



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes
del nivel primario en instituciones emblemáticas de Puno 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión
Educativa**

AUTORA:

Bustinza Mendizabal Ruth (orcid.org/0009-0002-8826-7684)

ASESORES:

Dra. Villavicencio Palacios Lilette del Carmen (orcid.org/0000-0002-2221-7951)

Mg. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

En memoria de mis padres Genaro Constantino Bustinza Escobedo e Isabel Mendizábal de Bustinza, porque gracias a ellos logre ejercer la docencia y lograr mi ansiada superación personal.

A mi esposo Efraín, mis hijos Tania y Rapael, por ser mi soporte emocional y mi inspiración para lograr mi anhelado grado de maestro.

A mis hermanos Haydeé, Fredy, Mery, Elizabeth, Percy y Constantino, los cuales son una motivación permanente e inspiración personal, en el desarrollo de la presente tesis.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Percy Bustinza Mendizabal por compartir sus conocimientos, experiencia, trayectoria profesional y fortalecer mi capacidad investigativa.

A la Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios asesora de tesis, a la cual considero una experta en la investigación y sobre todo por su carisma y voluntad para afrontar los múltiples problemas presentados en la redacción final de la presente tesis para obtener el grado de maestro.


A mis colegas de las instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno, quienes me apoyaron en la aplicación de los instrumentos de la presente investigación científica, como son comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral docente.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios, docente de la Escuela de posgrado y programa académico de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo sede Trujillo asesora de la tesis, titulada: **“Comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes del nivel primario en instituciones emblemáticas de Puno 2023”** de la autora Bustinza Mendizabal Ruth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% 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.

Trujillo, 16 de noviembre de 2023

Villavicencio Palacios Lilette del Carmen	
DNI: 18033075	Firma: 
ORCID: 0000-0002-2221-7951	



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BUSTINZA MENDIZABAL RUTH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE PUNO 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
BUSTINZA MENDIZABAL RUTH DNI: 01286097 ORCID: 0009-0006-9376-5150	Firmado electrónicamente por: RUBUS el 16-02-2024 09:43:36

Código documento Trilce: INV - 1485330

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variables y operacionalización	13
Tabla 2	Población	15
Tabla 3	Muestra	15
Tabla 4	Resultado de validación del instrumento comunicación asertiva	20
Tabla 5	Resultado de validación del instrumento satisfacción laboral	21
Tabla 6	Pruebas de normalidad para las variables C.A. y S.L.	23
Tabla 7	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión actitud de trabajo de la S.L. docente. Objetivo específico 1	24
Tabla 8	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión actitud de trabajo de la S.L. docente. Planteamiento hipótesis estadística	26
Tabla 9	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión motivación de la S.L. docente. Objetivo específico 2	28
Tabla 10	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión motivación de la S.L. docente. Planteamiento hipótesis estadística	29
Tabla 11	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión compromiso de la S.L. docente. Objetivo específico 3	31
Tabla 12	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión compromiso de la S.L. docente. Planteamiento hipótesis estadística	32
Tabla 13	Relación entre la comunicación asertiva de directivos y la Satisfacción laboral docente. Objetivo General	34
Tabla 14	Relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes. Planteamiento hipótesis estadística	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01	Diseño Vara (2016)	12
Figura 02	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión actitud de trabajo de la S.L. docente. Objetivo específico 1	25
Figura 03	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión actitud de trabajo de la S.L. docente. Planteamiento hipótesis estadística	27
Figura 04	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión motivación de la S.L. docente. Objetivo específico 2	28
Figura 05	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión motivación de la S.L. docente. Planteamiento hipótesis estadística	30
Figura 06	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión compromiso de la S.L. docente. Objetivo específico 3	31
Figura 07	Relación entre la C.A. de directivos y dimensión compromiso de la S.L. docente. Planteamiento hipótesis estadística	33
Figura 08	Relación entre la comunicación asertiva de directivos y la Satisfacción laboral docente. Objetivo General	34
Figura 09	Relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes. Planteamiento hipótesis estadística	36

RESUMEN

La investigación pone de manifiesto importantes constructos teóricos direccionados hacia la mejora de la comunicación asertiva y satisfacción laboral, en docentes de la región Puno y nuestro país. El objetivo general es determinar la relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. En la investigación se utilizó el diseño correlacional causal, el tipo de investigación es básica o pura, la población está constituida por 150 personas entre directivos y docentes, la muestra está conformada por 75 docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno, en la recolección de datos se utilizaron cuestionarios en donde se miden la comunicación asertiva y satisfacción laboral docente. Los resultados de estimación de Spearman calculado (r_s) es igual a 0,598**, con un nivel de significancia (sig) de 0,000. Estos resultados respaldan la existencia de una contribución positiva significativa entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral docente en instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno en el año 2023, con un nivel de confianza del 95%. Dichos hallazgos permiten concluir que la comunicación asertiva tiene significancia en la mejora progresiva de la satisfacción laboral docente en las instituciones referenciadas.

Palabras clave: Comunicación asertiva, satisfacción laboral, actitud de trabajo, motivación, compromiso.

ABSTRACT

The research highlights important theoretical constructs aimed at improving assertive communication and job satisfaction among teachers in the Puno region and our country. The overall objective is to determine the relationship between assertive communication by school administrators and job satisfaction among teachers in prominent primary schools in Puno in 2023. The research used a causal correlational design, and the type of research is basic or pure. The population consists of 150 individuals, including administrators and teachers, with a sample of 75 primary school teachers in Puno. Data collection involved questionnaires measuring assertive communication and teacher job satisfaction. The Spearman estimation results (r_s) are equal to 0.598**, with a significance level (sig) of 0.000. These results support the existence of a significant positive contribution between assertive communication by administrators and teacher job satisfaction in prominent primary educational institutions in Puno in the year 2023, with a 95% confidence level. These findings lead to the conclusion that assertive communication is significant for the progressive improvement of teacher job satisfaction in the referenced institutions.

Keywords: Assertive communication, job satisfaction, work attitude, motivation, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial existe amplia evidencia con relación a las variables comunicación asertiva y satisfacción laboral, debido a los problemas laborales y comunicativos que se presenta en los trabajadores de las diversas organizaciones educativas, además, la falta de motivación es factor condicional en la buena marcha institucional, en controversia a ello se debe utilizar mecanismos positivos como felicitación constante para que puedan desenvolverse con satisfacción con los compañeros de trabajo y sobre todo con los estudiantes otorgándoles aliento permanente como declara (Men et al. 2021).

De igual modo en el contexto sudamericano Rentería (2023), nos menciona que falta trabajar de mejor manera la diversidad de tipos y formas comunicativas. Del mismo modo León (2020), pone en evidencia que, cuando existe una buena relación entre las capacidades comunicativas por parte de los directivos, los maestros mejoran considerablemente en sus labores pedagógicas entre otros aspectos que generan una mejor calidad educativa, porque existe mejor adaptación en los equipos de trabajo y solidaridad entre todos los trabajadores que forman parte de la comunidad educativa como lo demuestra el conglomerado de teorías relacionados con el tema materia del presente estudio.

a nivel nacional evidenciamos a Machaca (2022), quien afirma que, una variedad de gamas comunicativas que practican los trabajadores de una organización aumenta los beneficios en su satisfacción, asimismo se enfoca a dar respuestas a la problemática docente en las escuelas del Perú. Siguiendo esa perspectiva, pretendemos contribuir con este informe de tesis para la mejora en la satisfacción laboral docente, razón por la cual los maestros a lo largo y ancho del país le van dando la debida importancia sobre su adecuada aplicación para solucionar las buenas prácticas en las escuelas del país.

En el contexto local, considerando esta problemática decido realizar la presente investigación científica en las escuelas emblemáticas de Puno, debido a que he comprobado que el docente y directivo al realizar una eficaz comunicación asertiva mejora sustancialmente la satisfacción laboral docente. Hinojosa (2010).

En ese marco el docente mejora sus condiciones de su labor docente y siguiendo esa línea brindamos aporte teórico, práctico y contribuimos a que docentes de primaria de nuestro medio local a través de la interacción en grupos sociales y trabajo en equipo mejoren sus condiciones en su labor didáctica y para ello se hace necesario trabajar con proyectos de innovación y proyectos de mejora en las tres instituciones motivos del presente estudio. (Fernández, 2022).

Descrito la problemática del presente estudio científico, referenciamos el problema general: ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023? problemas específicos ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023? ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de Puno 2023? ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión compromiso de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023?

La justificación de la presente investigación se sustenta según: Relevancia social, Porque los docentes y directivos con buena motivación, voluntad y trabajo en equipos, predispuestos para la innovación y buenas prácticas docentes se desenvuelven mejor, interactuando en sociedad, en grupos sociales. Justificación teórica, Porque aportamos con esta investigación valor teórico respecto a una variedad de constructos teóricos para fortalecer diversas capacidades a investigar, justificación metodológica, al resaltar cuestionarios para recolectar información, los mismos que serán validados por expertos en pedagogía, asimismo servirá de ejemplo para otras investigaciones. Justificación práctica, al poner en manifiesto que la comunicación asertiva fortalece la buena marcha institucional en todos sus estamentos agrupados en los dominios: técnicas de comunicación y tipos de comunicación, del mismo modo la satisfacción laboral docente agrupados en los dominios: actitud de trabajo, motivación, compromiso, con la experiencia profesional que adquiere el docente va perfeccionando sus competencias, habilidades y destrezas.

Consideramos como objetivo general: Determinar la relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Objetivos específicos Determinar la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Determinar la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Determinar la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión compromiso de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.

Finalmente, mencionamos la hipótesis general. Existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Ho: No existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Hipótesis específicas: Existe relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Existe relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Existe relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión compromiso de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se cuenta con estudios previos y para ello comenzamos con antecedentes del contexto nacional, así consideramos a Machaca (2022), define como objetivo central determinar la influencia de la comunicación asertiva y satisfacción laboral en las instituciones educativas de la Natividad Tacna, la metodología empleada fue la encuesta y cuestionarios, con enfoque cuantitativo, transversal no experimental, los resultados a los cuales llegó la Investigación demuestran que la comunicación es mayor mientras que la satisfacción es menor, finalmente llega a la conclusión de que el aumento de la C.A. llega a aumentar satisfactoriamente la S.L. en los docentes motivo del presente estudio.

Por otro lado, Nole (2022), da a conocer como objetivo: identificar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el centro de salud Quiñones de Talara, la metodología empleada es correlacional explicativa, resultados se demostró relación alta y positiva entre ambas variables, en las conclusiones se manifiesta la relación significativa entre las dos variables, cuya significancia es $p < 0.003$ y Rho de Spearman es de 0,862.

De otro lado, Álvarez (2018), quien menciona como objetivo medir la asociación entre la comunicación asertiva y satisfacción laboral en docentes. El método desarrollado fue el hipotético deductivo, nivel correlacional, nivel correlacional, Asimismo, los resultados considerados en el estudio se dieron a través de la aplicación de dos cuestionarios, es decir uno para cada variable, ambos validados por juicio de expertos, cuya conclusión define una relación alta, positiva y significativa entre ambas variables.

Seguidamente mencionamos a Saldarriaga (2020), cuya finalidad fue determinar la comunicación asertiva y clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, la metodología empleada en la investigación fue, cuantitativa, de tipo correlacional explicativo, para los resultados de la investigación se aplicaron cuestionarios, los cuales mediante la aplicación del SPSS arrojaron como aceptable entre ambas variables, finalmente se concluye que cuando el clima organizacional era regular la C.A. era muy buena, los datos arrojaron un promedio regular en el análisis estadístico, lo cual hace suponer que

el C.O. falta trabajar para conseguir mejores resultados en la C.A. de los directivos, docentes y administrativos de la I.E. materia del presente estudio científico.

Finalmente, Espinoza (2022), da a conocer como objetivo determinar la relación de la comunicación en el desempeño laboral en hoteles de cinco estrellas de Lima , la metodología utilizada en la investigación es cuantitativa correlacional, según resultados a los que llegó la investigación demuestran que la comunicación asertiva, pasivo y agresivo se asocian con el desempeño laboral, finalmente el estudio llega a la conclusión que el estilo asertivo es óptimo para comunicarse entre los trabajadores hoteleros y mediante esta forma se logra un buen desempeño laboral favoreciendo el trabajo en equipo.

En el presente estudio hemos tomado en consideración antecedentes internacionales, como es el caso de León (2020), cuyo objetivo fue medir el grado de relación entre la comunicación asertiva y satisfacción laboral en la U.E. Alejo Lascano Guayaquil Ecuador, la metodología utilizada es cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional. Para los hallazgos se aplicó 2 cuestionarios, es decir un cuestionario para cada variable. La conclusión a la cual llegó indica que la correlación obtenida entre las variables C.A. y S.L. es alta, directa y significativa al nivel 0.01.

Por otro lado, Rentería (2023). Cuyo objetivo fue determinar la influencia de la comunicación con la satisfacción laboral y compromiso con la organización en el sector hotelero de la ciudad de Juárez México, el detalle del presente artículo es llegar como la C.A. influye o es factor condicional para una adecuada satisfacción laboral en toda institución u organización, el autor utilizó métodos adecuados como cuestionarios, el cual se aplicó a ambos sexos de la población en estudio, los resultados que arrojaron evidencian que la comunicación se asocia positivamente con la satisfacción laboral, llegando a la conclusión de que a mayor comunicación mayor satisfacción y sobre todo se incrementa un mayor compromiso en la organización.

Del mismo modo tenemos a Shu-I Wu (2023), el objetivo que propuso en su investigación fue: determinar la eficacia y viabilidad de las habilidades de efectividad Interpersonal de la Terapia dialéctico conductual, desarrollado en China. Método: escala de estrés percibido, índice de empatía, índice de reactividad

interpersonal y medidas, se llegó a los siguientes resultados en el cual se completaron cuestionarios sobre calidad de vida, ansiedad, depresión e insomnio. un subgrupo de los participantes recibió los exámenes de enseñanza objetivos estructurados (OSTE). Conclusión: Nuestros resultados demostraron la efectividad, aceptación y factibilidad de incorporar las habilidades DBT-IE en un taller de comunicación a través de un estilo de enseñanza. que comprende interacciones rigurosas y prácticas.

Asimismo, presentamos a Garces (2019), donde la finalidad fue medir la asertividad y su influencia en la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Ecuatran S.A. La metodología que se utilizó fue índice de asertividad e índices de satisfacción. Los resultados de los cuestionarios que se aplicaron demuestran que más de la mitad de la población tiene dificultad para comunicarse. Además, la investigación llegó a la conclusión de que más del 50% de la población en estudio presenta dificultad en la comunicación, mientras que la cuarta parte demuestra un nivel en su comunicación de nivel alto, finalmente la otra parte presenta un nivel bajo respecto a la comunicación. Por consiguiente, la autora demuestra en su investigación acerca del fortalecimiento de la capacidad asertiva.

Seguidamente, consideramos a Bernal (2022), donde considera como objetivo analizar la comunicación asertiva y su influencia en el proceso aprendizaje Universidad de Manabí Ecuador, además utilizo métodos cuantitativo, utilizando la deducción y análisis para rescatar proactivos, como técnica se utilizó encuestas, los resultados al que arriba explican que es necesario la puesta en práctica de la comunicación asertiva por parte del equipo docente dirigido a los protagonistas de aprendizaje, es decir al alumnado, llegando a la conclusión de que a través de la comunicación el estudiante logre su autonomía y desarrolle su capacidad crítica y reflexiva, tomando como punto referencial el constructivismo.

Finalmente, tomamos como referencia a Armas (2020), donde resalta como objetivo analizar la relación que existe entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral desarrollada en la Universidad La Laguna España, la metodología que se utilizó es la escala multidimensional mediante cuestionarios. Los resultados obtenidos denotan correlación positiva de la asertividad y

satisfacción laboral, el mismo demuestra que la primera es ayuda o incrementa el desarrollo de la S.L. En ese contexto el estudio concluye que ambas variables se relacionan una con la otra tomando en consideración ambos sexos.

Continuando con la investigación exponemos las teorías de nuestras variables, y empezamos con la primera comunicación asertiva, el cual se refiere al desempeño positivo, es decir socializamos con el grupo, en el cual se da a conocer puntos de vista, opiniones diversas, esquivando en todo momento enfrentamientos, reproches los cuales dañan la relación, porque lo que se quiere es interactuar, para que la comunicación sea la más fructífera. (Liu & Zhang 2014). En conclusión, una buena comunicación permite expresar lo que uno siente sin hacer daño a la otra persona, respetando en todo aspecto la predisposición para el diálogo, hechos que resaltan la labor del directivo porque este es considerado como el líder pedagógico, la cabeza de la organización educativa. Piot et al. (2010). Además, permite un aprecio marcado por el prójimo, resaltando todo lo positivo de esa persona reconociendo lo bueno, lo generoso, las virtudes positivas del compañero o colega de trabajo. (Tobón, 2018).

Según Marent (2020), la comunicación asertiva debe ser auténtica, el líder o el que se comunica con el grupo debe poseer contacto visual controlando en todo momento el escenario, con una postura adecuada erguida, bien posicionado(a) en el ambiente de trabajo, con un tono de voz adecuado con altos y bajos, dicho de otro modo tiene que expresarse en forma fluida para que el grupo lo entienda, para convencer o demostrar sus cualidades como líder no solo en la administración sino como líder pedagógico en todo aspecto y sobre todo con los estudiantes. (Aspfors & Bondas 2013), en ese marco la ruta a seguir para conseguir excelentes resultados es primordial la comunicación y liderazgo directivo, porque la calidad educativa viene enlazada con la calidez. Chiavenato (2009), Pizarro et al. (2019),

Barkley (2020), sin duda la comunicación asertiva auténtica de los líderes es primordial en la conducción de una organización educativa y es considerada como un atributo que lo engrandece y le da capacidad, seguridad y sobre todo confianza cuando se refiere al público o sea a la sociedad. Men et. al (2021), si nos direccionamos hacia las escuelas urbanas y rurales de Puno, muchas de ellas emergentes la comunicación auténtica, leal a los principios, transparente con sólidos valores, principios y sobre todo honesta a la hora de rendir cuentas es

esencial y fundamental en el crecimiento personal y empresarial. (Kelleher et al. 2019).

(Aníbal y Tobón 2015), conceptualiza la comunicación asertiva, refiriéndose a una variedad de aspectos, que conducen al logro de cualidades de los líderes y trabajadores de una organización. Espina et al. (2023), resalta estas virtudes y además sostiene que, al usar habilidades psicológicas adecuadas a los métodos deportivos, entre ellos la gama de deportes y cualidades físicas la organización mejora en todo aspecto cognitivo. Porque relacionando ambos enfoques la actitud de los empleados y estudiantes se incrementará, lo cual es favorable para el éxito de las instituciones educativas en mención. Bustinza (2021).

Según el enfoque que sustenta Centeno (2016), la comunicación asertiva es la afirmación y confianza para expresarse con personalidad, autoestima positiva, confianza en uno mismo para comunicarse con los demás con aplomo y sobre todo de manera eficiente con un lenguaje apropiado y coherente. Trasladando estos planteamientos teóricos, la asertividad es fundamental en el campo laboral y para ello es imprescindible el trabajo en equipo, la motivación y el liderazgo no solo de los directivos sino del resto de trabajadores que conforman la organización. (Abrajan, 2013).

Para Caballo (2017), la comunicación eficiente forma parte y es el punto de partida para el crecimiento organizacional, el cual apertura un buen clima laboral y crea un ambiente con todas las condiciones para ser satisfactorio, mediante el mismo la persona expresa sus sentimientos, expresa sus análisis reflexivos y críticos y la honestidad es la llave del éxito para el crecimiento de una empresa, es fundamental que los directivos, docentes y administrativos sean transparentes en el manejo y rendición de cuentas y sobre todo en el momento oportuno. (Calderón, 2017).

Nuestra primera variable tiene dimensiones y para ello se consideró dos, siendo la primera, técnicas de comunicación que según Damiano (2022), se refiere a la variedad de formas para comunicarse con el prójimo, respetando formas y sobre todo respeto hacia la otra persona, demostrando energía y personalidad, para ello es fundamental expresarse con coherencia para ser entendido por el grupo, además sostiene la importancia de la comunicación gestual, adaptándolo a nuestro

campo laboral se nota falta de comunicación efectiva en las tres instituciones motivos del presente estudio. (Twigg 2021).

Esta dimensión tiene indicadores como: contacto visual, que viene a ser una forma de comunicación en el que las personas se miran a los ojos, considerada un aspecto determinante en la comunicación, son formas puntuales para enlazar y conectarse entre seres humanos, debido a que son los únicos seres vivos del planeta capaces de comunicarse mediante señales entre ellos a través del contacto visual. (Dipa, 2021), considerada también dentro de las técnicas de comunicación la postura, se refiere a las distintas formas de mover el cuerpo al momento de comunicarnos entre personas, es decir al voltearse, agacharse, enderezar los distintos segmentos corporales en el cual se transmiten mensajes, es así que a través de la postura damos a conocer mensajes positivos o negativos, es esencial al momento de dirigirnos al público, en este caso cuando el directivo se dirige a los docentes, estudiantes y a toda la comunidad educativa tiene que hacerlo en forma erguida, segura para hacer la defensa de una idea o posición para que el resto del grupo acepte o considere beneficiosa para la organización académica. (Sánchez, 2013).

Finalmente damos a conocer el tono de voz, entendido como las distintas formas de expresión verbal, aporta el lenguaje cognitivo porque para comunicarse se tiene que pensar, mediante el cual se demuestra sentimientos, emociones, el tono de voz influye en los demás en la comunidad, en la sociedad a la cual nos dirigimos, en ese sentido los tonos graves influyen en la cabeza de los otros que la voz aguda, es decir para que pueda llegar con más impacto es fundamental el tono de voz grave con altos y bajos, asimismo es muy importante trabajar el tono de voz, para ello es necesario imaginarse o tomar como modelo una escalera para subir el tono de voz y conectarse mejor con el grupo. (Aspfors 2013, Rengifo 2014).

La segunda dimensión es tipos de comunicación, donde Casanova (2023), define como las múltiples variedades o formas con el que se comunican las personas ya sea en forma directa o indirecta, cara a cara, asimismo estas formas de comunicación se dan en todo momento, en cualquier escenario y en cualquier idioma, para ello es fundamental el buen trato y respeto al grupo con el que se comparte diálogos. (Mehra, 2019).

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores, dentro de ellas mencionamos: comunicación pasiva, donde Espina (2023), afirma que es cuando el emisor expresa puntos de vista o necesidades no claros, razón por la cual permite que otros hablen o se expresen por él, es decir son pasivos e indiferentes otorgándole las decisiones a los demás. Asimismo, denotan falta de contacto visual, acompañado de una postura corporal inadecuada, no defiende sus intereses y es incapaz para decir no y cuando es cuestionado dice no importa, acepta las opiniones; contrario a ello es la comunicación activa donde el locutor se expresa con claridad, defiende sus puntos de vista ante el resto del grupo, posee contacto visual periférico, no pierde de vista al colectivo y demuestra buena postura. Bustinza (2021), refuerza este postulado porque afirman que la postura mejora cuando se practica actividades deportivas variadas regladas y no regladas.

Seguidamente mencionamos la comunicación agresiva, donde Linzer et al. (2017), declara que consiste en poner deseos y derechos por adelante a los del grupo, usan un lenguaje no adecuado, es decir brusco, no les interesa humillar a las demás personas. Los varones y damas que poseen este tipo de comunicación no les interesa el tiempo, se creen dueños del mismo. Además, no toman en cuenta el estado emocional de los demás, tratan de hacer prevalecer sus ideas u opiniones, defienden sus pensamientos y derechos por encima del colectivo, incluso llegan a las agresiones verbales y físicas. (West, 2018).

Finalmente hablamos de comunicación asertiva, donde Fernández (2022), se refiere a las formas de expresar sentimientos y emociones que nacen de uno sin menosprecia o herir a otros, porque todos tienen derecho a ser tratado con respeto, resaltando sus virtudes, para esto es primordial realizar críticas constructivas, es fundamental en este tipo de comunicación la escucha activa, controlando nuestras propias emociones, con un contacto visual y no perder de vista al grupo, demostrando un tono de voz apropiado con altos y bajos, es ideal el tono de voz grave, asimismo no olvidarse de la postura firme y erguida, es decir transmitiendo seguridad y confianza en todo momento. (Gañan, 2018).

Nuestra segunda variable es satisfacción laboral, donde (Cantón y Telles, 2017), a través de un análisis conceptual resaltan que son conglomerados emocionales, sentimientos que el maestro considera como esenciales y no

importantes cuando se relaciona con su entorno laboral, ya sea en el interior o exterior de la comunidad educativa, para ello el docente debe estar preparado y predispuesto para el trabajo pedagógico, del mismo modo considera la estabilidad laboral y una buena remuneración como aspectos esenciales para un buen desempeño docente. Lo cual mantiene motivado para lograr sus competencias, estándares, desempeños, habilidades y destrezas. (Segredo et al. 2017).

(Mendoza & Varas 2018), afirman, que el beneficio laboral se logra con la autonomía, es primordial porque a través de ella el docente logra estar permanentemente motivado y adaptado para capacitarse en pedagogía y dominio curricular, además este aspecto se engarza con la voluntad y disposición para un buen desenvolvimiento en las aulas y de esta manera lograr su ansiada satisfacción laboral.

Shu-I Wu (2023), la satisfacción laboral está íntimamente ligada al bienestar y esto repercute en los estudiantes porque docentes satisfechos y con marcada satisfacción son ampliamente mejores en la aplicación de estrategias metodológicas e investigación de diversos constructos teóricos, lo contrario a esto está el estrés físico y mental, el agotamiento, la falta de motivación, lo cual conduce a la insatisfacción del personal que labora en la comunidad educativa y esto descende en malos resultados respecto a la calidad educativa que buscamos. (Mendoza & Varas, 2018).

Kelleher (2019), la satisfacción laboral se constituye en factor fundamental para progresar en la educación de los niños, acompañados con una buena salud y alimentación balanceada cumpliendo con la pirámide alimenticia y sobre todo con alimentos orgánicos de nuestra región evitando alimentos procesados. La razón principal para el éxito o fracaso profesional en la rama de la docencia es la capacidad intelectual de los maestros, esto se reafirma a través de la calidad educativa, es decir si no hay buena preparación del docente, capacitaciones permanentes, con estudios de maestría y doctorados en universidades prestigiosas del país, porque no basta egresados en maestrías y doctorados de universidades sin acreditación. Liu, Y. (2014). Es decir, factores como la motivación interna y externa, el reconocimiento profesional es esencial dentro y fuera de la escuela, del mismo modo una buena remuneración con salario digno y sobre todo el maestro(a)

debe tener una absoluta identificación con la institución como si fuera su propia casa. Fernández et al. (2022); Guerrero et al. (2018).

Para nuestra segunda variable hemos considerado tres dimensiones, la primera es actitud de trabajo, que en el caso de una organización educativa se constituye en factor fundamental para el éxito y fracaso de ella, porque con una buena actitud todos los trabajadores prestarán mejores condiciones y compromiso de trabajo en todo aspecto. (Damiano, 2022).

en ese sentido esta dimensión tiene indicadores como: condiciones y medio ambiente de trabajo, que según muchos autores debe ser consideradas prioritarias, donde los trabajadores tengan un ambiente de trabajo, dotados de infraestructura y material educativo en todas las áreas, respirar un ambiente de trabajo positivo y con motivación permanente. (Linzert et al. 2018).

Dentro de este marco consideramos la promoción laboral conceptualizado como la forma de ascender de un puesto inferior a otro superior, es decir de docente de aula subir a un puesto jerárquico, también está en ascender de escala magisterial porque estos te brindan beneficios salariales, asimismo los estudios de maestría y doctorados que mejoran tu estatus profesional.

Además, consideramos una segunda dimensión, identificada como la motivación (Men et al. 2021), considera como algo fundamental en una comunidad educativa porque brinda condiciones y ganas de trabajar para construir aprendizajes significativos, que perduren en el tiempo. Alvarez (2018), siguiendo esa lógica está el reconocimiento profesional entendido como estrategias mediante el cual se brinda aprecio a los trabajadores de una organización educativa, direccionado hacia el norte al cual seguir. Además, alentar y motivar al profesorado para obtener un buen desempeño profesional y laboral lo cual se evidencia en lo deportivo, cultural y cognitivo. (Marent (2020).

Seguidamente enunciamos la satisfacción, referenciamos a Aguilarte (2010), quien afirma que la satisfacción en el ámbito educativo se da cuando se alcanza la plenitud, cuando el desempeño es complacido con el logro de objetivos y metas planificadas, es decir cuando se logran los mismos, además, la satisfacción es obtener resultados positivos en beneficio de la comunidad educativa. (Espina et al. 2023).

Finalmente mencionamos la tercera dimensión denominado compromiso, además es entendido como la capacidad que uno dispone con el trabajo, según la RAE es comprometerse con algo, en esa lógica consideramos dentro de este acápite la parte remunerativa que en la actualidad es considerado como esencial porque docentes bien remunerados se sienten obligados y comprometidos con su desempeño profesional, el mismo que fortalece su capacidad innovadora e investigativa del docente, al respecto existe amplia evidencia, especialmente los países asiáticos donde los maestros son los mejores remunerados dentro de las diversas profesiones, en nuestra región y país para que esto cambie se debe cesar a maestros sin compromiso laboral como los que se encuentran en vicios como el alcoholismo, chantajistas sexuales, entre otros docentes negativos. (Hinojosa 2010, Ocon, 2017).

En esa lógica mencionamos la participación activa en la docencia según Cariño (2002), consiste en fomentar condiciones de ayuda y colaboración elementales para afirmar y decidir múltiples decisiones, en esa lógica el diálogo con los demás compañeros de trabajo, con los padres y estudiantes, es decir con toda la comunidad educativa es fundamental, dentro de esa perspectiva la participación debe ser activa con disposición, voluntad e interés por aprender constructos, para ello es fundamental la planificación de carpetas pedagógicas, carpetas de gestión del directivo, entra a tallar la innovación e investigación factores clave para el éxito profesional y académico de la organización educativa. (Marent, 2020).

Seguidamente mencionamos la identificación con la institución educativa según el Currículo Nacional de Educación Básica (2016), menciona que, el docente debe estar plenamente identificado con su institución educativa en todos los compromisos de gestión escolar, de acuerdo a sus características socio culturales. En ese contexto Tobón (2019), sostiene que un docente posee todas estas cualidades porque es el responsable de elaborar su propuesta curricular según necesidades culturales propias de su región y localidad. Reforzando este acápite Bustinza (2023), sostiene una propuesta curricular denominado características socioculturales según actividades del PAT, los autores en mención concuerdan que la identificación docente con una institución educativa se da en acciones de planificación y sobre todo con voluntad y compromiso de trabajo.

También, Sahah (2012), los docentes se desenvuelven mejor mediante un trabajo organizado y planificado, en equipos de trabajo colegiado, según sus concepciones el equipo docente y la comunidad educativa en general obtendrá múltiples mejoras en la calidad de la educación de los estudiantes y maestros. Por lo tanto, si logramos en nuestros estudiantes mejorar la voluntad y motivación por el trabajo pedagógico lograremos estudiantes autónomos con predisposición para aprender y mejorar sus competencias y capacidades. (Leonard, 2003).

El sustento teórico de la presente tesis se posiciona en base a las dos variables en mención, al cual lo clasificamos en el contexto epistemológico respaldado en la línea del racionalismo apoyado en el positivismo, donde sustenta que el conocimiento no es rígido, motivo por el cual se puede observar, medir y experimentar para transformarlo. En ese marco, el directivo y docente asume múltiples responsabilidades sociales y cognitivas engarzadas con la superación personal permanente, a lo largo de la existencia, haciendo una revisión literaria exhaustiva se comprueba que la docencia para ser exitosa y exquisita tiene que apoyarse en la mayor cantidad de competencias, los cuales se logra trabajando en sociedades, en equipos, jornadas de trabajos colegiados, trabajos planificados con mucha anticipación, capacitación en pedagogía, (Ñaupas, 2018), acompañado del enfoque psicológico para dar solvencia moral, habilidades socio emocionales a los estudiantes los cuales constituyen la razón de ser de una organización, el punto central al cual perfeccionar dándole todos los insumos, las herramientas y sobre todo las condiciones adecuadas para su desenvolvimiento en las aulas. (Bautista 2011, Tafur 2014).

III. METODOLOGÍA

Son vías, caminos a seguir de fondo cognitivo, desde la problemática que viene a ser el punto inicial hasta llegar a cumplir la meta, dicho en otras palabras, hasta la presentación del trabajo final, es decir la metodología empleada orienta el proceso de investigación científica. Considerado también como pasos validos y fiables para descubrir los hechos o fenómenos a investigar. Ñaupas (2018).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio.

El estudio de investigación que se utilizó en la presente tesis de maestría es **básica o pura**. Porque toma como referencia constructos teóricos los mismos que sirven para formular nuevas teorías, enfocadas en las variables en estudio; comunicación asertiva y satisfacción laboral, asimismo es de tipo explicativo, en la orientación del estudio se utilizó el enfoque cuantitativo. (Hernández et al. 2016).

3.1.2. Diseño de Investigación.

En la investigación se utilizó el diseño **correlacional causal**, porque expone la asociación de causalidad entre las variables comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral docente. (Vara, 2016).

El método utilizado en la investigación es el hipotético deductivo, debido a que hace afirmaciones sobre hipótesis donde hace suposiciones acerca de las variables (Hernández et al. 2016), es decir las hipótesis comparan los hechos, los cuales son procedimientos de la metodología.

Gráfico de la investigación

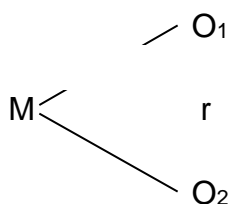


Figura 01: Asociación entre variables
Fuente: (Arias et al. 2022)

3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 1

Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación asertiva de directivos	<p>El estudio esta referenciado en Aguilarte (2010), Alegría (2011). Los autores mencionados dan a conocer las técnicas de comunicación, tipos de comunicación, los mismos que se dan de acuerdo a las características socioculturales de cada institución emblemática.</p>	<p>Se evaluará de acuerdo a un cuestionario de 45 ítems. Según dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de comunicación - Tipos de comunicación 	<p>D1: Técnicas de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto visual - Postura - Tono de voz 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - A veces - Nunca
			<p>D2: Tipos de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pasivo - Agresivo - Asertivo. 	

Satisfacción laboral docente	Según Hinojosa (2010). Permite comprender el significado de satisfacción laboral, conocido como el grado de conformidad de las personas respetando su círculo social de trabajo.	Se evaluará según cuestionario de 32 ítems. Tomando en cuenta las siguientes dimensiones - Actitud de trabajo - Motivación - Compromiso	D1: Actitud de trabajo	- Condiciones y medio ambiente del trabajo - Promoción laboral	- Siempre - Casi siempre - A veces - Nunca
			D2: Motivación	- Reconocimiento profesional - Satisfacción	
			D3: Compromiso	- Remunerativa - Participación activa - Identificación con la institución	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población:

Se entiende por población al grupo o conjunto de personas, objetos, empresas entre otros, los cuales se encuentran en un territorio o espacio y estos pueden variar en el tiempo en el cual se desarrolla su aplicación. Vara (2016).

En el trabajo de tesis que ejecutamos la población está constituida por 150 docentes divididos entre directivos y maestros de instituciones emblemáticas de primaria Puno.

Tabla 2

Población constituida por directivos y docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno, 2023.

N°	I.E.P. EMBLEMÁTICAS	TOTAL, DOCENTES
01	I.E.P. 70029 M.A.	47
03	I.E.P. 70010 G.U.E.S.C.	53
04	I.E.P. 71013 G.S.C.	50
TOTAL		150

Nota: CAP docente 2023 UGEL Puno.

Elaboración: El ejecutor

Criterios de selección:

a) Criterios de inclusión:

Directivos y docentes permanentes y contratados considerados en el grupo de la muestra.

b) Criterios de exclusión:

Docentes que presentan deficiencias en sus capacidades y no están dentro de la muestra consignada en la presente investigación.

3.3.2. Muestra:

Constituye un grupo menor, viene a ser parte de la población en estudio, además son seleccionados por métodos racionales. (Vara y Ñaupas (2018).

La muestra del presente estudio está conformada por el 50% extraída del grupo poblacional total de las escuelas emblemáticas de primaria Puno desarrolladas en el 2023.

Tabla 3

Muestra conformada por directivos y docentes de las instituciones emblemáticas de primaria Puno, 2023.

I.E.P. EMBLEMÁTICAS	DOCENTES	MUESTRA AL 50%
I.E.P. 70029 María Auxiliadora	50	22
I.E.P. 70010 G.U.E. San Carlos	58	27
I.E.P. 71013 Glorioso San Carlos	54	26
TOTAL		75

Nota: CAP docente 2023 UGEL Puno.

Elaboración: El ejecutor

3.3.3. Muestreo

Vara (2016), define que es el procedimiento mediante el cual se separa una muestra de la población, con probabilidades de elección al azar, en la misma se utiliza formula de medición para obtener una muestra real.

Muestreo aleatorio simple

Es aleatoria cuando se ejecuta al azar, es decir, todos los directivos y docentes tendrán las mismas condiciones para su elección.

En el tamaño del muestreo del informe final de la presente investigación se aplicó la siguiente formula:

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

Donde:

$$n = \frac{(1.962)^2 \quad 150(.50) (.50)}{(.10)^2 \quad (537-1) + (1.962)^2 (.50) (.50)}$$

$$n = 75$$

En síntesis, la muestra en esta investigación es de 75 docentes y directivos de las tres instituciones emblemáticas.

3.3.4. Unidad de análisis.

La unidad de análisis en un estudio son las que presentan características similares de las personas, objetos o fenómenos los cuales se ubican en un ámbito específico, donde se aplican los instrumentos. En el caso de nuestra investigación se agruparon entre directivos y docentes de las escuelas emblemáticas de primaria Puno.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en este estudio para comparar los resultados es la encuesta, desarrollados según cuestionarios de observación con el siguiente detalle:

Cuestionario de observación sobre comunicación asertiva.

Mediante esta variable determinamos el estado actual en el que se encuentran los directivos en la aplicación de la comunicación asertiva en las escuelas emblemáticas de primaria Puno 2023. Según sus dimensiones: Técnicas de comunicación con sus indicadores contacto visual, postura y tono de voz. Tipos de comunicación, con sus indicadores como: pasivo, agresivo y asertivo. El cuestionario consta de 45 ítems y fueron validados a través de juicio de expertos. Para el presente caso lo validaron doctores en educación con grado y reconocidos por la SUNEDU. Con el siguiente detalle:

Tabla 4

Resultado de validación del instrumento comunicación asertiva

Expertos	Grado académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Bustinza Mendizabal, Percy	Doctor	Existe suficiente Justificación	Aplicable
Dr. Monge Charaja Rodolfo	Doctor	Existe suficiente Justificación	Aplicable
Dr. Bohorquez Barriga, Edwin M.	Doctor	Existe suficiente Justificación	Aplicable

Nota: Datos referenciales de encuesta

Elaboración: propia

Cuestionario de observación sobre satisfacción laboral docente.

El cuestionario nos permite determinar en qué estado se ubican los docentes referentes a la satisfacción laboral en instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Según sus dimensiones: actitud de trabajo cuyos indicadores son: condiciones y medio ambiente de trabajo y promoción laboral, la segunda dimensión es motivación con sus indicadores, reconocimiento profesional y satisfacción. Finalmente consideramos la dimensión compromiso la misma que presenta indicadores como: remunerativa, participación activa e identificación con la I.E. El cuestionario consta de 32 ítems, validado por juicio de expertos y doctores en educación al igual que el anterior.

Tabla 5

Resultado de validación del instrumento satisfacción laboral docente

Expertos	Grado académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Bustinza Mendizabal, Percy	Doctor	Existe suficiente Indicio	Aplicable
Dr. Monge Charaja Rodolfo	Doctor	Existe suficiente Indicio	Aplicable
Dr. Bohorquez Barriga, Edwin M.	Doctor	Existe suficiente Indicio	Aplicable

Nota: Datos referenciales de encuesta

Elaboración: propia

La confiabilidad del instrumento viene a ser la capacidad de evaluación tomando en cuenta el nivel de discriminación y dificultad para obtener resultados precisos y objetivos. (Ñaupas, 2018).

Además, la confiabilidad del instrumento es una señal de que en el estudio existe suficiente coherencia en la forma de medir las variables y estos son empleados en la muestra, en ese marco se dice que un instrumento es confiable cuando sus mediciones realizadas no varían en forma significativa en el tiempo, en la ejecución a personas que tienen profesión o grado de instrucción afín o semejante.

Según estos tanteos de confiabilidad se demostró evidencias que ilustramos a continuación:

Tabla 6

Registro de fiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	nº Items
Comunicación asertiva directivo	,923	45
Satisfacción laboral docente	,892	32

Nota: Datos obtenidos de los cuestionarios

Elaboración: El ejecutor

En la obtención de la fiabilidad de ambas variables se empleó el software SPSS 27 verificando esta escala de confiabilidad se determinó que el instrumento tiene alto índice de viabilidad, lo cual permite que sea utilizado en la muestra del presente estudio.

3.5. Procedimientos.

Para la recolección de datos se presentó solicitudes a las tres instituciones emblemáticas, los mismos fueron aceptadas. Se ejecutaron dos cuestionarios denominados comunicación asertiva de directivos con 45 items, satisfacción laboral docente con 32 items, los cuales se aplicaron con resultados valiosos a través del programa SPSS V.27, los cuales permitieron desarrollar análisis estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos.

En esta investigación para contrastar las hipótesis, se realizó según la relación de las variables C.A. de directivos y S.L. docente, los cuales fueron desarrollados mediante la prueba de Kolgomorov – Smirnov. En su ejecución se utilizaron tablas y gráficos con sus respectivas dimensiones, además en el estudio se realizaron pruebas de normalidad para obtener las pruebas de correlación.

3.7. Aspectos éticos

La Razón de ser de una investigación es su autenticidad, es decir el investigador tiene que poseer compromiso ético y sobre todo exponer su estudio con originalidad, desechando el plagio y copia parcial o total de otros autores, es decir

el autor de una investigación no debe hurtar conocimiento ajeno, citar al autor de textos y artículos científicos relevantes, según normativa de cada universidad nacional e internacional. Tafur, (2014).

La investigación se realizó con directivos y docentes, respetando sus decisiones y puntos de vista referenciadas en esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Pruebas de normalidad de datos, para determinar la prueba estadística a usar.

Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: Las variables, comunicación asertiva y satisfacción laboral, en la población tienen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa; Ha: Las variables, comunicación asertiva y satisfacción laboral en la población es distinta a la distribución normal.

Tabla 6:

Pruebas de normalidad para las variables, comunicación asertiva y satisfacción laboral.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación Asertiva	,161	75	,000	,923	75	,000
Satisfacción Laboral	,151	75	,000	,892	75	,000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaboración: El ejecutor

Conclusión:

Para la variable; C.A. vemos que el valor de sig. Asintótica (bilateral) = 0.000 = 0.0% siendo este menor a un nivel de significancia o error de 0.05 = 5%, según estos parámetros rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, llegamos a la conclusión que, la variable, C.A. no tiene una distribución normal. Para la variable; S.L. vemos que el valor de sig. Asintótica (bilateral) = 0.000 = 0.0% siendo este menor a un nivel de significancia o error de 0.05 = 5%, en esa línea deseamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alternativa, seguidamente se concluye que, la variable, S.L. no tiene una distribución normal. Como ambas variables no cumplen con la prueba de normalidad, utilizamos pruebas estadísticas no paramétrica para probar las hipótesis, en este caso prueba Rho de Spearman, para las pruebas de hipótesis correlacionales.

4.2. Resultados para los objetivos específicos de la investigación.

4.2.1. Objetivo Específico 1, Determinar la relación entre C.A. de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la S.L. en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.

Tabla 7

Relación entre la C.A. de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la S.L. en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.

		Comunicación asertiva			Total	
		Deficiente	Adecuada	Excelente		
Actitud de trabajo	Deficiente	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	2	47	0	49
		% del total	2,7%	62,7%	0,0%	65,3%
	Bueno	Recuento	0	21	4	25
		% del total	0,0%	28,0%	5,3%	33,3%
Total		Recuento	3	68	4	75
		% del total	4,0%	90,7%	5,3%	100,0%

Nota. Encuesta a directivos y docentes de las I.E. emblemáticas de la ciudad de Puno, 2023.

Elaboración: El ejecutor

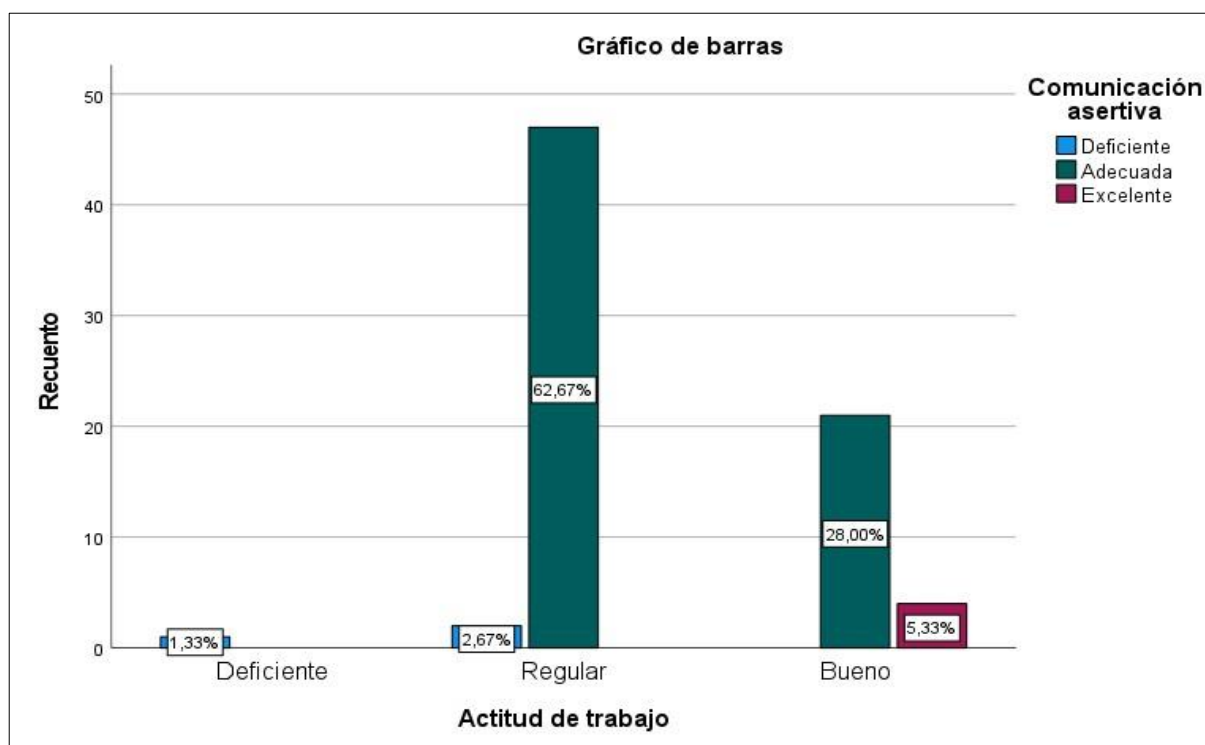


Figura 2: Relación entre C.A. de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la S.L.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 2, apreciamos los resultados sobre la relación que existe entre la C.A. de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la S.L. donde los mayores porcentajes nos indican que, el 62.7% que representan a 47 docentes y directivos los cuales tienen un nivel de comunicación asertiva en la categoría adecuada, al mismo tiempo presentan un nivel de actitud de trabajo se ubica en el nivel regular, luego vemos que el 28% de docentes y directivos que presentan una comunicación asertiva adecuada, a su vez estos presentan un nivel de actitud de trabajo en la categoría de regular.

Considerando los resultados totales podemos establecer que, el 90.7% de docentes y directivos de las instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno presentan un nivel de C.A. adecuada, y el 5.3% tienen un nivel excelente de C.A. seguido solo de un 4% que presentan un nivel de C.A. deficiente, para los niveles de actitud de trabajo, observamos que, en el 65.3% se encuentran ubicados en la categoría de regular, mientras que el 33.3% se ubican en la categoría de bueno para el nivel de actitud de trabajo y solo el 1.3% están en la categoría deficiente para la actitud de trabajo.

4.2.1.1. Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H₀: r_s = 0: No existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

H_a: r_s ≠ 0: Existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

Tabla 8

Relación entre C.A. de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la S.L. en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno.

Correlaciones			Comunicación Asertiva	Actitud de Trabajo
Rho de Spearman	Comunicación Asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	75	75
	Actitud de Trabajo	Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	75	75

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

Elaboración: El ejecutor

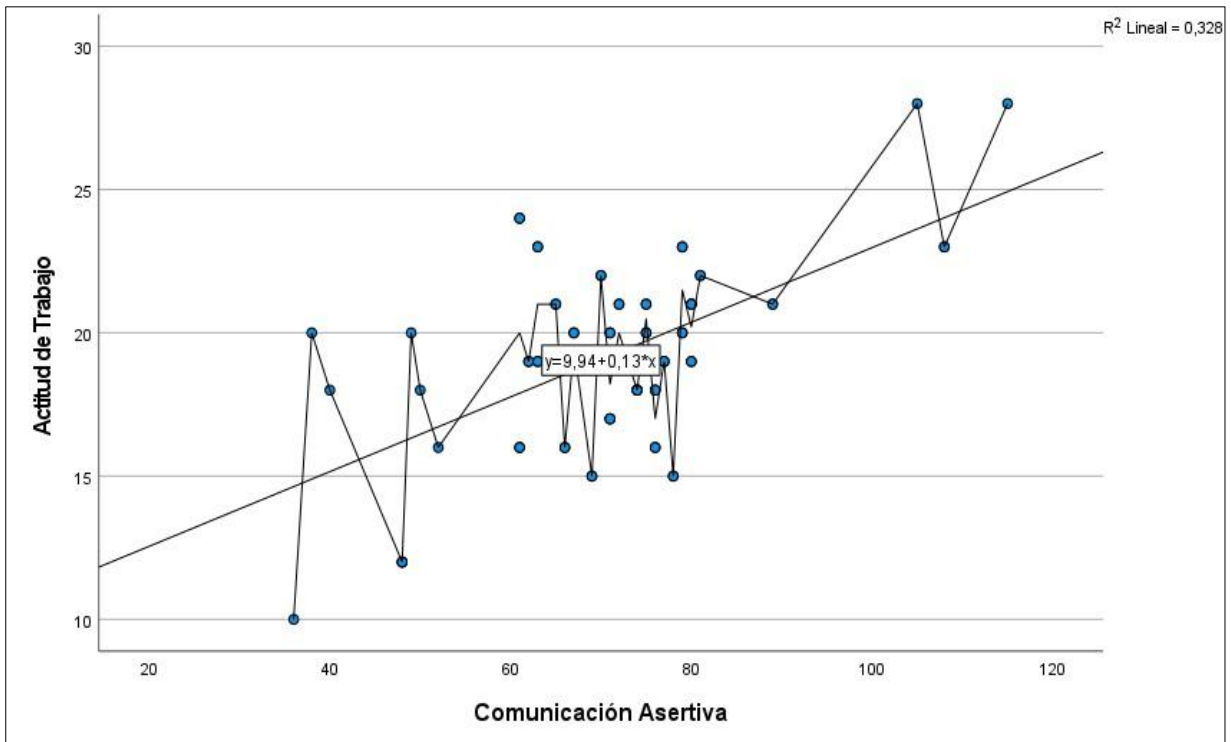


Figura 3: Relación entre C.A. de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la S.L.
Fuente: Elaboración propia

El factor de correlación Spearman hallado es, $r_s = 0.380^{**}$ mientras que el nivel de sig = 0.001 estos datos nos permite esclarecer la presencia de una correlación positiva significativa entre, la C.A. de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la S.L. en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023, a un nivel de significancia del 5%, el valor positivo indica que, los directivos que presentan una mejor C.A. con su personal docente y administrativo a su vez se observa un mayor nivel de actitud de trabajo en los docentes y administrativos con los que desempeña su labor.

4.2.2. Objetivo Específico 2, Determinar la relación entre C.A. de directivos y la dimensión motivación de la S.L. en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

Tabla 9

Relación entre la C.A. de directivos y la dimensión motivación de la S.L. en docentes de escuelas emblemáticas de primaria Puno 2023.

		Comunicación asertiva			Total	
		Deficiente	Adecuada	Excelente		
Motivación	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2,7%	0,0%	0,0%	2,7%
	Regular	Recuento	1	52	0	53
		% del total	1,3%	69,3%	0,0%	70,7%
	Bueno	Recuento	0	16	4	20
		% del total	0,0%	21,3%	5,3%	26,7%
Total		Recuento	3	68	4	75
		% del total	4,0%	90,7%	5,3%	100,0%

Nota. Encuesta a directivos y docentes de las I.E. emblemáticas de la ciudad de Puno, 2023.

Elaboración: El ejecutor

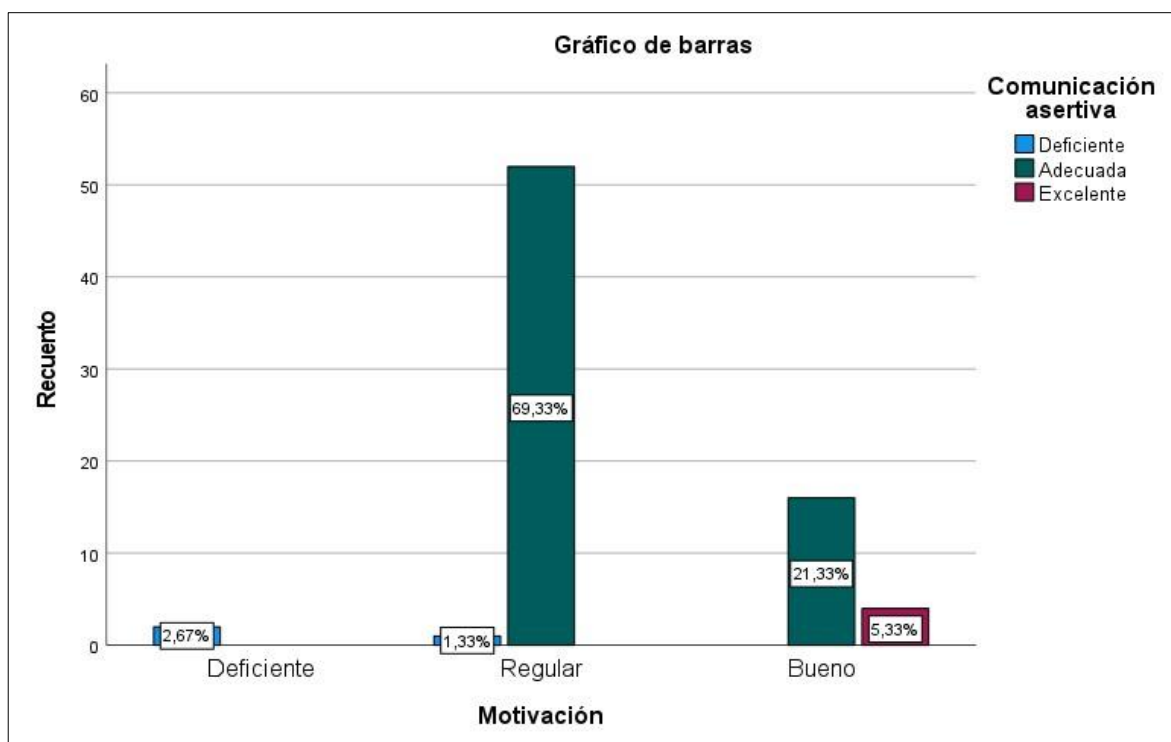


Figura 4: Relación entre la C.A. de directivos y la dimensión de motivación de la S.L.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 4, apreciamos los resultados sobre la relación que existe entre la C.A. de directivos y la dimensión de motivación de la S.L. en docentes del nivel primario de Puno, periodo 2023, donde los mayores porcentajes nos indican que, el 69.3% que representan a 52 docentes y directivos los cuales tienen un nivel de C.A. en la categoría de adecuada, al mismo tiempo presentan un nivel de S.L. en

la categoría de regular, luego vemos que el 21.3% de docentes y directivos que presentan una C.A. adecuada, a su vez estos presentan un nivel de motivación para la S.L. en la categoría bueno.

Considerando los resultados totales para los niveles de motivación en la S.L. observamos que, en el 70.7% de docentes y directivos de primaria Puno, se ubican en el nivel regular, mientras que, el 26.7% de los docentes y directivos se encuentran en la categoría bueno de motivación para la S.L. y solo el 2.7% están en la categoría deficiente para la motivación.

4.2.2.1. Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

Ho: $r_s = 0$: No existe relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

Ha: $r_s \neq 0$: Existe relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

Tabla 10

Relación entre C.A. de directivos y la dimensión motivación de la S.L. en docentes de escuelas emblemáticas de primaria Puno 2023.

		Correlaciones	
		Comunicación Asertiva	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	Comunicación Asertiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,385**
		N	75
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,385**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	75

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

Elaboración: El ejecutor

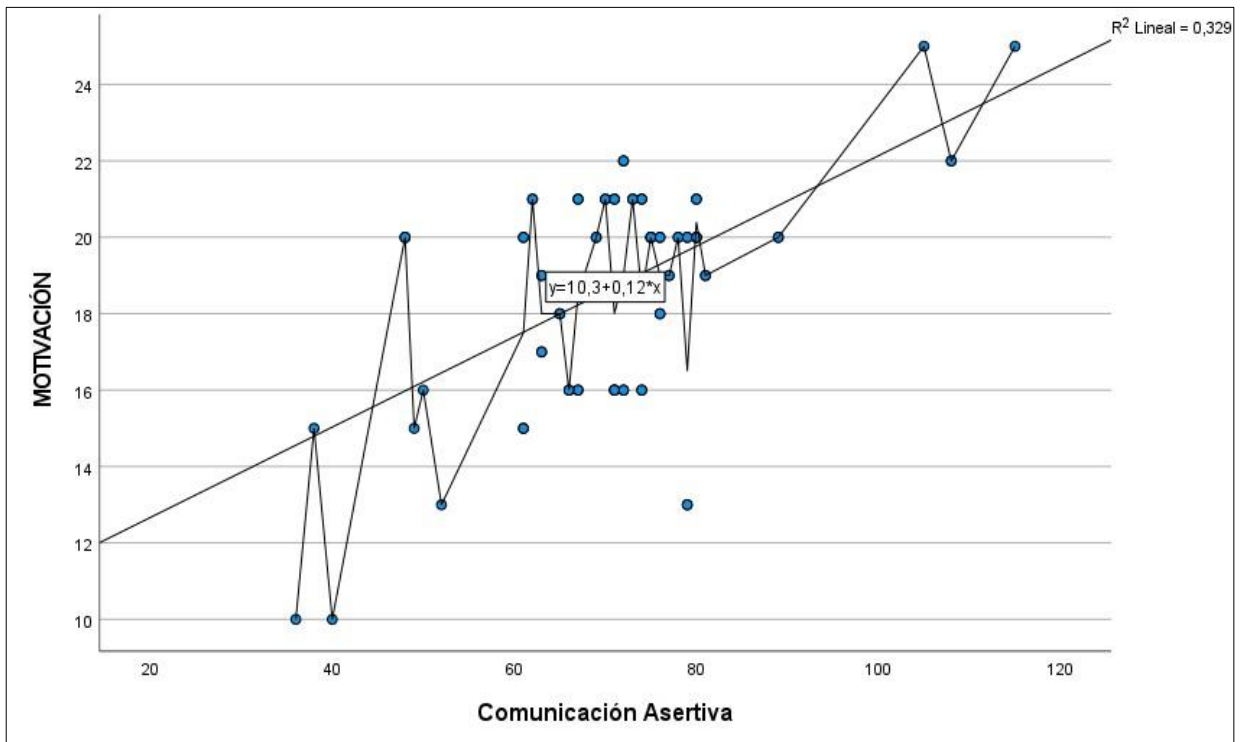


Figura 5: Relación entre C.A. de directivos y la dimensión motivación de la S.L.
Fuente: Elaboración propia

El factor de correlación Spearman hallado es, $r_s = 0.385^{**}$ mientras que el nivel de sig = 0.001 nos permite establecer que se presenta una correlación positiva significativa entre, la C.A. de directivos y la dimensión de motivación en la S.L. de docentes en instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023, a un nivel de significancia del 5%, el valor positivo indica que, los directivos que presentan una mejor nivel de comunicación asertiva con su personal docente y administrativo a su vez se observa un mayor nivel de motivación en los docentes y administrativos con los que desempeña su labor.

4.2.3. Objetivo Específico 3, Determinar la relación entre C.A. de directivos y la dimensión compromiso de la S.L. en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

Tabla 11

Relación entre la C.A. de directivos y la dimensión compromiso de la S.L. en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.

		Comunicación asertiva			Total	
		Deficiente	Adecuada	Excelente		
Compromiso	Deficiente	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	1	17	0	18
		% del total	1,3%	22,7%	0,0%	24,0%
	Bueno	Recuento	1	51	4	56
		% del total	1,3%	68,0%	5,3%	74,7%
Total	Recuento	3	68	4	75	
	% del total	4,0%	90,7%	5,3%	100,0%	

Nota. Encuesta a directivos y docentes de las I.E. emblemáticas de la ciudad de Puno, 2023.

Elaboración: El ejecutor

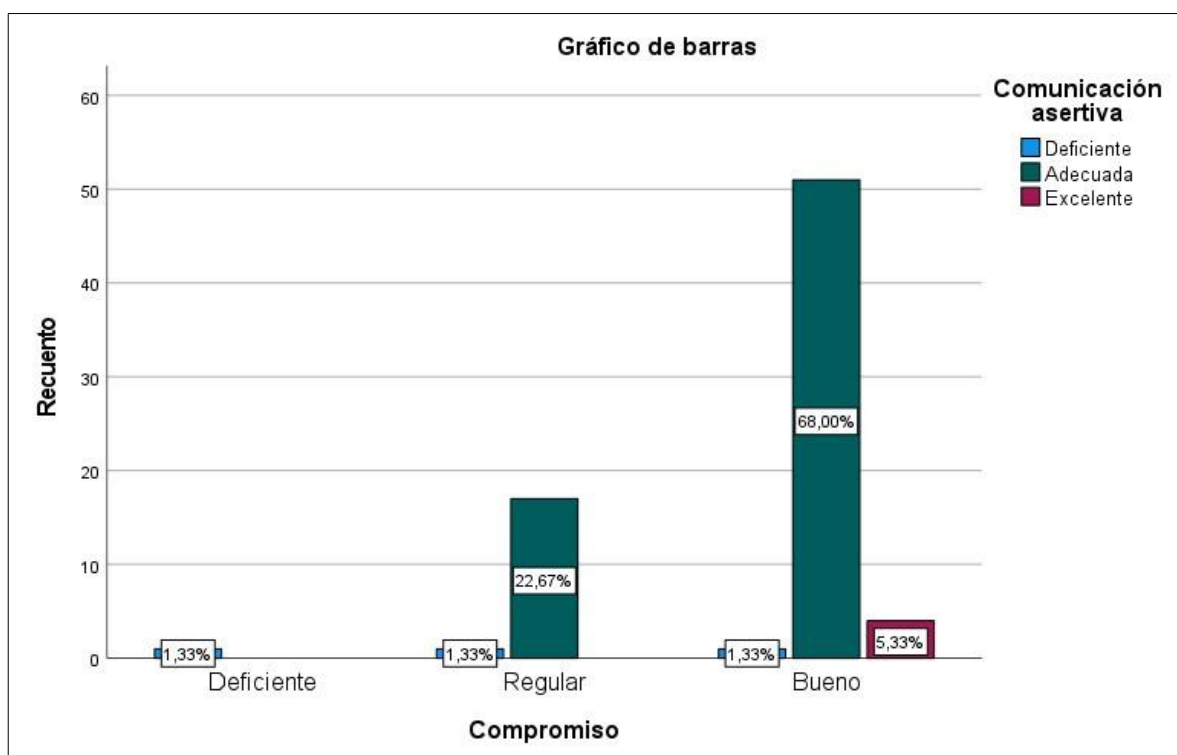


Figura 6: Relación entre la C.A. de directivos y la dimensión de compromiso de la S.L.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 y figura 6, apreciamos los resultados sobre la relación que existe entre la C.A. de directivos y la dimensión de compromiso de la S.L. en docentes de escuelas de Puno 2023, donde los mayores porcentajes nos indican que, el 68% que representan a 51 docentes y directivos los cuales tienen un nivel de C.A. en la categoría de adecuada, al mismo tiempo presentan un nivel de compromiso laboral

en la categoría de bueno, luego vemos que el 22.7% de docentes y directivos que presentan una C.A. adecuada, a su vez estos presentan un nivel de compromiso para la S.L. en la categoría de regular.

Considerando los resultados totales para los niveles de compromiso en la S.L. observamos que, en el 74.7% de docentes y directivos de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023, se encuentran en la categoría de bueno, mientras que, el 24% de los docentes y directivos se encuentran en la categoría regular compromiso para la S.L. y solo el 1.3% están en la categoría deficiente para el compromiso.

4.2.3.1. Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

Ho: $r_s = 0$: No existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y la dimensión de compromiso en la satisfacción laboral de docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

Ha: $r_s \neq 0$: Existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y la dimensión de compromiso en la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

Tabla 12

Relación entre la C.A. de directivos y la dimensión de compromiso de la S.L. en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.

		Correlaciones	
		Comunicación Asertiva	COMPROMISO
Rho de Spearman	Comunicación Asertiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	75
	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	,592**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75
			,592**
			1,000
			.
			75
			75

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

Elaboración: El ejecutor

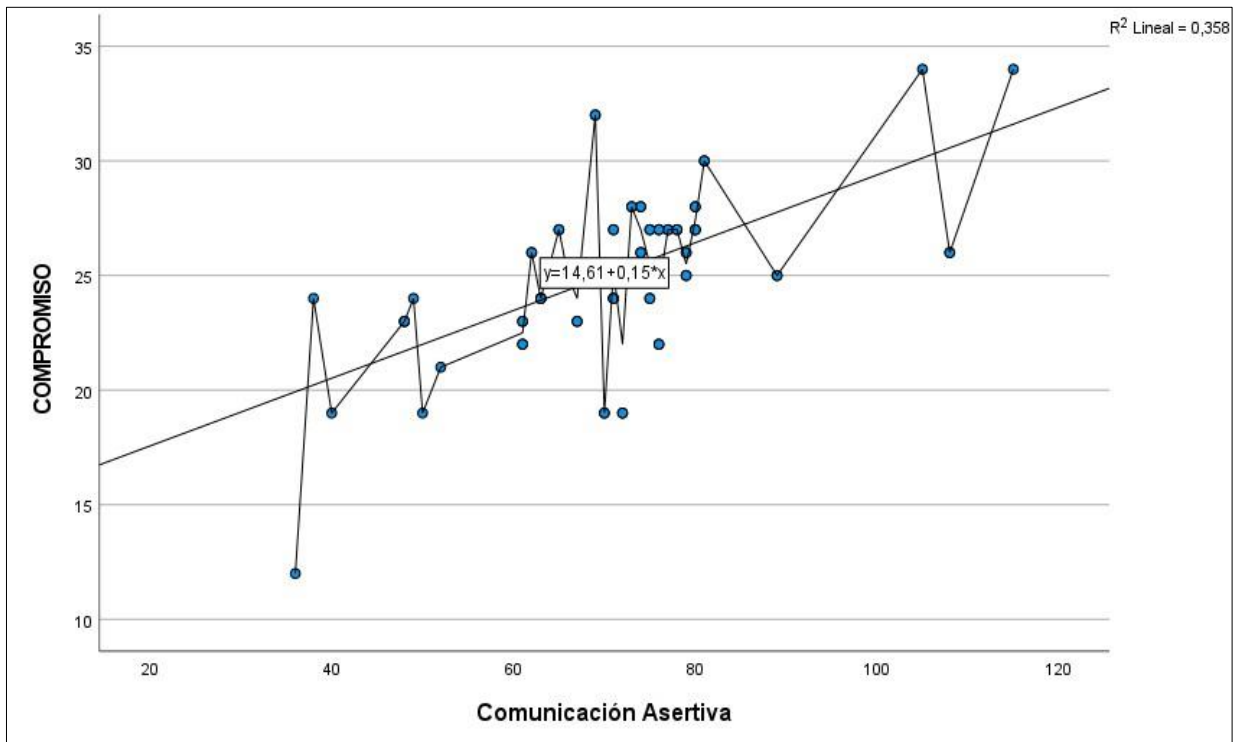


Figura 7: Relación entre la C.A. de directivos y la dimensión de compromiso de la S.L.
Fuente: Elaboración propia.

El factor de correlación Spearman hallado es, $r_s = 0.592^{**}$ mientras que el nivel de sig = 0.001 y según estos resultados podemos establecer que se presenta una correlación positiva significativa entre, la C.A. de directivos y la dimensión de compromiso en la S.L. de docentes en instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023, a un nivel de significancia del 5%, el valor positivo indica que, los directivos que presentan un mejor nivel de C.A. con su personal docente y administrativo a su vez se observa un mayor nivel de compromiso en los docentes y administrativos con los que desempeña su labor.

4.3. Objetivo General, Determinar la relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno 2023.

Tabla 13

Relación entre la C.A. de directivos y la S.L. en docentes de instituciones emblemáticas de Puno 2023.

			Comunicación asertiva			Total
			Deficiente	Adecuada	Excelente	
Satisfacción laboral	Insatisfecho	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regularmente satisfecho	Recuento	2	35	0	37
		% del total	2,7%	46,7%	0,0%	49,3%
	Completamente satisfecho	Recuento	0	33	4	37
		% del total	0,0%	44,0%	5,3%	49,3%
Total	Recuento		3	68	4	75
	% del total		4,0%	90,7%	5,3%	100,0%

Nota. Encuesta a directivos y docentes de las I.E. emblemáticas de la ciudad de Puno, 2023.

Elaboración: El ejecutor

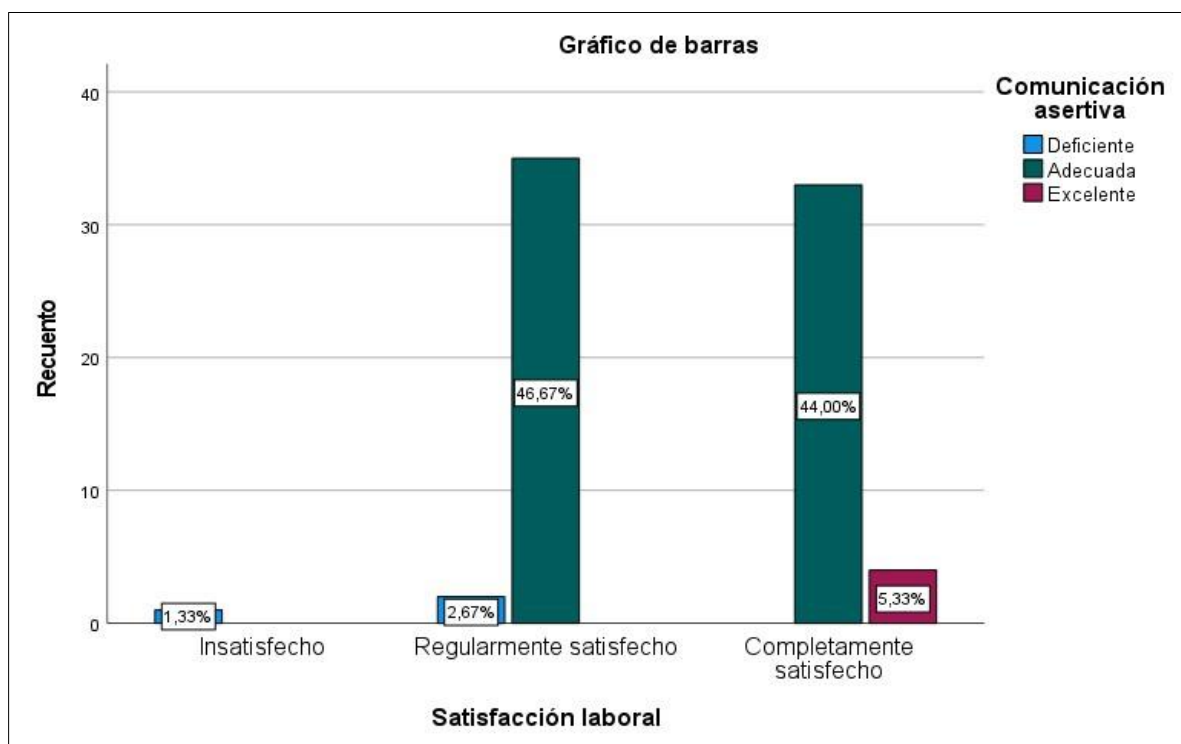


Figura 8: Relación entre la C.A. de directivos y la S.L. en docentes del nivel primario Puno 2023

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 y figura 8, apreciamos los resultados sobre la relación que existe entre la C.A. de directivos y la S.L. en docentes de instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno, 2023, donde los mayores porcentajes nos indican que, el 46.7% que representan a 35 docentes y directivos los cuales tienen un nivel

de C.A. en la categoría de adecuada, al mismo tiempo presentan un nivel de S.L. en la categoría de regularmente satisfecho, luego vemos que el 44% de docentes y directivos que presentan una C.A. adecuada, a su vez estos presentan un nivel de S.L. en la categoría de, regularmente satisfecho, luego tenemos una relación del 5.3% de docentes que presentan un nivel de C.A. excelente y estos a su vez están completamente satisfechos con el desarrollo de sus labores.

Considerando los resultados totales podemos establecer que, el 90.7% de docentes y directivos de las instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno presentan un nivel de C.A. adecuada, y el 5.3% tienen un nivel excelente de C.A. seguido solo de un 4% que presentan un nivel de C.A. deficiente, para los niveles de S.L. observamos que, en el 49.3% de docentes y directivos de las escuelas emblemáticas de primaria Puno, están regularmente satisfechos con su trabajo, mientras que otro 49.3% están completamente satisfechos con su labor de docente o directivo y solo el 1.3% están insatisfechos con la labor que realizan.

4.3.1. Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

Ho: $r_s = 0$: No existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes del nivel primario en instituciones emblemáticas de Puno 2023.

Ha: $r_s \neq 0$: Existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes del nivel primario en instituciones emblemáticas de Puno 2023.

Tabla 14

Relación entre la C.A. de directivos y S.L. en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.

Correlaciones

		Comunicación Asertiva	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
	Asertiva	Sig. (bilateral)	,000
		N	75
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,598**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75

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

Elaboración: El ejecutor

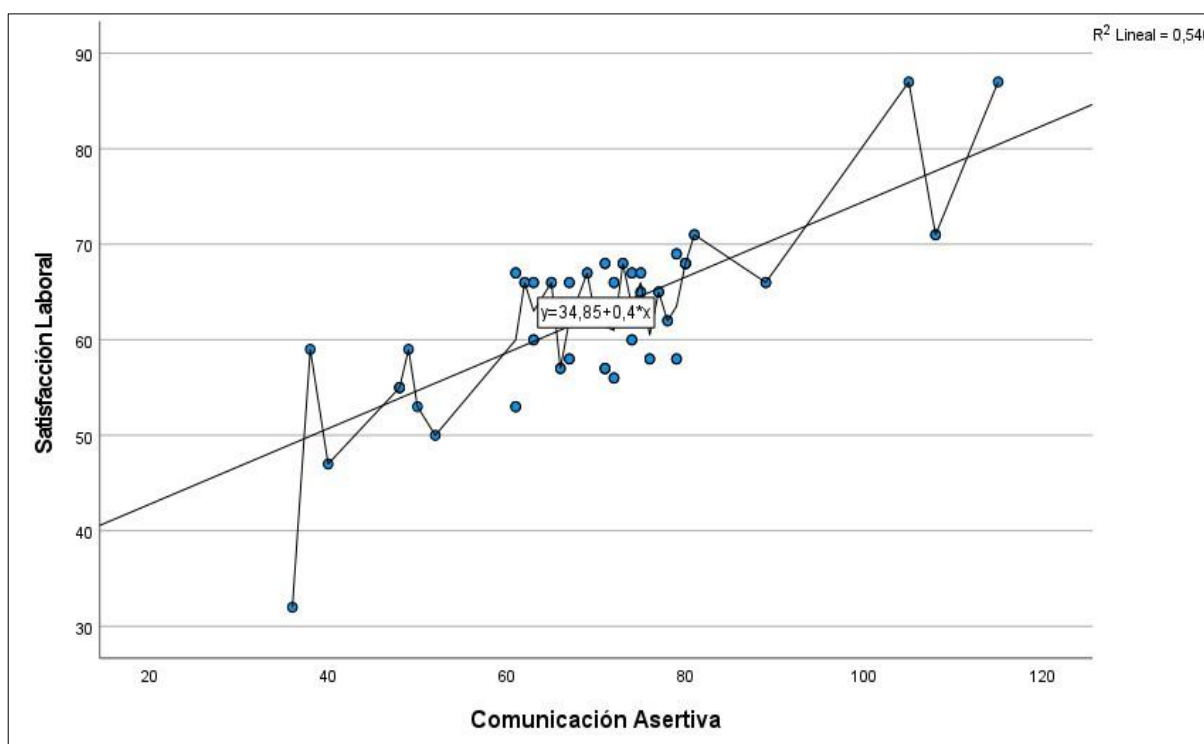


Figura 9: *Relación entre la C.A. de directivos y la S.L. en docentes de primaria Puno 2023*

Fuente: Elaboración propia

El factor de correlación Spearman hallado es, $r_s = 0.598^{**}$ mientras que el nivel de sig = 0.000 podemos establecer que se presenta una correlación positiva significativa entre, la C.A. de directivos y la S.L. docente en instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno, 2023, a un nivel de significancia del 5%, el valor

positivo indica que, los directivos que presentan un mejor nivel de comunicación asertiva con su personal docente y administrativo a su vez se observa un mayor nivel de S.L. de docentes y administrativos con los que desempeña su labor.

V. DISCUSIÓN

La investigación se hace relevante porque permite resaltar la comunicación asertiva de directivos y como estos mejoran el desempeño docente, entonces cuando hablamos de comunicación asertiva nos enfocamos al modelo educativo que pretendemos construir y por consiguiente nuestras sedes institucionales que perseguimos, es preparar a nuestros estudiantes a no repetir constructos y solo obedecer órdenes, cabe decir que el modelo educativo debe ser ambicioso y para ello somos nosotros los que tenemos que cambiar de rumbo, buscando capacitación permanentemente, no dejarnos absorber por estudiantes y colegas tóxicos. Men et. al (2021), La comunicación asertiva es esencial y esta debe ser divertida, para esto contribuye la práctica de las artes y los deportes, respaldado por la práctica de valores, en síntesis, los niños directivos y docentes deben ser respetuosos, para favorecer el clima óptimo de una organización educativa. Wiesemberg et al. (2020); Bowers y Taylor (2005) sostienen: apertura a los cambios tecnológicos, no resistirse a los cambios tecnológicos porque avanzamos a pasos agigantados, recursos humanos, la dirección de las instituciones educativas debe brindar las condiciones adecuadas para el buen desempeño docente. La comunicación debe ser asertiva, fluida, uno debe saber escuchar, dar opinión crítica constructiva y no destructiva, motivación permanente entre docentes, docentes y estudiantes, directivo docentes y estudiantes, toma de decisiones debe ser oportuna en el momento y tiempo planificado Bustinza (2021).

Conuerdo con los autores arriba mencionados, en ese marco cuando se desarrolla una comunicación asertiva auténtica, con sólidos valores morales, utilizando una técnica de comunicación con todos los insumos, es decir con un contacto visual, sin perder de vista al escenario, con una postura erguida, segura, con tono de voz alto y bajo y comunicación fluida y clara, acompañado con adecuados tipos de comunicación, entre ellos pasivo, agresivo y asertivo para tomar decisiones oportunas en el momento indicado como referencia Pizarro (2019), estas condiciones mejoran el buen clima institucional y por consiguiente mejora la satisfacción laboral docente, acompañado de una buena actitud en el trabajo, con ganas y predisposición, con condiciones ambientales de trabajo, fruto de estas características se obtiene satisfacción en el campo laboral y emocional.

Acompañamos, además, de un compromiso con la institución en todas las actividades del PAT, asimismo se hace necesario una buena remuneración, con una participación activa de la comunidad educativa en general, con una motivación positiva y sobre todo identificados con la institución educativa. Twigg (2021).

Los antecedentes propuestos por León (2020) en Guayas Guayaquil Ecuador y Alvares (2018) en Lima, demuestran que ambos estudios se relacionan con las dos variables, porque afirman que la comunicación asertiva de directivos influye en la satisfacción laboral docente, asimismo los resultados de esta investigación concuerdan con los autores mencionados. Además, se diferencia de los anteriores porque incluye las dimensiones actitud de trabajo, motivación y compromiso, los mismos nos permiten crecer como modelo educativo para lograr la ansiada calidad educativa y de esta forma estar en la élite de las grandes instituciones emblemáticas de Puno, del país. Las investigaciones de los autores arriba mencionados ponen en evidencia nuestros resultados estadísticos.

La satisfacción laboral según Mónica, (2005) es el modelo que presenta el docente de su labor pedagógica, respetando valores, además considera al igual que otros autores que la disciplina, una remuneración acorde al trabajo pedagógico que desarrolla, tomando en consideración su desempeño, revalorando su profesión, al igual que en países de Asia. Shu-I Wu (2023). La estabilidad laboral según estos autores es fundamental y está íntimamente ligado con el bienestar, porque una institución debe contar con docentes nombrados, en el caso de contratados el MINEDU debe agilizar sus nombramientos, la autora afirma y coincide con ella de que el clima laboral debe ser óptima, es decir el maestro o maestra debe contar con todas las condiciones para un buen desempeño docente. Bustinza, (2021). Siguiendo ese contexto además se hace necesario tener amplia gama de conocimientos para trabajar con proyectos de innovación para solucionar las deficiencias que salen a la luz del trabajo pedagógico, pensando siempre en el estudiante, el cual constituye el modelo a moldear para convertirlo en futuro hombre de bien para cambiar nuestra sociedad a nivel del país venido cada vez a menos y de esta forma erradicar ciudadanos asesinos, delincuentes, extorsionadores y sicarios.

Para lograr la satisfacción laboral y una excelente educación de calidad se tiene que buscar alianzas entre instituciones vecinas, buscar capacitación de los

docentes, del mismo modo dotarlos de materiales adecuados, apropiados para el proceso de enseñanza aprendizaje, además el colegio debe poseer infraestructura que este acorde con una educación que permita tener lo mínimo para ofrecer a los estudiantes, es decir laboratorios, aulas interactivas, infraestructura deportiva, materiales para las distintas áreas y son los docentes quienes tienen que preparar y abastecerse de estos, los docentes debemos motivar en todo momento a los estudiantes, tenerlos activos con predisposición para aprender para que de esta forma nuestros educandos sean críticos, despertar en ellos interés para el aprendizaje, para que se formulen problemas, preguntas, y tengan que cuestionarse en todo momento, es decir la ciencia entra a tallar en todo momento de nuestra existencia. Pizarro et al. (2019) postula que el conocimiento debe ser permanente inherente en el estudiante, maestro, padres y estos deben buscar su perfección, tiene que ir acompañado de la sabiduría y sobre todo de una marcada motivación. El estudio se realizó con los trabajadores de la salud en Venezuela. Entonces en controversia con los modelos educativos tradicionales de nuestra región, específicamente en escuelas de Puno cercado, en el cual maestros y maestras se resisten al cambio, a la investigación y en este conflicto cognitivo que genera la ciencia, la filosofía, la epistemología, la pseudociencia, teología les parece aburrido, poco interesante, es decir si el docente no lee, no indaga, no va a desarrollar su bienestar emocional y por consiguiente una adecuada satisfacción laboral como sostiene Bustinza (2021), además, lograr la satisfacción laboral docente tiene que ir acompañado de todos estos ingredientes. Estas investigaciones refuerzan mi tesis de maestría, porque ambas investigaciones se realizaron tomando en cuenta mis variables de estudio.

Cuando hablamos de satisfacción laboral el docente debe estar preparado en el campo de la investigación como contribuye a este estudio Vara, A. (2016), Ñaupas, H. (2018), se debe aplicar encuestas anónimas a los estudiantes respecto al desempeño del docente en un mencionado curso, si motiva o no a los estudiantes entre algunas cuestiones del ámbito enseñanza aprendizaje, las tecnologías de aprendizaje en el modelo educativo actual es muy importante, es decir se carece de internet, de máquinas computadoras, celulares de poca gama, el cual dificulta el aprendizaje remoto, es decir la pandemia del COVID-19 que paso nos agarró desprotegidos, Entonces el modelo educativo tiene que ser

cambiado, direccionado para el aprendizaje remoto como una opción de este proceso educativo, con docentes y estudiantes capacitados en el manejo de estas plataformas virtuales.

Respecto al currículo nacional existe mucha controversia, es decir cada región quiere aplicarlo como le llegue en gana sin respetar los acuerdos nacionales como lo afirma el marco de buen desempeño docente. Chiavenato, I. (2007) Méndez, A. (2006) Robbins, S. (2004, pág. 62). En conclusión, la satisfacción laboral docente depende de su estado de motivación del docente y directivo, su predisposición para el trabajo, su voluntad para hacer las cosas bien. Por otro lado la limpieza y aseo de los servicios higiénicos de los modelos educativos analizados denota en gran número que no cuenta con servicios adecuados en este aspecto, ya que estos espacios constituyen la cara del centro educativo y para lograr un modelo educativo óptimo y de calidad los servicios higiénicos deben ser buenos con agua potable, grifería en buen estado y sobre todo educar y concientizar a la población estudiantil a no maltratar y ensuciar, porque de ello depende nuestra salud, en las instituciones educativas emblemáticas debe haber batería de baños limpios, con estudiantes comprometidos en el cuidado y mantenimiento de estos espacios. Finalmente, la comunidad educativa debe estar comprometida con la satisfacción laboral.

En la tabla N° 11 según la comunicación asertiva de directivos y la satisfacción laboral docente se puede concluir y establecer que, el 90.7% de docentes y directivos de las instituciones emblemáticas de primaria Puno presentan comunicación asertiva adecuada, y el 5.3% tienen comunicación asertiva excelente, seguido solo de un 4% que presentan una comunicación asertiva deficiente, para la satisfacción laboral, observamos que, en el 49.3% de docentes y directivos de las Instituciones emblemáticas de primaria Puno, están regularmente satisfechos con su trabajo, mientras que otro 49.3% están completamente satisfechos con su labor de docente o directivo y solo el 1.3% están insatisfechos con la labor que realizan. Dentro de esa lógica refuerzan estos hallazgos investigaciones expuestas por Shu-I Wu (2023) en el ámbito laboral y empresarial la comunicación asertiva y satisfacción laboral está íntimamente ligada al bienestar, esto repercute en los estudiantes porque docentes satisfechos y con marcada satisfacción son ampliamente mejores en la aplicación de estrategias metodológicas e investigación de diversos constructos teóricos, lo contrario a esto está el estrés físico y mental, el agotamiento, la falta de motivación, lo cual conduce

a la insatisfacción del personal que labora en la comunidad educativa y esto descende en malos resultados respecto a la calidad educativa que buscamos. Mendoza, R., & Varas, M. (2018).

Comparto con la propuesta de Twigg (2022), quien resalta, las múltiples estrategias, entre ellas aprecio constante a todos los empleados y trabajadores de una organización educativa, con propósitos claros y firmes encaminados hacia el camino del éxito. Además de alentar y motivar al docente en forma intermitente, es decir periódicamente para obtener un buen desempeño profesional y laboral lo cual se evidencia en lo deportivo, cultural y cognitivo. En esa lógica para lograr estos acápites es fundamental trabajar en equipos de trabajo, organizadamente, de ahí la importancia de trabajar en reuniones de trabajo colegiado respecto a planificación curricular, estrategias metodológicas y sobre todo contar con directivos y docentes comprometidos con la mejora de los aprendizajes, lo que permite crecer profesionalmente y emocionalmente.

El antecedente propuesto por Machaca (2022), según su Investigación desarrollada en la región de Tacna, específicamente en el C.P. la Natividad, con variables comunicación asertiva y satisfacción laboral, donde el autor llega a la conclusión de que el aumento de la C.A. llega a aumentar satisfactoriamente la S.L. en los docentes motivo del presente estudio, reforzando estos hallazgos Espina (2023) menciona que el crecimiento institucional se da con las buenas prácticas pedagógicas en lo intelectual, deportivo y artístico. Lo que nos permite concluir que una organización educativa es bien percibida por la comunidad o centro poblado en el ámbito rural, provincial, regional y el resto del país cuando se cuenta con docentes comprometidos con el cambio para lograr estudiantes autónomos con capacidad crítica y reflexiva dejando de lado la improvisación y malas prácticas en la labor pedagógica.

La tabla 7 de la presente investigación científica expone los índices de motivación en la S.L. donde se observa que, en el 70.7% de docentes y directivos de las instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno, se encuentran en el grupo regular, mientras que, el 26.7% de los docentes y directivos se ubican en el conglomerado bueno de motivación para la S.L. y solo el 2.7% están en el ítem deficiente para la motivación. En ese marco los hallazgos del estudio al cual arribo, Fernandez et al. (2022), es decir, factores como la motivación interna y externa, el

reconocimiento profesional es esencial dentro y fuera de la escuela, del mismo modo una buena remuneración con salario digno y sobre todo el maestro(a) debe tener una absoluta identificación con la institución como si fuera su propia casa. En controversia a nuestros resultados y lo propuesto por Fernández. León (2020), en su investigación llegó a la conclusión que la correlación obtenida entre las variables C.A. y S.L. es alta, directa y significativa al nivel 0.01. Esto nos permite analizar y contrastando con varios autores que la comunicación asertiva es fundamental en el éxito de una organización fruto de esto es que la satisfacción laboral docente mejora en muchos aspectos, todo esto para satisfacción de nuestros estudiantes y el compromiso de lograr una ansiada calidad en la educación de la región y nuestro país, y para lograr todo lo mencionado es elemental la motivación y la voluntad para lograr óptimos resultados tanto a nivel estudiantil y magisterial.

Los hallazgos del presente estudio según la tabla 9, acerca de la relación entre la C.A. de directivos y la dimensión de compromiso de la S.L. en docentes de instituciones de primaria Puno 2023, muestra porcentajes altos como el 68%, los cuales representan un nivel de C.A. ubicada en el ítem adecuada, y un nivel de compromiso laboral situado en el nivel bueno, finalmente el 22.7% presentan una C.A. adecuada con un nivel de compromiso para la S.L. en la categoría regular, refuerzan estos resultados estadísticos las investigaciones de Marent (2020); Hinojosa (2010) quienes sostienen que el compromiso con la sede institucional u organización debe ser positiva, esto se entiende como la capacidad que uno dispone con el trabajo, el comprometerse con algo, para que esto resalte el compromiso debe estar presente todos los días en la escuela. En relación a estos postulados el MINEDU establece los 5 compromisos de gestión escolar los cuales deben estar inherentes a todos los directivos y docentes para mejorar la labor pedagógica en todas las instituciones públicas y privadas a lo largo y ancho del país.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA.

Los análisis de estimación de Spearman calculado (r_s) es igual a 0,598**, con un nivel de significancia (sig) de 0,000. Estos hallazgos respaldan la presencia de una contribución positiva significativa entre la comunicación asertiva de los directivos y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas emblemáticas de primaria Puno durante el periodo 2023, con un nivel de confianza. del 95%. El valor positivo del coeficiente indica que aquellos directivos que mantienen un nivel más alto de comunicación asertiva con su personal docente y administrativo también experimentan un mayor grado de satisfacción laboral.

SEGUNDA.

El coeficiente de estimación de Spearman calculado (r_s) es de 0.380**, con un nivel de significancia (sig) de 0.001. Estos resultados respaldan la existencia de una contribución positiva significativa entre la comunicación asertiva de los directivos y la dimensión de actitud hacia el trabajo en la satisfacción laboral docente en escuelas emblemáticas de primaria Puno 2023, con un nivel de confianza del 95%. El valor positivo del coeficiente indica que los directivos que mantienen una comunicación asertiva más efectiva con su personal docente y administrativo también experimentan un mayor nivel de actitud positiva hacia el trabajo por parte de los docentes y administrativos con quienes colaboran.

TERCERA.

El coeficiente de estimación de Spearman calculado (r_s) es de 0,385**, con un nivel de significancia (sig) de 0,001. Estos resultados respaldan la existencia de una contribución positiva significativa entre la comunicación asertiva de los directivos y la dimensión de motivación en la satisfacción laboral docente en instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023, con un nivel de confianza. del 95%. El valor positivo del coeficiente indica que aquellos directivos que mantienen un nivel más alto de comunicación asertiva con su personal docente y administrativo también experimentan un mayor grado de motivación por parte de los docentes y administrativos con quienes trabajan.

CUARTA.

El coeficiente de calificación de Spearman obtenido, $r_s = 0.592^{**}$, junto con un nivel de significancia de 0.001, respalda la presencia de una calificación positiva significativa entre la comunicación asertiva de los directivos y la dimensión de compromiso en la satisfacción laboral docente en instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023, con un nivel de confianza del 95%. El valor positivo del coeficiente indica que los directivos que mantienen un nivel más efectivo de comunicación asertiva con su personal docente y administrativo experimentan, a su vez, un mayor nivel de compromiso por parte de los docentes y administrativos en el desempeño de sus labores.

VII. RECOMENDACIONES

En las instituciones emblemáticas del nivel primario e instituciones a nivel nacional se debe fomentar y mejorar la comunicación asertiva de directivos, porque esto permite promover un ambiente saludable entre todos los trabajadores, con un clima organizacional óptimo, con respeto y escucha activa en todo aspecto. Buscar capacitaciones permanentes para mejorar las habilidades de comunicación.

A nivel docente, propiciar oportunidades para dar a conocer puntos de vista, oportunidades de mejora en el campo específico de la comunicación asertiva y al mismo tiempo establecer de manera respetuosa y directa una buena satisfacción laboral, todos estos aspectos e iniciativa tiene que aterrizar para mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas del país. Analizando ambas variables se debe enfatizar en las condiciones adecuadas para mejorar el desenvolvimiento óptimo de todos los docentes.

Nuestros directivos de instituciones educativas del ámbito local, regional y el país deben buscar implementar y aplicar encuestas de satisfacción y evaluaciones para medir en qué estado se encuentran directivos y docentes en lo que respecta a la comunicación asertiva y satisfacción laboral, al mismo tiempo ver el estado actual en el que se encuentran las instituciones del medio rural y como es el clima organizacional, entendido como la base para el buen desenvolvimiento docente.

En lo que respecta al estado peruano MINEDU, debe implementar estrategias y capacitaciones en comunicación asertiva, satisfacción laboral, liderazgo, estrategias metodológicas, cursos de TIC, pedagogía y didáctica, desempeño docente, currículo con ponderaciones para los docentes que realmente trabajan en beneficio de los estudiantes. Asimismo, los aumentos salariales deben darse de acuerdo a su desempeño laboral en el aula.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., Montoya, S. (2013). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. Xalapa, México: Consejo Nacional para la enseñanza en investigación en psicología.
- Alvares (2018) Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de Secundaria en la Red 11 cercado de V.M.T. 2018
- Aníbal L. (2015). 77 Claves de Comunicación asertiva: Formulas Maestras de Comunicación asertiva. En Eliprovex (Ed.). Introducción a la asertividad comunicacional. (pp. 6-7). Colombia: casa editorial Eliprovex.
- Armas (2020) Estudio de la relación entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral. Universidad de la Laguna España.
- 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://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>
- Aspfors, J., & Bondas, T. (2013). Caring about caring: Newly qualified teachers' experiences of their relationships with the school community. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 19, 243e259. <https://doi.org/10.1080/13540602.2012.754158>.
- Barkley, K. (2020). The impact of CEO ethnicity and language choice on crisis communication in Japan. *International Journal of Business Communication*. <https://doi.org/10.1177/2329488419882984>.
- Bautista, C.N. (2011). Proceso de investigación cualitativa. Epistemología, metodología y aplicaciones. Colombia. Manual moderno. 254 pp.
- Bernal, A. (2022), La comunicación asertiva y su aporte en el proceso enseñanza aprendizaje. <https://orcid.org/0000-0003-0154-1186>
- Bustinza (2021) Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la zona Lago Ilave.
- Caballo, V. E., Salazar, I. C. y Equipo de Investigación CISO-A España (2017). Desarrollo y validación de un nuevo instrumento para la evaluación de las habilidades sociales: EL "Cuestionario de Habilidades Sociales" (CHASO). *Psicología Conductual*, 25(1), 5-24.

- Calderón, H. N. (2017). Asertividad y Comunicación Organizacional. [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Rafael Landívar].
- Canton-Tellez. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes en la educación infantil y de educación primaria. Un estudio de caso. *Curriculum Información del profesorado*, 21(1), 279- 292
- Centeno (2015). La asertividad y su relación con la comunicación organizacional en los colaboradores del Instituto Técnico Superior Libertad (tesis de pregrado), Universidad Central del Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mexico: McGraw Hill Educación.
- Currículo nacional de la educación básica regular (2016)
- Damiano, G. De Pietro, M. Esposito, Betting on Yourself: A Decision Model for Human Resource Allocation Enriched with SelfAssessment of Soft Skills and Preferences, *IEEE Access*, 2022, pp. 26859–26875.
- Díaz, A. (2005) El enfoque de competencias en la educación ¿una alternativa o un disfraz de cambio?. Recuperado de: http://www.eps-salud.com.ar/Pdfs/Enfoque_De_Competicencias.pdf(2020, 21 mayo).
- Dipa, U. K., Mohona, N. T. y Dey, J. (2021). The Impact of Training & Development and Communication on Organizational Commitment on Bangladeshi Commercial Banks. *The Journal of Management Theory and Practice (JMTP)*, 2(4), 102-109. <https://doi.org/10.37231/jmtp.2021.2.4.142>
- Dyrbye, S.E. Burke, R.R. Hardeman, et al., Association of clinical specialty with symptoms of burnout and career choice regret among us resident physicians, *JAMA* 320 (11) (2018) 1114–1130, <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12615>.
- Espina et al. (2023), Soft skills in personnel training: Report of publications in scopus, topics explored and future research agenda.
- Espinoza, C. (2022), Estilos de comunicación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en hoteles de 5 estrellas en Lima Metropolitana, año 2022.

- Fernandez-Arias, A. Anton-Sancho, A. Barrientos-Fernandez, D. Vergara-Rodriguez, (2022). Soft skills of Latin American engineering professors: gender gap, *IEEE Trans. Educ.*
- Gañan, S. (2018). Habilidades sociales: Los estilos de comunicación en la resolución de conflictos en los docentes del IES Nervión de la Localidad de Sevilla. [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Sevilla].
- Garces (2019). La asertividad y su influencia laboral del personal operativo de la empresa Ecuatran S.A. Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato Ecuador.
- Guerrero, M. A., Parra, R. J. y Arce, M. F. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8),140-146. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2016). Metodología de la investigación. 6ta. Edición, Editorial Edamsa Impresiones, S.A. de C.V. México.
- Kelleher, T., Men, L. R., & Thelen, P. (2019). CEO ghost posting and voice: Effects on perceived authentic leadership, organizational transparency, and employeeorganization relationships. *The Public Relations Journal*, 12(4).
- León (2020) Comunicación asertiva y satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde” Guayaquil, Guayas, 2020
-
- Leonard, L., & Leonard, P. (2003). The continuing trouble with collaboration: Teachers talk. *Current Issues in Education*.
- Linzer, S. Poplau, R. Brown, E. Grossman, A. Varkey, S. Yale, M. Barbouche, Do work condition interventions affect quality and errors in primary care? Results from the healthy work place study, *J. Gen. Intern. Med.* 32 (1) (2017) 56–61, <https://doi.org/10.1007/s11606-016-3856-2>.
- Liu, Y., & Zhang, D. (2014). Development of questionnaire on emotional labor among primary and secondary school teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 3(1), 46e55. <https://doi.org/10.11114/jets.v3i1.551>
- Machaca (2022). Comunicación asertiva y satisfacción laboral docente en el C.P. la Natividad, región Tacna.

- Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Organizational communication and job satisfaction: what role do generational differences play? *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 27 No. 3, pp. 524-547. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2017-1297>
- Men et al (2021). The impact of startup CEO communication on employee relational and behavioral outcomes: Responsiveness, assertiveness, and authenticity
- Mendoza, R., & Varas, M. (2018). La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral. Tesis de Grado, 14. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Monica, R., Dierssen, T., Martinez, e., Herrera, P., Diaz, A. R., & Llorca, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM
- Nole, I. (2022), Clima organizacional y satisfacción laboral en el centro de salud Jose Abelardo Quiñones-Talara.
- Ñaupas. H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. Editorial AAdriana Gutierrez M. Ediciones de la U. Bogota Colombia.
- Ocon, E., Ramírez, M. C. y Flores, P. (2017). Nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción del trabajo: Evidencia desde México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(4), 81-89. <https://bit.ly/3BNaQkR>
- Piot, L., Kelchtermans, G., & Ballet, K. (2010). Beginning teachers' job experiences in multi-ethnic schools. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 16(2), 259e276. <https://doi.org/10.1080/13540600903478524>.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Rengifo, G. (2014). La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

- Rentería (2023). Comunicación y su relación con la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el sector hotelero. Universidad Autónoma de Ciudad de Juárez. <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v13i20.1099>
- Sánchez, J. (2013). Eficacia Organizacional. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Revistas UJAT*, 16(1), 28-37. <https://doi:10.19136/hs.v16i1.1256>
- Shah (2012), La importancia y los beneficios de la colegialidad docente en las escuelas: una revisión de la literatura.
- Shu-IWu (2023), The efficacy of applying the Interpersonal Effectiveness skills of dialectical behavior therapy into communication skills workshop for clinical nurses.
- Sierra, R. (2007) Tesis doctorales y trabajos de investigación científicas. Madrid España. Thomson editores.
- Sultanova, V. Hordiienko, G. Romanova, K. Tsytsiura, Development of soft skills of teachers of Physics and Mathematics, *J. Phys. Conf. Ser.* (2021), 012038,
- Tafur, P. R. (2014), como hacer un proyecto de investigación. Lima: Editorial Gráfica Educativa. Perú.
- Tobón, T. (2015). Estrategias para favorecer la comunicación asertiva. Lima Perú: Editora Macro EIRL.
- Twigg, E. R. (2021). Effective leaders communicate authentically. *CEOworld managazine*. February 1, Retrieved from
- Vara, A. (2015) 7 pasos para elaborar una tesis. Lima Perú. Ediciones Macro.
- West, L.N. Dyrbye, T.D. Shanafelt, Physician burnout: contributors, consequences and solutions, *J. Intern. Med.* 283 (6) (2018) 516–529, <https://doi.org/10.1111/joim.12752>.
- Wiesenber, M., Godulla, A., Tengler, K., Noelle, I., Kloss, J., Klein, N., et al. (2020). Key challenges in strategic start-up communication: A systematic literature

review and an explorative study. *Journal of Communication Management*.
[https://doi.org/ 10.1108/JCOM-10-2019-0129](https://doi.org/10.1108/JCOM-10-2019-0129)

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral docente del nivel primario en instituciones emblemáticas de Puno 2023						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGÍA	NIVELES
<p>PROB. GENERAL ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p>OBJ. GENERAL Determinar la relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.</p> <p>Determinar la relación entre</p>	<p>Hi: Existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023. Ho: No existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.</p> <p>ESPECÍFICAS: Existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y la dimensión actitud de trabajo de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.</p>	<p>VARIABLE 1 Comunicación asertiva</p>	<p>DIMENSIÓN 1</p> <ul style="list-style-type: none"> Técnicas de comunicación <ul style="list-style-type: none"> Contacto visual Postura Tono de voz <p>DIMENSIÓN 2</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipos de comunicación <ul style="list-style-type: none"> Pasivo Agresivo Asertivo 	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño: No</p>	<ul style="list-style-type: none"> Muy deficiente Deficiente Adecuada Excelente
			<p>VARIABLE 2 Satisfacción laboral docente</p>	<p>DIMENSIÓN 1</p> <ul style="list-style-type: none"> Actitud de trabajo <ul style="list-style-type: none"> Condiciones y medio ambiente del trabajo Promoción laboral <p>DIMENSIÓN 2</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento profesional Satisfacción <p>DIMENSIÓN 3</p> <ul style="list-style-type: none"> Compromiso <ul style="list-style-type: none"> Remunerativa Participación activa Identificación con la institución 	<p>experimental Correlacional Causal</p> <p>Población 150 entre directivos y docentes.</p> <p>Muestra: 75 entre Directivos y docentes.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy deficiente Deficiente Regular Bueno

<p>comunicación asertiva de directivos y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de Puno 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión compromiso de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023?</p>	<p>comunicación asertiva de directivos y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.</p> <p>Determinar la relación entre comunicación asertiva de directivos y la dimensión compromiso de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.</p>	<p>Existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.</p> <p>Existe relación entre la comunicación asertiva de directivos y la dimensión compromiso de la satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

ANEXOS

ANEXO 2. TABLA DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

Variable: Comunicación asertiva de directivos

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	NIVELES
Comunicación asertiva de directivos	En la presente investigación científica, se referencia a Aguilarte (2010), Alegría (2011) quienes dan a conocer acerca de la comunicación asertiva de directivos en sus dimensiones: técnicas de comunicación y tipos de comunicación.	La comunicación asertiva de directivos se ejecutó en las dimensiones: técnicas de comunicación, tipos de comunicación. Esta variable se evalúo mediante un cuestionario de comunicación asertiva que consta de 30 ítems.	Técnicas de comunicación	- Contacto visual - Postura - Tono de voz	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	Cuestionario sobre comunicación asertiva de directivos	- Muy deficiente - Deficiente - Adecuada - Excelente
			Tipos de comunicación	- Pasivo - Agresivo - Asertivo	31,32,33,34,35 36,37,38,39,40 41,42,43,44,45	- Muy deficiente - Deficiente - Adecuada - Excelente	

Fuente: Ruth Bustinza Mendizábal

Variable: Satisfacción laboral docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	NIVELES
Satisfacción laboral docente	Según Hinojosa (2010). Permite comprender la idea de satisfacción laboral docente; conceptúa como el grado de conformidad de las personas respetando su entorno de trabajo, cuyas dimensiones son: actitud de trabajo, motivación y compromiso.	La satisfacción laboral docente se desarrolló en las dimensiones: actitud de trabajo, motivación y compromiso. Esta variable se evaluó mediante un cuestionario de satisfacción laboral docente que consto de 32 ítems	Actitud de trabajo	- Condiciones y medio ambiente de trabajo - Promoción laboral	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Cuestionario sobre satisfacción laboral docente	- Muy deficiente - Deficiente - Regular - Bueno
			Motivación	- Reconocimiento Profesional - Satisfacción	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20		- Muy deficiente - Deficiente - Regular - Bueno -
			Compromiso	- Remunerativa - Participación activa - Identificación con la institución	21,22,23,24 25,26,27,28 29,30,31,32		- Muy deficiente - Deficiente - Regular - Bueno

Fuente: Ruth Bustinza Mendizábal

ANEXO 3: INSTRUMENTOS



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS

Nombre del Directivo o docente: _____

Institución Educativa Emblemática: _____

Fecha: _____ Escala magisterial: _____

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 1.

Marque con una (x) según como plantea u opina el directivo y docente respecto a la comunicación asertiva de directivos referente a las técnicas de comunicación, y tipos de comunicación.

ITEMS	Muy deficiente	Deficiente	Adecuada	Excelente
COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS – TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN CONTACTO VISUAL				
El directivo...				
1. Comunica con mucha credibilidad las necesidades institucionales a los docentes y facilita los medios para llevar a cabo óptimamente el trabajo.				
1. Demuestra comunicación y contacto visual franco(a) con los docentes, a su vez inspira confianza y ganas de trabajar.				
2. Demuestra comunicación abierta con los demás integrantes de la comunidad educativa.				
3. Realiza contacto visual con toda la comunidad educativa al momento de planificar el PAT de la institución educativa				
4. Es directo al momento de tomar decisiones en beneficio de la comunidad educativa				
5. Es correcto y honesto en la planificación y uso de dinero del programa de mantenimiento de locales escolares.				
6. Es observador al momento de resolver casos de violencia escolar				
7. Transmite mensajes de forma coherente a los docentes y estudiantes.				

8. Transmite mensajes transparentes apropiados y no oculta información y usa un adecuado contacto visual.				
9. Influye en el comportamiento de los demás al demostrar credibilidad en la comunicación respecto a las reuniones de trabajo colegiado.				
COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS – TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN POSTURA				
10. Presenta postura erguida al momento de transmitir confianza y a su vez demuestra autoridad al momento de desarrollar su ponencia en temas curriculares.				
11. Asume una postura sólida entre las decisiones tomadas por el grupo.				
12. Es dubitativo al momento de asumir responsabilidades en favor de la institución.				
13. Demuestra seguridad y confianza en la implementación del PAT.				
14. Demuestra seguridad y confianza en la implementación del PEI.				
15. Se comunica abiertamente al momento de tomar decisiones respecto a las dificultades que presentan los estudiantes.				
16. Es empático con los docentes, estudiantes y padres de familia de la institución educativa.				
17. Demuestra respeto a todos los docentes de la institución educativa.				
18. Demuestra respeto a todos los estudiantes de la institución educativa.				
19. Demuestra claridad al momento de tomar decisiones oportunas en beneficio de la comunidad educativa.				
COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS – TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN TONO DE VOZ				
20. Demuestra tono de voz grave cuando se dirige a la comunidad educativa para buscar soluciones cuando hay dificultades.				
21. Tiene un tono de voz débil en las reuniones de trabajo colegiado.				
22. Demuestra un tono de voz alto y bajo y es demasiado permisivo al momento de hablar en el aula de innovación pedagógica.				
23. Concuero con la actitud que asume el director dentro de la institución.				
24. La actitud del director es la más idónea para llevar adelante la conducción de la institución.				
25. Su tono de voz contribuye al desarrollo institucional en todos los aspectos, especialmente en la práctica de valores y cuidado del medio ambiente.				

26. Demuestra tono de voz grave en el desarrollo de la gestión de aprendizajes.				
27. Su tono de voz es impactante en las actividades organizadas por la comunidad educativa.				
28. Es influyente su tono de voz al transmitir oportunamente acuerdos, es decir que tiene altos y bajos al llevar mensajes a toda la asamblea.				
29. Su tono de voz es opaco y no demuestra confianza al planificar la propuesta curricular e investigación científica.				
COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS – TIPOS DE COMUNICACIÓN PASIVO				
30. No tiene confianza para decir no, cuando existen falencias en la administración del tiempo libre.				
31. No tiene capacidad para enfrentar casos de violencia escolar.				
32. Presenta falta de comunicación para tomar decisiones que favorezcan el buen clima institucional.				
33. Propone proyectos de innovación, pero es cuestionado por parte del equipo docente, y acepta pasivamente todo o parte de los puntos contradictorios.				
34. No expone en forma correcta la importancia del PEI para la comunidad educativa.				
COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS – TIPOS DE COMUNICACIÓN AGRESIVO				
35. No toma en cuenta los puntos de vista de los docentes para tomar decisiones en beneficio de la institución educativa.				
36. Toma demasiado tiempo en las reuniones de trabajo colegiado y tiene un tono de voz antagonista cuando plantea algunos acuerdos.				
37. No toma en cuenta las opiniones de los demás en la organización del tiempo.				
38. Es autoritario y a toda costa trata de imponer sus puntos de vista que lo favorezcan.				
39. No es capaz de solucionar casos controversiales y llevar un clima laboral óptimo en la institución educativa.				
COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS – TIPOS DE COMUNICACIÓN ASERTIVO				
40. En las reuniones de trabajo colegiado demuestra respeto hacia toda la comunidad educativa tomando en cuenta sus opiniones.				

41. Escucha atentamente los puntos de vista diversos en beneficio de las actividades del PAT 2023.				
42. Domina sus emociones y es asertivo en la toma de decisiones que favorezcan el buen clima laboral.				
43. Transmite seguridad cuando rinde cuentas del dinero de mantenimiento de locales escolares.				
44. Domina constructos teóricos cuando realiza ponencias en la elaboración curricular y documentos de gestión.				

Fuente: Elaboración propia, Referencia Aguilarte (2010).

FICHA DEL INSTRUMENTO

Denominación: Cuestionario de comunicación asertiva

Autor: Lic. Ruth Bustinza Mendizabal

Aplicación: Individual

Número de dimensiones: 6

Número de ítems: 45

Usuarios: Directivos y docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023

Duración: 80 minutos

Objetivo: Evaluar la comunicación asertiva de directivos en instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023.

Técnica: Observación

Validez:

Confiabilidad:

Baremos:

Categorías	Muy deficiente	[0-24.75>
	Deficiente	[24.75-49.50>
	Adecuada	[49.50-74.25>
	Excelente	[74.25-99]

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA; Técnicas de comunicación – Contacto visual								
1	Comunica con mucha credibilidad las necesidades institucionales a los docentes y facilita los medios para llevar a cabo óptimamente el trabajo.	X		X		X		
2	Demuestra comunicación y contacto visual franco(a) con los docentes, a su vez inspira confianza y ganas de trabajar	X		X		X		
3	Demuestra comunicación abierta con los demás integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
4	Realiza contacto visual con toda la comunidad educativa al momento de planificar el PAT de la institución educativa	X		X		X		
5	Es directo al momento de tomar decisiones en beneficio de la comunidad educativa	X		X		X		
6	Es correcto y honesto en la planificación y uso de dinero del programa de mantenimiento de locales escolares.	X		X		X		
7	Es observador al momento de resolver casos de violencia escolar	X		X		X		
8	Transmite mensajes de forma coherente a los docentes y estudiantes.	X		X		X		
9	Transmite mensajes transparentes apropiados y no oculta información y usa un adecuado contacto visual.	X		X		X		
10	Influye en el comportamiento de los demás al demostrar credibilidad en la comunicación respecto a las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA; Técnicas de comunicación Postura								
11	Presenta postura erguida al momento de transmitir confianza y a su vez demuestra autoridad al momento de desarrollar su ponencia en temas curriculares.	X		X		X		
12	Asume una postura sólida entre las decisiones tomadas por el grupo.	X		X		X		
13	Es dubitativo al momento de asumir responsabilidades en favor de la institución.	X		X		X		
14	Demuestra seguridad y confianza en la implementación del PAT.	X		X		X		
15	Demuestra seguridad y confianza en la implementación del PEI.	X		X		X		
16	Se comunica abiertamente al momento de tomar decisiones respecto a las dificultades que presentan los estudiantes.	X		X		X		
17	Es empático con los docentes, estudiantes y padres de familia de la institución educativa.	X		X		X		
18	Demuestra respeto a todos los docentes de la institución educativa.	X		X		X		

19	Demuestra respeto a todos los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
20	Demuestra claridad al momento de tomar decisiones oportunas en beneficio de la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA; Técnicas de comunicación – Tono de voz		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Demuestra tono de voz grave cuando se dirige a la comunidad educativa para buscar soluciones cuando hay dificultades.	X		X		X		
22	Tiene un tono de voz débil en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
23	Demuestra un tono de voz alto y bajo y es demasiado permisivo al momento de hablar en el aula de innovación pedagógica.	X		X		X		
24	Concuerdo con la actitud que asume el director dentro de la institución.	X		X		X		
25	La actitud del director es la más idónea para llevar adelante la conducción de la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Su tono de voz contribuye al desarrollo institucional en todos los aspectos, especialmente en la práctica de valores y cuidado del medio ambiente.	X		X		X		
27	Demuestra tono de voz grave en el desarrollo de la gestión de aprendizajes.	X		X		X		
28	Su tono de voz es impactante en las actividades organizadas por la comunidad educativa.	X		X		X		
29	Es influyente su tono de voz al transmitir oportunamente acuerdos, es decir que tiene altos y bajos al llevar mensajes a toda la asamblea.	X		X		X		
30	Su tono de voz es opaco y no demuestra confianza al planificar la propuesta curricular e investigación científica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA; Tipos de comunicación Pasivo								
31	No tiene confianza para decir no, cuando existen falencias en la administración del tiempo libre.	X		X		X		
32	No tiene capacidad para enfrentar casos de violencia escolar.	X		X		X		
33	Presenta falta de comunicación para tomar decisiones que favorezcan el buen clima institucional.	X		X		X		
34	Propone proyectos de innovación, pero es cuestionado por parte del equipo docente, y acepta pasivamente todo o parte de los puntos contradictorios.	X		X		X		
35	No expone en forma correcta la importancia del PEI para la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA; Tipos de comunicación – Agresivo								
36	No toma en cuenta los puntos de vista de los docentes para tomar decisiones en beneficio de la institución educativa.	X		X		X		
37	Toma demasiado tiempo en las reuniones de trabajo colegiado y tiene un tono de voz antagonista cuando plantea algunos acuerdos.	X		X		X		

38	No toma en cuenta las opiniones de los demás en la organización del tiempo.	X		X		X		
39	Es autoritario y a toda costa trata de imponer sus puntos de vista que lo favorezcan.	X		X		X		
40	No es capaz de solucionar casos controversiales y llevar un clima laboral óptimo en la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA; Tipos de comunicación – Asertivo		Si	No	Si	No	Si		
41	En las reuniones de trabajo colegiado demuestra respeto hacia toda la comunidad educativa tomando en cuenta sus opiniones.	X		X		X		
42	Escucha atentamente los puntos de vista diversos en beneficio de las actividades del PAT 2023.	X		X		X		
43	Domina sus emociones y es asertivo en la toma de decisiones que favorezcan el buen clima laboral.	X		X		X		
44	Transmite seguridad cuando rinde cuentas del dinero de mantenimiento de locales escolares.	X		X		X		
45	Domina constructos teóricos cuando realiza ponencias en la elaboración curricular y documentos de gestion.	X		X		X		

⁴Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) Bustinza Mendizabal, Percy

DNI: 01319804

Código Orcid: 0000-0001-5355-2958 **Especialidad del validador:** Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...Trujillo 23 de octubre del 2023



Firma del Experto Informante

ANEXO 3: INSTRUMENTOS



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Nombre del Directivo o docente: _____

Institución Educativa Emblemática: _____

Fecha: _____ **Escala magisterial:** _____

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 2.

Marque con una (x) según como plantea u opina el directivo y docente respecto a satisfacción laboral docente referente a la actitud de trabajo, motivación y compromiso.

ITEMS	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE - ACTITUD DE TRABAJO CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO				
El docente, la docente...				
1. La forma en que se lleva a cabo la negación en la institución educativa es idónea sobre aspectos laborales y condiciones de trabajo.				
2. El entorno físico y el espacio en que trabajo presentan condiciones y medio ambiente favorables.				
3. Le gusta ejercer la docencia, es decir es docente por vocación.				
4. Realiza sus sesiones con actitud y satisfacción porque el estudiante demuestra condiciones para el trabajo pedagógico.				
5. Mantiene buenas condiciones de trabajo con sus estudiantes en la labor didáctica.				
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE - ACTITUD DE TRABAJO PROMOCIÓN LABORAL				
6. En la institución educativa tengo satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.				
7. El director reconoce el trabajo realizado por el docente.				
8. Presenta absoluta autonomía para planificar y realizar las diversas tareas de promoción laboral propuestas por la institución.				
9. Estás satisfecho con el reconocimiento profesional por parte de la institución educativa.				

10. El directivo es justo y actúa de acuerdo a la trayectoria laboral del docente al momento de realizar la promoción laboral.				
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE – MOTIVACIÓN RECONOCIMIENTO PROFESIONAL				
11. Los integrantes de la comunidad educativa demuestran motivación positiva al recibir reconocimiento profesional.				
12. Las condiciones salariales cubren su expectativa para trabajar con todo ahínco.				
13. Se encuentra satisfecho con el reconocimiento profesional al desarrollar proyectos de innovación.				
14. Es reconocido su desempeño profesional mediante resolución de felicitación por parte de las autoridades de la institución y UGEL.				
15. Tiene capacidad de actuar autónomamente con respecto a su trabajo profesional, el mismo que es reconocido por los estudiantes y colegas de trabajo.				
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE – MOTIVACIÓN SATISFACCIÓN				
16. Se siente parte del equipo de trabajo dentro de la institución.				
17. El docente demuestra satisfacción en todas las actividades del PAT 2023				
18. El docente presenta actitud de trabajo permanente en la institución educativa.				
19. El maestro(a) demuestra satisfacción en todas las actividades de la institución educativa.				
20. La maestra(o) demuestra satisfacción al desarrollar estrategias metodológicas activas y cognitivas de acuerdo al constructivismo.				
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE – COMPROMISO REMUNERATIVA				
21. Las condiciones salariales cubren su expectativa para trabajar con todo ahínco.				
22. Demuestra compromiso en su labor pedagógica según la remuneración que percibe.				
23. Motiva en todo momento en su labor pedagógica a sus estudiantes a pesar de no percibir buena remuneración.				
24. Utiliza estrategias pertinentes para motivar a sus estudiantes pese a percibir baja remuneración.				
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE – COMPROMISO PARTICIPACIÓN ACTIVA				
25. Los docentes participan activamente en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje.				

26. 16. Demuestran participación activa en la organización y ejecución de proyectos de mejora.				
27. Participan activamente en las actividades deportivas para mantener una buena salud.				
28. Propician la participación activa de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes.				
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE – COMPROMISO IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN				
29. Los docentes presentan compromiso de trabajo e identificación con la institución educativa al realizar su labor pedagógica.				
30. Presentan compromiso adecuado al momento de realizar documentos de gestión pedagógica.				
31. Demuestran identificación con la institución y trabajo colaborativo al momento de ejecutar el PEI				
32. Demuestran identificación con la institución en todas las actividades planificadas y compromiso de trabajo en la construcción de los aprendizajes.				

Fuente: Elaboración propia, Referencia Hinojosa (2010).

FICHA DEL INSTRUMENTO

Denominación: Cuestionario de satisfacción laboral docente

Autor: Lic. Ruth Bustinza Mendizabal

Aplicación: Individual

Número de dimensiones: 3

Número de ítems: 32

Usuarios: Directivos y docentes de instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023

Objetivo: Evaluar la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones emblemáticas de primaria Puno 2023

Técnica: Observación

Validez:

Confiabilidad:

Baremos:

Categorías	Muy deficiente	[0-24.75>
	Deficiente	[24.75-49.50>
	Regular	[49.50-74.25>
	Bueno	[74.25-99]

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción laboral docente – Actitud de trabajo Condiciones y medio ambiente del trabajo							
1	La forma en que se lleva a cabo la negación en la institución educativa es idónea sobre aspectos laborales y condiciones de trabajo.	X		X		X		
2	El entorno físico y el espacio en que trabajo presentan condiciones y medio ambiente favorables.	X		X		X		
3	Le gusta ejercer la docencia, es decir es docente por vocación.	X		X		X		
4	Realiza sus sesiones con actitud y satisfacción porque el estudiante demuestra condiciones para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
5	Mantiene buenas condiciones de trabajo con sus estudiantes en la labor didáctica.	X		X		X		
	Satisfacción laboral docente – Actitud de trabajo Promoción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la institución educativa tengo satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	X		X		X		
7	El director reconoce el trabajo realizado por el docente.	X		X		X		
8	Presenta absoluta autonomía para planificar y realizar las diversas tareas de promoción laboral propuestas por la institución.	X		X		X		
9	Estás satisfecho con el reconocimiento profesional por parte de la institución educativa.	X		X		X		
10	El directivo es justo y actúa de acuerdo a la trayectoria laboral del docente al momento de realizar la promoción laboral.	X		X		X		
	Satisfacción laboral docente – Motivación Reconocimiento profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los integrantes de la comunidad educativa demuestran motivación positiva al recibir reconocimiento profesional.	X		X		X		
12	Las condiciones salariales cubren su expectativa para trabajar con todo ahínco.	X		X		X		
13	Se encuentra satisfecho con el reconocimiento profesional al desarrollar proyectos de innovación.	X		X		X		
14	Es reconocido su desempeño profesional mediante resolución de felicitación por parte de las autoridades de la institución y UGEL.	X		X		X		
15	Tiene capacidad de actuar autónomamente con respecto a su trabajo profesional, el mismo que es reconocido por los estudiantes y colegas de trabajo.	X		X		X		
	Satisfacción laboral docente – Motivación Satisfacción							
16	Se siente parte del equipo de trabajo dentro de la institución.	X		X		X		

17	El docente demuestra satisfacción en todas las actividades del PAT 2023	X		X		X		
18	El docente presenta actitud de trabajo permanente en la institución educativa.	X		X		X		
19	El maestro(a) demuestra satisfacción en todas las actividades de la institución educativa.	X		X		X		
20	La maestra(o) demuestra satisfacción al desarrollar estrategias metodológicas activas y cognitivas de acuerdo al constructivismo.	X		X		X		
	Satisfacción laboral docente – Compromiso Remunerativa	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Las condiciones salariales cubren su expectativa para trabajar con todo ahínco.	X		X		X		
22	Demuestra compromiso en su labor pedagógica según la remuneración que percibe.	X		X		X		
23	Motiva en todo momento en su labor pedagógica a sus estudiantes a pesar de no percibir buena remuneración.	X		X		X		
24	Utiliza estrategias pertinentes para motivar a sus estudiantes pese a percibir baja remuneración.	X		X		X		
	Satisfacción laboral docente – Compromiso Participación activa	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los docentes participan activamente en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
26	16. Demuestran participación activa en la organización y ejecución de proyectos de mejora.	X		X		X		
27	Participan activamente en las actividades deportivas para mantener una buena salud.	X		X		X		
28	Propician la participación activa de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes.	X		X		X		
	Satisfacción laboral docente – Compromiso Identificación con la institución	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Los docentes presentan compromiso de trabajo e identificación con la institución educativa al realizar su labor pedagógica.	X		X		X		
30	Presentan compromiso adecuado al momento de realizar documentos de gestión pedagógica.	X		X		X		
31	Demuestran identificación con la institución y trabajo colaborativo al momento de ejecutar el PEI	X		X		X		
32	Demuestran identificación con la institución en todas las actividades planificadas y compromiso de trabajo en la construcción de los aprendizajes.	X		X		X		

⁴Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) Bustinza Mendizabal, Percy DNI: 01319804

Código Orcid: 0000-0001-5355-2958 Especialidad del validador: [Metodólogo](#)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...Trujillo 23 de octubre del 2023



Firma del Experto Informante

ANEXO 4

Consentimiento informado

Puno setiembre de 2023

Mg. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Sub Director de la IEP. 71 013 Glorioso San Carlos Puno

Me dirijo a Usted como estudiante y docente investigador de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, en el que vengo desarrollando el proyecto de investigación titulado “Comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes del nivel primario en instituciones emblemáticas de Puno 2023”, orientado a demostrar de qué manera la comunicación asertiva de directivos se relaciona con la satisfacción laboral en docentes. Por ese motivo, debo contar con vuestro consentimiento para la aplicación de los instrumentos a los estudiantes parte de la muestra; en tal sentido solicito a usted, me brinde las facilidades y autorice la ejecución y aplicación de mis instrumentos de investigación, el cual consta de 2 cuestionarios de observación dirigido a los directivos y docentes del V y VI ciclo, quienes están a su cargo.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi estima y admiración.

Lic. Ruth Bustinza M.

Docente investigador
DNI N° 01286097

Por intermedio de la presente autorizo para que se tome los datos consignados en el instrumento.

Mg. xxxxxxxxxxxxxxxx
DNI. xxxxxxxxxxxx

ANEXO 5

SOLICITO: AUTORIZACIÓN Y FACILIDADES PARA EJECUCIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 71013
Glorioso San Carlos

S.D.

Yo, Ruth, BUSTINZA MENDIZÁBAL, Docente nombrado en la EBR, identificado con D.N.I. N° 01286097 y domiciliado en el jirón Ancash N° 534, provincia de Puno, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo efectuado estudios de post Grado: Maestro en Educación, en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo y para efectos de titulación la exigencia en la defensa de una tesis, SOLICITO AUTORIZACIÓN Y FACILIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS titulado: "Comunicación asertiva de directivos y satisfacción laboral en docentes del nivel primario en instituciones emblemáticas de Puno 2023" y generar propuestas de mejora sobre las variables en estudio.

POR TANTO:

Señor director pido acceder a mi solicitud que es justicia que espero alcanzar.

Puno setiembre de 2023

Mg. xxxxxxxxxxxx
Sub Dirección IEP. 71013

BASE DE DATOS					
Nro	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Actitud de trabajo	Motivación	Compromiso	SATISFACCIÓN LABORAL
1	74	18	21	28	67
2	69	15	20	32	67
3	72	19	22	25	66
4	79	23	20	26	69
5	61	24	20	23	67
6	74	18	16	26	60
7	79	20	13	25	58
8	77	19	19	27	65
9	62	19	21	26	66
10	72	21	16	19	56
11	63	23	19	24	66
12	63	19	17	24	60
13	75	21	20	24	65
14	67	20	21	25	66
15	67	19	16	23	58
16	81	22	19	30	71
17	40	18	10	19	47
18	38	20	15	24	59
19	78	15	20	27	62
20	36	10	10	12	32
21	70	22	21	19	62
22	66	16	16	25	57
23	80	19	21	28	68
24	89	21	20	25	66
25	75	20	20	27	67
26	105	28	25	34	87
27	65	21	18	27	66
28	73	19	21	28	68
29	76	16	20	27	63
30	71	20	21	27	68
31	48	12	20	23	55
32	71	17	16	24	57
33	80	21	20	27	68
34	61	16	15	22	53
35	108	23	22	26	71
36	76	18	18	22	58
37	74	18	21	28	67
38	69	15	20	32	67
39	72	19	22	25	66
40	79	23	20	26	69
41	61	24	20	23	67
42	74	18	16	26	60

43	79	20	13	25	58
44	77	19	19	27	65
45	62	19	21	26	66
46	72	21	16	19	56
47	63	23	19	24	66
48	63	19	17	24	60
49	75	21	20	24	65
50	67	20	21	25	66
51	67	19	16	23	58
52	81	22	19	30	71
53	50	18	16	19	53
59	80	19	21	28	68
60	89	21	20	25	66
61	75	20	20	27	67
62	115	28	25	34	87
63	65	21	18	27	66
64	73	19	21	28	68
65	76	16	20	27	63
66	71	20	21	27	68
67	48	12	20	23	55
68	71	17	16	24	57
69	80	21	20	27	68
70	61	16	15	22	53
71	108	23	22	26	71
72	76	18	18	22	58
73	48	12	20	23	55
74	71	17	16	24	57
75	80	21	20	27	68

correl 0.730834

45 3 135 maximo
0 minimo 45

BAREMOS

OB GENERAL

CATEGORIAS	Min.	Max.	
Deficiente	0	45	
Adecuada	46	90	136
Excelente	91	136	

CATEGORIAS	Min.	Max.	
Insatisfecho	0	32	
Satisfecho	33	65	
Completamente satisfecho	66	98	

32 3 96 maximo
0 minimo 32
98

OBJ ESPECIFICOS

1 ACTITUD DE TRABAJO

10 3 30 maximo
0 minimo

CATEGORIAS	Min.	Max.
Deficiente	0	10
Regular	11	20
Bueno	21	30

2 MOTIVACIÓN

10 3 30 maximo
0 minimo

CATEGORIAS	Min.	Max.
Deficiente	0	10
Regular	11	20
Bueno	21	30

3 COMPROMISO

12 3 36 maximo
0 minimo

CATEGORIAS	Min.	Max.
Deficiente	0	12
Regular	13	23
Bueno	24	36