Directa mediante el formulario Google Form
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa privada
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la institución educativa con respecto a la comunicación asertiva y la satisfacción laboral.

Anexo 4

Validez de los instrumentos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ulises Córdova García
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunicación asertiva
Autor:	Autor: Marco Torres Vidal (2017) Bachiller: Lic. Hurtado Lopez Ayrton
Procedencia:	Ate - Lima
Administración:	Directa mediante el formulario Google Form
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa privada

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la institución educativa con respecto a la comunicación asertiva y la satisfacción laboral.
-----------------------	---

4. **Soporte teórico:**

La comunicación asertiva es la habilidad para expresar ideas, formas de pensar, convicciones, opiniones, deficiencias personales, así como también para hacer respetar los derechos propios y de los demás, sobrellevar de manera óptima críticas, así como dar y también recibir cumplidos, aceptar y rechazar pedidos establecer relaciones positivas de manera sincera y pertinente. Así mismo hace referencia a respeto hacia uno mismo y hacia las otras personas, por medio de interacciones interpersonales, relacionadas al trabajo, socioemocionales y educativas en diversos escenarios (Amayuela y Mieles, 2015).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación asertiva	Asertividad indirecto	En este caso el individuo no posee la capacidad de expresar sus sentimientos y vulnera sus propios derechos. (Amayuela y Mieles, 2015).
	No asertiva	La persona da a conocer sus emociones, con la diferencia que no respeta y violenta contra los derechos de los demás, incluso en ocasiones obliga a los demás a que acepten sus ideas. (Amayuela y Mieles, 2015).
	Asertividad	En este el individuo explique y dé a conocer sus emociones, teniendo presente el respeto por los demás. (Amayuela y Mieles, 2015).

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

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre comunicación asertiva”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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.
	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: Información y alfabetización informacional, Comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Seguridad, Resolución de problema

- **Primera dimensión:** Asertividad indirecta

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Describe con limitación al expresar lo que piensa y siente.	1. Los docentes de la institución educativa aceptan las opiniones o críticas de mejora	4	4	4	
	2. Los docentes de la institución educativa comunican sus ideas, sentimientos y necesidades, de una forma segura y firme, siendo amable con los demás	4	4	4	
	3. Los docentes de la institución educativa sienten seguridad al comunicarse, exponer sus ideas, pedir favores, y hacer solicitudes, respetando a los	4	4	4	
	4. Los docentes de la institución educativa juzgan o califican constructivamente a otras personas	4	4	4	
	5. Los docentes de la institución educativa expresan sus ideas a otros docente o equipo directivo que actuaron de forma injusta	4	4	4	

	6. Los docentes ante algún comentario no adecuado se quedan callados	4	4	4	
	7. Los docentes ante un trato inadecuado, le resulta difícil solicitar respeto	4	4	4	
	8. En la institución educativa se promueve la comunicación fluida y abierta sobre temas no solo relacionados a lo académico	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** No Asertividad
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Impone sus ideas y opiniones para hacer valer sus derechos antes que los de los demás	1. Los directivos y docentes aceptan públicamente sus errores	4	4	4	
	2. Los docentes indican a los demás miembros de la comunicada educativa que actuaron de manera injusta	4	4	4	

3. Los docentes en la institución educativa reportan incidentes que vayan contra la ética	4	4	4	
4. Los docentes pueden conversar abiertamente sobre temas de conductas inadecuadas	4	4	4	
5. A los docentes les cuesta trabajo expresar lo que piensan en presencia de otros	4	4	4	
6. En la institución educativa, los docentes respetan las opiniones dadas en reuniones	4	4	4	
7. Los directivos toman en cuenta las opiniones de los docentes	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Asertividad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa los sentimientos, ideas, opiniones,	1. Los docentes son capaces de expresar abiertamente lo que realmente piensan	4	4	4	

reclamar derechos	3. Los docentes comunican sus necesidades y hacen respetar sus derechos siendo empáticos con los demás y respetando sus derechos	4	4	4	
	4. Los docentes son conscientes del impacto que su comunicación produce en las relaciones en el entorno laboral	4	4	4	
	5. En la institución educativa se practica la comunicación fluida entre los directivos y docentes en la institución	4	4	4	
	6. Los docentes consideran en la institución educativa consideran que existe el respeto entre todos	4	4	4	
	7. Los docentes consideran que la comunicación existente entre todos es la adecuada para que exista un ambiente grato y cordial.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Ulises Córdova García
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre satisfacción laboral**”, 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ulises Córdova García	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunicación asertiva
Autor:	Autor: Jorge Salas Montes (2017)
	Bachiller: Lic. Hurtado Lopez Ayrton
Procedencia:	Ate - Lima
Administración:	Directa mediante el formulario Google Form
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa privada
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la institución educativa con respecto a la comunicación asertiva y la satisfacción laboral.

4. Soporte teórico:

Orientación laboral, enfocada en ideologías y valores positivos del individuo, los cuales se derivan de acciones rutinarias del trabajo. Esta variable es definida, como aquella actitud que adopta el trabajador hacia las actividades propias del rol que desempeña laboralmente, la cual se fundamenta en cómo piensa el trabajador (Palma, 2005).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o recursos	compuesto por recursos físicos o de infraestructura, en este se lleva a cabo los trabajos cotidianos y forman parte del contexto educativo, serían las aulas y los espacios educativos de la
	Beneficios laborales y/o remunerativos	beneficios laborales o Compensatorios: básicamente se habla del nivel de agrado con los incentivos y remuneraciones económicas extras. (Palma, 2005).
	Políticas administrativas	la política Administrativa: en este punto se percibe el agrado que se siente frente al cumplimiento de los lineamientos, acuerdos o normas de la organización. (Palma, 2005).
	Relaciones sociales	se ve el nivel de agrado de poder relacionarse y compartir por medio de actividades laborales diarias. (Palma, 2005).
	Desarrollo personal	se enfoca a que los trabajadores realicen actividades significativas en favor de la autorrealización, esta es una dimensión que promueve la motivación del docente con fines de crecimiento profesional. (Palma, 2005).
	Desempeño de tareas	tiene relación a la valoración del trabajador asociando sus actividades rutinarias con aquellas que realiza para la institución. (Palma, 2005).
	Relación con las autoridades	el trabajador asigna un puntaje o valor a la relación que tiene diariamente con su contratador. (Palma, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre satisfacción laboral”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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.
	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: Información y alfabetización informacional, Comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Seguridad, Resolución de problemas

- **Primera dimensión:** Condiciones físicas y/o recursos
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Percibe un ambiente de agrado en el trabajo, Espacio y distribución Física	1. En la institución educativa el ambiente de trabajo facilita la realización de las labores de los docentes	4	4	4	
	2. En la institución educativa el ambiente donde trabajan los docentes es confortable	4	4	4	
	3. La institución educativa brinda los recursos necesarios para lograr el mayor le mayor nivel de productividad	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Beneficios laborales y/o remunerativas
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

- Percibe aspectos de Retribución, Eficacia de Trabajo y oportunidades de mejores puestos de trabajo.	1. Los docentes consideran que la remuneración salarial es pertinente para la labor que realiza	4	4	4	
	2. El sueldo que recibe los docentes satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Políticas administrativas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percibe aspectos de Horario y valoración.	1. La tarea que realizan los docentes en la institución educativa es valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	2. La institución educativa valora el trabajo de sus docentes	4	4	4	

	3. El horario de trabajo de los docentes en la institución educativa le resulta incómodo	4	4	4	
	4. En la institución educativa le reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Relaciones sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establece relaciones Interpersonales, Soporte moral, y claridad en las funciones.	1. En la institución educativa el ambiente creado por los directivos es el ideal para desempeñar sus funciones	4	4	4	

	2. En la institución educativa los docentes sienten agrado por trabajar con sus directivos	4	4	4	
	3. En la institución educativa los docentes prefieren tomar distancia de los directivos con los que trabajan	4	4	4	
	4. En la institución educativa la solidaridad es una virtud característica del grupo de trabajo	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Desarrollo personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

<p>Percibe oportunidades de Ascenso laboral, Felicidad y logro Personal</p>	<p>1. En la institución educativa los docentes sienten que el trabajo que hago es justo</p>	4	4	4	
	<p>2. En la institución educativa permite el desarrollo permanente y constante de sus docentes</p>	4	4	4	
	<p>3. Los docentes disfrutan la labor que realizan en la institución educativa</p>	4	4	4	
	<p>4. Los docentes se sienten felices por los resultados que logran en la institución educativa</p>	4	4	4	
	<p>5. El ambiente creado por los directivos en la institución educativa es el ideal para el desempeño de las funciones</p>	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Condiciones físicas y/o recursos
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- identifica el desempeño del trabajo, Capacidades y Productividad	1. En la institución educativa los docentes se sienten realmente útiles con la labor que realizan	4	4	4	
	2. En la institución educativa las tareas que realizan los docentes son percibidos como importantes	4	4	4	
	3. En la institución educativa los docentes se aburren de las funciones que realizan	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Relaciones sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Reconoce la relación cordial y valoración de la autoridad	1. En la institución educativa los directivos son comprensivos	4	4	4	
	2. En la institución educativa es grata la disposición de los directivos frente a consultas de los docentes en relación al trabajo	4	4	4	
	3. En la institución educativa la relación que tienen los docentes con los directivos es cordial	4	4	4	
	4. En la institución educativa la relación que tienen los docentes con los directivos es cordial	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Ulises Córdova García
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María del Carmen Ancaya Martínez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunicación asertiva
Autor:	Autor: Marco de la comunicación Asertiva (2017)
	Bachiller: Lic. Hurtado Lopez Ayrton
Procedencia:	Ate - Lima
Administración:	Directa mediante el formulario Google Form
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa privada
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la institución educativa con respecto a la comunicación asertiva y la satisfacción laboral.

4. Soporte teórico:

La comunicación asertiva es la habilidad para expresar ideas, formas de pensar, convicciones, opiniones, deficiencias personales, así como también para hacer respetar los derechos propios y de los demás, sobrellevar de manera óptima críticas, así como dar y también recibir cumplidos, aceptar y rechazar pedidos establecer relaciones positivas de manera sincera y pertinente. Así mismo hace referencia a respeto hacia uno mismo y hacia las otras personas, por medio de interacciones interpersonales, relacionadas al trabajo, socioemocionales y educativas en diversos escenarios (Amayuela y Mieles, 2015).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación asertiva	Asertividad indirecto	En este caso el individuo no posee la capacidad de expresar sus sentimientos y vulnera sus propios derechos. (Amayuela y Mieles, 2015).
	No asertiva	La persona da a conocer sus emociones, con la diferencia que no respeta y violenta contra los derechos de los demás, incluso en ocasiones obliga a los demás a que acepten sus ideas. (Amayuela y Mieles, 2015).
	Asertividad	En este el individuo explique y dé a conocer sus emociones, teniendo presente el respeto por los demás. (Amayuela y Mieles, 2015).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre comunicación asertiva”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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.
	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: Información y alfabetización informacional, Comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Seguridad, Resolución de problemas

- **Primera dimensión:** Asertividad indirecta
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Describe con limitación al expresar lo que piensa y siente.	1. Los docentes de la institución educativa aceptan las opiniones o críticas de mejora	4	4	4	
	2. Los docentes de la institución educativa comunican sus ideas, sentimientos y necesidades, de una forma segura y firme, siendo amable con los demás	4	4	4	
	3. Los docentes de la institución educativa sienten seguridad al comunicarse, exponer sus ideas, pedir favores, y hacer solicitudes, respetando a los	4	4	4	
	4. Los docentes de la institución educativa juzgan o califican constructivamente a otras personas	4	4	4	

	5. Los docentes de la institución educativa expresan sus ideas a otros docente o equipo directivo que actuaron de forma injusta	4	4	4	
	6. Los docentes ante algún comentario no adecuado se quedan callados	4	4	4	
	7. Los docentes ante un trato inadecuado, le resulta difícil solicitar respeto	4	4	4	
	8. En la institución educativa se promueve la comunicación fluida y abierta sobre temas no solo relacionados a lo académico	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** No Asertividad
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

<p>- Impone sus ideas y opiniones para hacer valer sus derechos antes que los de los demás</p>	<p>1. Los directivos y docentes aceptan públicamente sus errores</p>	4	4	4	
	<p>2. Los docentes indican a los demás miembros de la comunicada educativa que actuaron de manera injusta</p>	4	4	4	
	<p>3. Los docentes en la institución educativa reportan incidentes que vayan contra la ética</p>	4	4	4	
	<p>4. Los docentes pueden conversar abiertamente sobre temas de conductas inadecuadas</p>	4	4	4	
	<p>5. A los docentes les cuesta trabajo expresar lo que piensan en presencia de otros</p>	4	4	4	
	<p>6. En la institución educativa, los docentes respetan las opiniones dadas en reuniones</p>	4	4	4	

	7. Los directivos toman en cuenta las opiniones de los docentes	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Asertividad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa los sentimientos, ideas, opiniones, reclamar derechos	1. Los docentes son capaces de expresar abiertamente lo que realmente piensan	4	4	4	
	3. Los docentes comunican sus necesidades y hacen respetar sus derechos siendo empáticos con los demás y respetando sus derechos	4	4	4	
	4. Los docentes son conscientes del impacto que su comunicación produce en las relaciones en el entorno laboral	4	4	4	

5. En la institución educativa se practica la comunicación fluida entre los directivos y docentes en la institución	4	4	4	
6. Los docentes consideran en la institución educativa consideran que existe el respeto entre todos	4	4	4	
7. Los docentes consideran que la comunicación existente entre todos es la adecuada para que exista un ambiente grato y cordial.	4	4	4	

Firma del Experto Informante.
Especialista - Administrador
Código Orcid: 0000-0003-4204-1321

DNI:10352960

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre satisfacción laboral**”, 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María del Carmen Ancaya Martínez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunicación asertiva
Autor:	Autor: Marco de la satisfacción laboral (2017)
	Bachiller: Lic. Hurtado Lopez Ayrton
Procedencia:	Ate - Lima
Administración:	Directa mediante el formulario Google Form
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa privada
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la institución educativa con respecto a la comunicación asertiva y la satisfacción laboral.

4. Soporte teórico:

Orientación laboral, enfocada en ideologías y valores positivos del individuo, los cuales se derivan de acciones rutinarias del trabajo. Esta variable es definida, como aquella actitud que adopta el trabajador hacia las actividades propias del rol que desempeña laboralmente, la cual se fundamenta en cómo piensa el trabajador (Palma, 2005).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o recursos	compuesto por recursos físicos o de infraestructura, en este se lleva a cabo los trabajos cotidianos y forman parte del contexto educativo, serían las aulas y los espacios educativos de la
	Beneficios laborales y/o remunerativos	beneficios laborales o Compensatorios: básicamente se habla del nivel de agrado con los incentivos y remuneraciones económicas extras. (Palma, 2005).
	Políticas administrativas	la política Administrativa: en este punto se percibe el agrado que se siente frente al cumplimiento de los lineamientos, acuerdos o normas de la organización. (Palma, 2005).
	Relaciones sociales	se ve el nivel de agrado de poder relacionarse y compartir por medio de actividades laborales diarias. (Palma, 2005).
	Desarrollo personal	se enfoca a que los trabajadores realicen actividades significativas en favor de la autorrealización, esta es una dimensión que promueve la motivación del docente con fines de crecimiento profesional. (Palma, 2005).
	Desempeño de tareas	tiene relación a la valoración del trabajador asociando sus actividades rutinarias con aquellas que realiza para la institución. (Palma, 2005).
	Relación con las autoridades	el trabajador asigna un puntaje o valor a la relación que tiene diariamente con su contratador. (Palma, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre satisfacción laboral”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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.
	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: Información y alfabetización informacional, Comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Seguridad, Resolución de problemas

- **Primera dimensión:** Condiciones físicas y/o recursos

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Percibe un ambiente de agrado en el trabajo, Espacio y distribución Física	1. En la institución educativa el ambiente de trabajo facilita la realización de las labores de los docentes	4	4	4	
	2. En la institución educativa el ambiente donde trabajan los docentes es confortable	4	4	4	
	3. La institución educativa brinda los recursos necesarios para lograr el mayor nivel de productividad	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Beneficios laborales y/o remunerativas

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Percibe aspectos de Retribución, Eficacia de Trabajo y oportunidades de mejores puestos de trabajo.	1. Los docentes consideran que la remuneración salarial es pertinente para la labor que realiza	4	4	4	

	2. El sueldo que recibe los docentes satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Políticas administrativas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percibe aspectos de Horario y valoración.	1. La tarea que realizan los docentes en la institución educativa es valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	2. La institución educativa valora el trabajo de sus docentes	4	4	4	
	3. El horario de trabajo de los docentes en la institución educativa le resulta incómodo	4	4	4	

	4. En la institución educativa le reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Relaciones sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establece relaciones Interpersonales, Soporte moral, y claridad en las funciones.	1. En la institución educativa el ambiente creado por los directivos es el ideal para desempeñar sus funciones	4	4	4	
	2. En la institución educativa los docentes sienten agrado por trabajar con sus directivos	4	4	4	

	3. En la institución educativa los docentes prefieren tomar distancia de los directivos con los que trabajan	4	4	4	
	4. En la institución educativa la solidaridad es una virtud característica del grupo de trabajo	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Desarrollo personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percibe oportunidades de Ascenso laboral, Felicidad y logro Personal	1. En la institución educativa los docentes sienten que el trabajo que hacen es justo	4	4	4	
	2. En la institución educativa permite el desarrollo permanente y constante de sus docentes	4	4	4	

	3. Los docentes disfrutan la labor que realizan en la institución educativa	4	4	4	
	4. Los docentes se sienten felices por los resultados que logran en la institución educativa	4	4	4	
	5. El ambiente creado por los directivos en la institución educativa es el ideal para el desempeño de las funciones	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Condiciones físicas y/o recursos
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- identifica el desempeño del trabajo, Capacidades y Productividad	1. En la institución educativa los docentes se sienten realmente útiles con la labor que realizan	4	4	4	

	2. En la institución educativa las tareas que realizan los docentes son percibidos como importantes	4	4	4	
	3. En la institución educativa los docentes se aburren de las funciones que realizan	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Relaciones sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoce la relación cordial y valoración de la autoridad	1. En la institución educativa los directivos son comprensivos	4	4	4	
	2. En la institución educativa es grata la disposición de los directivos frente a consultas de los docentes en relación al trabajo	4	4	4	

	3. En la institución educativa la relación que tienen los docentes con los directivos es cordial	4	4	4	
	4. En la institución educativa la relación que tienen los docentes con los directivos es cordial	4	4	4	



Firma del Experto Informante.
Especialista - Administrador
Código Orcid: 0000-0003-4204-1321

DNI: 10352960

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

9. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gustavo Zarate Ruiz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunicación asertiva
Autor:	Autor: Marco de la comunicación Asertiva (2017)
	Bachiller: Lic. Hurtado Lopez Ayrton
Procedencia:	Ate - Lima
Administración:	Directa mediante el formulario Google Form
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa privada
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la institución educativa con respecto a la comunicación asertiva y la satisfacción laboral.

4. Soporte teórico:

La comunicación asertiva es la habilidad para expresar ideas, formas de pensar, convicciones, opiniones, deficiencias personales, así como también para hacer respetar los derechos propios y de los demás, sobrellevar de manera óptima críticas, así como dar y también recibir cumplidos, aceptar y rechazar pedidos establecer relaciones positivas de manera sincera y pertinente. Así mismo hace referencia a respeto hacia uno mismo y hacia las otras personas, por medio de interacciones interpersonales, relacionadas al trabajo, socioemocionales y educativas en diversos escenarios (Amayuela y Mieles, 2015).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación asertiva	Asertividad indirecto	En este caso el individuo no posee la capacidad de expresar sus sentimientos y vulnera sus propios derechos. (Amayuela y Mieles, 2015).
	No asertiva	La persona da a conocer sus emociones, con la diferencia que no respeta y violenta contra los derechos de los demás, incluso en ocasiones obliga a los demás a que acepten sus ideas. (Amayuela y Mieles, 2015).
	Asertividad	En este el individuo explique y dé a conocer sus emociones, teniendo presente el respeto por los demás. (Amayuela y Mieles, 2015).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre comunicación asertiva”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	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.

y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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.
	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: Información y alfabetización informacional, Comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Seguridad, Resolución de problemas

- **Primera dimensión:** Asertividad indirecta
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docent

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Describe con limitación al expresar lo que piensa y siente.	1. Los docentes de la institución educativa aceptan las opiniones o críticas de mejora	4	4	4	
	2. Los docentes de la institución educativa comunican sus ideas, sentimientos y necesidades, de una forma segura y firme, siendo amable con los demás	4	4	4	
	3. Los docentes de la institución educativa sienten seguridad al comunicarse, exponer sus ideas, pedir favores, y hacer solicitudes, respetando a los	4	4	4	
	4. Los docentes de la institución educativa juzgan o califican constructivamente a otras personas	4	4	4	

5. Los docentes de la institución educativa expresan sus ideas a otros docente o equipo directivo que actuaron de forma injusta	4	4	4	
6. Los docentes ante algún comentario no adecuado se quedan callados	4	4	4	
7. Los docentes ante un trato inadecuado, le resulta difícil solicitar respeto	4	4	4	
8. En la institución educativa se promueve la comunicación fluida y abierta sobre temas no solo relacionados a lo académico	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** No Asertividad
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Impone sus ideas y opiniones para hacer valer sus derechos antes que los de los demás	1. Los directivos y docentes aceptan públicamente sus errores	4	4	4	
	2. Los docentes indican a los demás miembros de la comunicada educativa que actuaron de manera injusta	4	4	4	
	3. Los docentes en la institución educativa reportan incidentes que vayan contra la ética	4	4	4	
	4. Los docentes pueden conversar abiertamente sobre temas de conductas inadecuadas	4	4	4	

5. A los docentes les cuesta trabajo expresar lo que piensan en presencia de otros	4	4	4	
6. En la institución educativa, los docentes respetan las opiniones dadas en reuniones	4	4	4	
7. Los directivos toman en cuenta las opiniones de los docentes	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Asertividad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa los sentimientos, ideas, opiniones, reclamar derechos	1. Los docentes son capaces de expresar abiertamente lo que realmente piensan	4	4	4	
	3. Los docentes comunican sus necesidades y hacen respetar sus derechos siendo empáticos con los demás y respetando sus derechos	4	4	4	

4. Los docentes son conscientes del impacto que su comunicación produce en las relaciones en el entorno laboral	4	4	4	
5. En la institución educativa se practica la comunicación fluida entre los directivos y docentes en la institución	4	4	4	
6. Los docentes consideran en la institución educativa consideran que existe el respeto entre todos	4	4	4	
7. Los docentes consideran que la comunicación existente entre todos es la adecuada para que exista un ambiente grato y cordial.	4	4	4	



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

DNI:09870134

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre satisfacción laboral**”, 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gustavo Zarate Ruiz		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunicación asertiva
Autor:	Autor: Marco de la satisfacción laboral (2017) Bachiller: Lic. Hurtado Lopez Ayrton
Procedencia:	Ate - Lima
Administración:	Directa mediante el formulario Google Form
Tiempo de aplicación:	30 minutos

Ámbito de aplicación:	En una institución educativa privada
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la institución educativa con respecto a la comunicación asertiva y la satisfacción laboral.

4. Soporte teórico:

Orientación laboral, enfocada en ideologías y valores positivos del individuo, los cuales se derivan de acciones rutinarias del trabajo. Esta variable es definida, como aquella actitud que adopta el trabajador hacia las actividades propias del rol que desempeña laboralmente, la cual se fundamenta en cómo piensa el trabajador (Palma, 2005).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o recursos	compuesto por recursos físicos o de infraestructura, en este se lleva a cabo los trabajos cotidianos y forman parte del contexto educativo, serían las aulas y los espacios educativos de la
	Beneficios laborales y/o remunerativos	beneficios laborales o Compensatorios: básicamente se habla del nivel de agrado con los incentivos y remuneraciones económicas extras. (Palma, 2005).
	Políticas administrativas	la política Administrativa: en este punto se percibe el agrado que se siente frente al cumplimiento de los lineamientos, acuerdos o normas de la organización. (Palma, 2005).
	Relaciones sociales	se ve el nivel de agrado de poder relacionarse y compartir por medio de actividades laborales diarias. (Palma, 2005).
	Desarrollo personal	se enfoca a que los trabajadores realicen actividades significativas en favor de la autorrealización, esta es una dimensión que promueve la motivación del docente con fines de crecimiento profesional. (Palma, 2005).

	Desempeño de tareas	tiene relación a la valoración del trabajador asociando sus actividades rutinarias con aquellas que realiza para la institución. (Palma, 2005).
	Relación con las autoridades	el trabajador asigna un puntaje o valor a la relación que tiene diariamente con su contratador. (Palma, 2005).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre satisfacción laboral”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.

RELEVANCIA 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: Información y alfabetización informacional, Comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Seguridad, Resolución de problemas

- **Primera dimensión:** Condiciones físicas y/o recursos
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Percibe un ambiente de agrado en el trabajo, Espacio y distribución Física	1. En la institución educativa el ambiente de trabajo facilita la realización de las labores de los docentes	4	4	4	
	2. En la institución educativa el ambiente donde trabajan los docentes es confortable	4	4	4	

	3. La institución educativa brinda los recursos necesarios para lograr el mayor nivel de productividad	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Beneficios laborales y/o remunerativas
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Percibe aspectos de Retribución, Eficacia de Trabajo y oportunidades de mejores puestos de trabajo.	1. Los docentes consideran que la remuneración salarial es pertinente para la labor que realiza	4	4	4	
	2. El sueldo que recibe los docentes satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Políticas administrativas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Percibe aspectos de Horario y valoración.	1. La tarea que realizan los docentes en la institución educativa es valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	2. La institución educativa valora el trabajo de sus docentes	4	4	4	
	3. El horario de trabajo de los docentes en la institución educativa le resulta incómodo	4	4	4	
	4. En la institución educativa le reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Relaciones sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establece relaciones Interpersonales, Soporte moral, y claridad en las funciones.	1. En la institución educativa el ambiente creado por los directivos es el ideal para desempeñar sus funciones	4	4	4	
	2. En la institución educativa los docentes sienten agrado por trabajar con sus directivos	4	4	4	
	3. En la institución educativa los docentes prefieren tomar distancia de los directivos con los que trabajan	4	4	4	
	4. En la institución educativa la solidaridad es una virtud característica del grupo de trabajo	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Desarrollo personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percibe oportunidades de Ascenso laboral, Felicidad y logro Personal	1. En la institución educativa los docentes sienten que el trabajo que hacen es justo	4	4	4	
	2. En la institución educativa permite el desarrollo permanente y constante de sus docentes	4	4	4	
	3. Los docentes disfrutan la labor que realizan en la institución educativa	4	4	4	

	4. Los docentes se sienten felices por los resultados que logran en la institución educativa	4	4	4	
	5. El ambiente creado por los directivos en la institución educativa es el ideal para el desempeño de las funciones	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Condiciones físicas y/o recursos
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- identifica el desempeño del trabajo, Capacidades y Productividad	1. En la institución educativa los docentes se sienten realmente útiles con la labor que realizan	4	4	4	

	2. En la institución educativa las tareas que realizan los docentes son percibidos como importantes	4	4	4	
	3. En la institución educativa los docentes se aburren de las funciones que realizan	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Relaciones sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer, comprender y evaluar información, datos y contenidos digitales de forma crítica de los docentes. En la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoce la relación cordial y valoración de la autoridad	1. En la institución educativa los directivos son comprensivos	4	4	4	

	2. En la institución educativa es grata la disposición de los directivos frente a consultas de los docentes en relación al trabajo	4	4	4	
	3. En la institución educativa la relación que tienen los docentes con los directivos es cordial	4	4	4	
	4. En la institución educativa la relación que tienen los docentes con los directivos es cordial	4	4	4	



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

DNI:09870134

Anexo 5

Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Comunicación Asertiva

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, comunicación asertiva, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Nº	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO			
		Cuestionario con escala: Nunca, 2. Raras veces, 3. Frecuentemente, 4. Siempre			
		VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: ASERTIVIDAD INDIRECTA					
Indicador: Describe con limitación al expresar lo que piensa y siente					
1	Los docentes de la institución educativa aceptan las opiniones o críticas de mejora				
2	Los docentes de la institución educativa comunican sus ideas, sentimientos y necesidades, de una forma segura y firme, siendo amable con los demás				
3	Los docentes de la institución educativa sienten seguridad al comunicarse, exponer sus ideas, pedir favores, y hacer solicitudes, respetando a los demás y buscando ser respetado				
4	Los docentes de la institución educativa juzgan o califican constructivamente a otras personas				
5	Los docentes de la institución educativa expresan sus ideas a otros docente o equipo directivo que actuaron de forma injusta				
6	Los docentes ante algún comentario no adecuado se quedan callados				
7	Los docentes ante un trato inadecuado, le resulta difícil solicitar respeto				

8	En la institución educativa se promueve la comunicación fluida y abierta sobre temas no solo relacionados a lo académico				
DIMENSIÓN: NO A SERTIVIDAD		VALORACIÓN			
Indicador: Impone sus ideas y opiniones para hacer valer sus derechos antes que los de los demás					
9	Los directivos y docentes aceptan públicamente sus errores				
10	Los docentes indican a los demás miembros de la comunicada educativa que actuaron de manera injusta				
11	Los docentes en la institución educativa reportan incidentes que vayan contra la ética				
12	Los docentes pueden conversar abiertamente sobre temas de conductas inadecuadas				
13	A los docentes les cuesta trabajo expresar lo que piensan en presencia de otros				
14	En la institución educativa, los docentes respetan las opiniones dadas en reuniones				
15	Los directivos toman en cuenta las opiniones de los docentes				
DIMENSIÓN: A SERTIVIDAD		VALORACIÓN			
Indicador: Expresa los sentimientos, ideas, opiniones, reclamar derechos					
16	Los docentes son capaces de expresar abiertamente lo que realmente piensan				
17	A los docentes les cuesta trabajo expresar lo que piensan en presencia de otros				
18	Los docentes comunican sus necesidades y hacen respetar sus derechos siendo empáticos con los demás y respetando sus derechos				
19	Los docentes son conscientes del impacto que su comunicación produce en las relaciones en el entorno laboral				
20	En la institución educativa se practica la comunicación fluida entre los directivos y docentes en la institución				
21	Los docentes consideran en la institución educativa consideran que existe el respeto entre todos				
22	Los docentes consideran que la comunicación existente entre todos es la adecuada para que exista un ambiente grato y cordial.				



Questionario sobre Satisfacción Laboral

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, gestión escolar, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Questionario de Satisfacción Laboral.

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Condiciones físicas y recursos					
Indicador: Percibe un ambiente de agrado en el trabajo, Espacio y distribución Física					
1	En la institución educativa el ambiente de trabajo facilita la realización de las labores de los docentes				
2	En la institución educativa el ambiente donde trabajan los docentes es confortable				
3	La institución educativa brinda los recursos necesarios para lograr el mayor le mayor nivel de productividad				
DIMENSIÓN: Beneficios laborales y/o remunerativos		VALORACIÓN			
Indicador: Percibe aspectos de Retribución, Eficacia de Trabajo y Oportunidades de mejores puestos de trabajo					
4	Los docentes consideran que la remuneración salarial es pertinente para la labor que realiza				
5	El sueldo que recibe los docentes satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos				
DIMENSIÓN: Políticas administrativas		VALORACIÓN			
Indicador: Percibe aspectos de Horario y valoración.					

6	La tarea que realizan los docentes en la institución educativa es valiosa como cualquier otra				
7	La institución educativa valora el trabajo de sus docentes				
8	El horario de trabajo de los docentes en la institución educativa le resulta incómodo				
9	En la institución educativa le reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias				
DIMENSIÓN: Relaciones sociales		VALORACIÓN			
Indicador: Establece relaciones Interpersonales, Soporte moral, y claridad en las funciones					
10	En la institución educativa el ambiente creado por los directivos es el ideal para desempeñar sus funciones				
11	En la institución educativa los docentes sienten agrado por trabajar con sus directivos				
12	En la institución educativa los docentes prefieren tomar distancia de los directivos con los que trabajan				
13	En la institución educativa la solidaridad es una virtud característica del grupo de trabajo				
DIMENSIÓN: Desarrollo personal		VALORACIÓN			
Indicador: Percibe oportunidades de Ascenso laboral, Felicidad y logro Personal					
14	En la institución educativa los docentes sienten que el trabajo que hago es justo				
15	En la institución educativa permite el desarrollo permanente y constante de sus docentes				
16	Los docentes disfrutan la labor que realizan en la institución educativa				
17	Los docentes se sienten felices por los resultados que logran en la institución educativa				
18	El ambiente creado por los directivos en la institución educativa es el ideal para el desempeño de las funciones				
DIMENSIÓN: Desempeño de tareas		VALORACIÓN			
Indicador: identifica el desempeño del trabajo, Capacidades y Productividad					
19	En la institución educativa los docentes se sienten realmente útiles con la labor que realizan				
20	En la institución educativa las tareas que realizan los docentes son percibidos como importantes				

21	En la institución educativa los docentes se aburren de las funciones que realizan				
DIMENSIÓN: Relación con las autoridades		VALORACIÓN			
Indicador: Reconoce la relación cordial y valoración de la autoridad					
22	En la institución educativa los directivos son comprensivos				
23	En la institución educativa es grata la disposición de los directivos frente a consultas de los docentes en relación al trabajo				
24	En la institución educativa la relación que tienen los docentes con los directivos es cordial				

Anexo 6

Prueba piloto para la confiabilidad

Comunicación Asertiva: Base de Datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3
2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2
3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3
5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
6	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
10	2	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
11	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2
12	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3
15	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
18	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1
19	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
20	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3

Fiabilidad

Escala: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.954	22

Satisfacción Laboral: Base de Datos

	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	4	4	3	11	3	3	6	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	4	4	4
2	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	4	3	3	3	17	3	3	3	9	3	4	4
3	3	3	4	10	3	3	6	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4
4	4	4	3	11	3	4	7	3	3	3	4	13	3	4	3	4	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	3	3	4
5	4	4	3	11	3	3	6	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	4	4	3	4	3	18	4	3	4	11	4	3	4
6	4	4	3	11	3	3	6	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	3
7	4	4	3	11	4	3	7	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4
8	4	4	3	11	3	4	7	3	3	3	4	13	3	4	3	4	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	3	3	4
9	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	4	4
10	4	3	3	10	3	4	7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9	3	4	4
11	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	4	4	4
12	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10	4	4	4
13	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	4	4	4
14	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10	3	4	4
15	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	4	4	4
16	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	4	4	4
17	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	4	4	4
18	4	3	3	10	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	4
19	4	4	3	11	3	4	7	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	3	4	4	4	4	19	4	3	3	10	4	4	4
20	4	4	3	11	3	4	7	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	19	4	3	3	10	4	4	4

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	24

Anexo 7 Confiabilidad del instrumento

<i>Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento</i>	
Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota. Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

Anexo 8 Base de datos general

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB				
	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	26	27	28	29	30	31
1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	27	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	3	3	4	4	4	4	24	74			
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	21	71			
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3	3	4	3	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	28	78			
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	27	4	3	4	3	4	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	21	73			
5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	27	4	3	3	4	3	4	4	25	3	4	3	4	3	4	4	25	77				
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	28	84			
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	28	82			
8	4	4	3	3	4	3	3	3	3	27	4	3	4	3	4	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	21	73			
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	21	74			
10	4	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	3	3	3	24	81			
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	4	4	25	71			
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	4	23	69				
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	4	4	25	71			
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	3	3	22	67			
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	4	4	25	71			
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	4	4	25	71			
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	4	4	25	71			
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	67			
19	4	4	3	3	4	4	3	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80				
20	4	4	3	3	4	4	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	4	3	3	4	26	77				
21	4	3	3	3	4	3	4	3	3	27	4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	4	4	4	4	27	77			
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	26	4	4	3	3	3	4	4	24	4	3	3	3	3	3	3	3	22	72			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	28	88			
24	3	3	4	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	68			
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	28	88			
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	3	3	3	24	77			
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	28	83			
28	4	4	3	3	4	3	3	3	3	27	4	4	4	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	22	75			
29	4	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3	3	4	4	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	28	80			
30	4	4	3	3	4	3	3	3	3	27	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	4	26	79			
31	4	4	3	3	4	4	3	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	4	26	80			

33	4	4	3	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	4	4	3	25	3	3	3	3	3	3	21	73	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	88	
35	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80
36	4	4	3	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	4	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	73
37	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	83
38	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80
39	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	4	4	4	4	4	26	79
40	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	4	4	3	3	3	24	72
42	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	28	83
43	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	86
44	3	3	3	3	3	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	21	75
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	4	4	3	3	3	24	72
46	4	4	4	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	28	82
47	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	87
48	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80
49	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	3	24	75
50	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	88
52	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80
53	3	3	3	4	3	4	4	4	28	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
54	4	4	3	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	4	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	21	73
55	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80
56	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	3	3	4	4	4	3	25	3	3	4	4	3	3	3	23	78
57	4	4	3	3	3	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	84
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	3	4	25	4	4	4	4	3	3	4	26	75
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	4	4	3	3	3	24	72
60	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	80
61	3	3	3	4	4	4	3	3	28	3	3	3	3	3	4	4	23	4	4	4	4	3	3	3	25	76
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	88
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	78
64	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	84
65	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	86
66	3	3	4	4	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	3	3	3	21	75
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	69
68	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	84
69	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	3	4	4	4	4	25	82
70	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	84

Anexo 9 Prueba de normalidad

*Sin título3 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Informes
 Estadísticos descriptivos
 Estadísticas Bayesianas
 Tablas
 Comparar medias
 Modelo lineal general
 Modelos lineales generalizados
 Modelos mixtos
 Correlacionar
 Regresión
 Loglineal
 Redes neuronales
 Clasificar
 Reducción de dimensiones
 Escala
 Pruebas no paramétricas
 Predicciones
 Superviv.
 Respuesta múltiple

Frecuencias...
 Descriptivos...
 Explorar...
 Tablas cruzadas...
 Razón...
 Gráficos P-P...
 Gráficos Q-Q...

Pruebas de normalidad							
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
23	Comunicación Asertiva	.153	70	.000	.929	70	.001
24	Satisfacción laboral	.126	70	.008	.919	70	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo10

Niveles y rangos de correlación

Valor	Interpretación
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+,-0,10	Correlación muy débil.
+,-0,25	Correlación débil.
+,-0,50	Correlación media.
+,-0,75	Correlación considerable.
+,-0,90	Correlación muy fuerte.

Nota: Hernández-Sampieri, R., Fernández-Colado, C. y Bapista-Lucio, P(2014). En metodología de la Investigación (6^{ta} ed.). México.

Anexo 11

Hipótesis General y específicos realizados en el programa Spss v.26

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays a SPSS script with the following content:

```
GET
FILE='C:\Users\Ayrton\Desktop\TESIS\RESULTADOS DEL SPSS\Nueva carpeta\PRUEBA DE HIPOTESIS.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Below the script, the output for "Correlaciones no paramétricas" is shown. The analysis is titled "Correlaciones" and compares "Comunicación asertiva" and "Satisfacción laboral".

Correlaciones			Comunicación asertiva	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coefficiente de correlación	1,000	,998**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,998**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Anexo 13

Carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31
años

Lima, 19 de octubre del 2023

Señor (a):

Lic. García Melendez, Juana María

Directora:

CORPORACION EDUCATIVA CRUZ SACO S.A.C

Nº de Carta : 039 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/I

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 19 de octubre del 2023.

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **HURTADO LOPEZ AYRTON STEVE**
- 2) Programa de estudios : **Maestría**
- 3) Mención : **Administración de la Educación**
- 4) Título de la Investigación : **"COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, 2023"**

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

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente




Dña. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la univer....."

Anexo 14
Carta de Aceptación

CARTA DE ACEPTACIÓN

Lima, 25 de octubre 2023

SEÑORA:

Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

Jefa de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima – ATE

Presente. –

De mi especial consideración

Tengo el agrado de dirigirme al Despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo y a la vez informar la **ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN**, para aplicar los instrumento de la investigación titulada **Comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa privada del distrito de La Victoria, 2023**, presentado por el estudiante **HURTADO LOPEZ AYRTON**, del programa de estudios Maestría en la Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de las institución educativa privada; para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y felicitarlo por la noble labor que viene realizando en la institución que conduce.



Atentamente;