



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en  
equipo en los estudiantes de primer año de educación  
secundaria de una institución educativa

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestra en Psicología Educativa

**AUTORA**

Br. Edita Vásquez Ramos

**ASESOR**

Dr. Oscar López Regalado

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Atención integral del infante, niño y adolescente

**CHICLAYO – PERÚ**

**2019**

## Dictamen de sustentación de tesis



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

*Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes de primer año de educación secundaria de una institución educativa.*

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

*Edita Vázquez Ramos*

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

*Aprobar por Unanimidad*

RECOMIENDA:

Pimentel, 20 de enero de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE:

*Dra. Fátima Margot Saldaña Hillen*

SECRETARIO:

*Mg. Elena Marija Amas Bastaneda*

VOCAL:

*Dr. Oscar López Peralado*

## Declaracion de autenticidad

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.

Yo, **Edita Vásquez Ramos** egresado (a) del programa de Maestría (X) Doctorado ( ) en Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 40055579.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autora de la tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**. La misma que presento para optar el grado de Magister en Psicología Educativa.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la UNIVERSIDAD o de terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieren derivarse para la UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados de incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la ley 27444 del procedimiento Administrativo General.

Pimentel, enero 2019.

EDITA VÁSQUEZ RAMOS.

40055579

## **Dedicatoria**

A mi esposo, Segundo, por ser el apoyo incondicional en mi vida, a mis hijos Paolo, Luciana, Fabricio y Zoilita, quienes son el motor y motivo para seguir superándome día a día y poder alcanzar mis objetivos.

Edita

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la vida, a mis padres por su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que tuvieron a mis hijos durante todo este tiempo.

A las personas que me orientaron y apoyaron durante esta investigación.

La autora

## Índice

Dictamen de sustentación de tesis .....	ii
Declaración de autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice .....	vi
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad Problemática .....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías de relacionados al tema .....	19
1.3.1. Teorías de comunicación asertiva .....	19
1.3.2. Teorías del Trabajo en equipo.....	25
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación del estudio .....	31
1.6. Hipótesis .....	32
1.7. Objetivos .....	33
1.7.1. General.....	33
1.7.2. Específicos.....	33
CAPÍTULO II: MÉTODO .....	34
2.1. Diseño de investigación .....	35
2.2. Variables de Operacionalización.....	36
2.3 Población y muestra.....	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5 Métodos de análisis de datos.....	41
2.6 Aspectos éticos .....	41
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	42
3.1. Resultados del objetivo específico 1 .....	43
3.2. Resultados según el objetivo específico 2 .....	54
3.3. Resultados del objetivo específico 3 .....	63
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	67
3.4. Discusión de Resultados.....	68

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
5.1. Conclusiones.....	71
5.2. Recomendaciones.....	72
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	73
Anexos.....	80
Autorización de publicación de tesis .....	92
Acta de originalidad .....	93
Reporte de turnitin .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de la variable comunicación asertiva .....	37
<b>Tabla 2:</b> Operacionalización de la variable trabajo en equipo.....	38
<b>Tabla 3:</b> Distribución en claridad en la redacción, coherencia interna, inducción a la respuesta, lenguaje adecuado y mide lo que pretende. ....	44
<b>Tabla 4:</b> Dimensión comunicación .....	46
<b>Tabla 5:</b> Dimensión compromisos.....	47
<b>Tabla 6:</b> Dimensión confianza.....	47
<b>Tabla 7:</b> Dimensión manejo o resolución de problemas .....	48
<b>Tabla 8:</b> Dimensión trabajo en equipo .....	48
<b>Tabla 9:</b> Dimensión de autogestión .....	49
<b>Tabla 10:</b> Dimensión dominio del discurso .....	49
<b>Tabla 11:</b> Dimensión de resolución de conflictos.....	50
<b>Tabla 12</b> Validación total del contenido del instrumento .....	50
<b>Tabla 13:</b> Resumen final de validación .....	51
<b>Tabla 14:</b> Resumen final de validación .....	51
<b>Tabla 15:</b> Valores de Coeficiente Alfa.....	52
<b>Tabla 16:</b> Confiabilidad Total de los cuestionarios.....	53
<b>Tabla 17:</b> Confiabilidad según las dimensiones de ambas variables .....	53
<b>Tabla 18</b> Análisis estadístico de la dimensión comunicación.....	54
<b>Tabla 19:</b> Dimensión comunicación .....	55
<b>Tabla 20</b> análisis estadístico de la dimensión compromiso.....	55
<b>Tabla 21:</b> Dimensión compromiso .....	56
<b>Tabla 22</b> Análisis estadístico de la dimensión confianza .....	56
<b>Tabla 23:</b> Dimensión confianza.....	57
<b>Tabla 24</b> análisis estadístico de la dimensión manejo o resolución de problemas .....	57
<b>Tabla 25:</b> Dimensión manejo o resolución de problemas .....	58
<b>Tabla 26</b> Análisis estadístico de la dimensión trabajo en equipo .....	58
<b>Tabla 27:</b> Dimensión trabajo en equipo .....	59
<b>Tabla 28</b> análisis estadístico de la dimensión autogestión .....	59
<b>Tabla 29:</b> Dimensión autogestión .....	60
<b>Tabla 30.</b> análisis estadístico de la dimensión dominio del discurso .....	60

<b>Tabla 31:</b> Dimensión dominio del discurso .....	61
<b>Tabla 32</b> análisis estadístico de la dimensión resolución de conflictos .....	61
<b>Tabla 33:</b> Dimensión resolución de conflictos.....	61
<b>Tabla 34:</b> Comunicación asertiva.....	62
<b>Tabla 35:</b> Trabajo en equipo.....	62
<b>Tabla 36:</b> Valores de Correlación de Pearson .....	63
<b>Tabla 37:</b> Relación de dimensiones comunicación asertiva.....	64
<b>Tabla 38:</b> Relación de dimensiones trabajo en equipo .....	64
<b>Tabla 39:</b> Análisis de la relación de las variables comunicación asertiva y trabajo en equipo.....	65
<b>Tabla 40</b> relación de muestra única .....	65
<b>Tabla 41</b> análisis y prueba de hipótesis .....	66

## **Resumen**

El presente estudio nace a partir de un problema encontrado en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, en el cual se observa en los estudiantes cierto desorden en el proceso comunicativo, falta de control de las emociones, vocabulario pobre lo que conlleva a que las relaciones interpersonales se vean quebrantadas al grado de agresividad. Esta realidad conllevó a plantear un tema de investigación para conocer la relación entre las variables.

El tipo de investigación es descriptiva y correlacional, cuyo diseño es no experimental, la técnica de recolección de datos es la encuesta y como instrumento el cuestionario integrado por 40 ítems aplicado a los estudiantes del primer grado de educación secundaria, se determinó la validez de contenido del instrumento 0.86, siendo apto para su aplicación, la confiabilidad de comunicación asertiva 0.90 y trabajo en equipo 0.931 determinado con el Alfa de Cronbach,

Una de las conclusiones a la que se llegó es demostrar que existe relación entre comunicación asertiva y trabajo en equipo, es positiva alta 0,753, la significancia es de 0,007, siendo menor al 0.05 se hizo el contraste de la hipótesis y se aceptó la hipótesis del investigador en alumnos del primer grado de educación secundaria en la institución Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, de acuerdo, a estos resultados se pueden tomar decisiones correspondientes para la mejora de la comunicación asertiva y trabajo en equipo en la población estudiada.

Palabras clave: comunicación asertiva, trabajo en equipo.

## **Abstract**

The present study was born from a problem found in the first grade students of secondary education of the educational institution Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, in which students notice a certain disorder in the communicative process, lack of control of the emotions, poor vocabulary which leads to interpersonal relationships are broken to the degree of aggressiveness. This reality led to raise a research topic to know the relationship between the variables.

The type of research is descriptive and correlational, whose design is non-experimental, the technique of data collection is the survey and as an instrument the questionnaire integrated by 40 items applied to students of the first grade of secondary education, the validity of content was determined of the instrument 0.86, being suitable for its application, the reliability of assertive communication 0.90 and work in equipment 0.931 determined with the Alpha of Cronbach,

One of the conclusions reached is to show that there is a relationship between assertive communication and teamwork, it is positive high 0.753, the significance is 0.007, being less than 0.05 the hypothesis was tested and the hypothesis of the hypothesis was accepted. researcher in students of the first grade of secondary education in Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, according to these results can make corresponding decisions for the improvement of assertive communication and teamwork in the population studied.

Key words: assertive communication, teamwork.

# **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad Problemática**

A nivel mundial Calderón (2017) en su investigación describe que la carencia de conocimiento acerca de la comunicación asertiva tiene influencia en el desenvolvimiento de que emiten los integrantes de una institución educativa y lo muestran por medio de autoestima baja, carencia de seguridad en uno mismo, deficiencias en el comportamiento diario que se expresa de manera agresiva. Además la autora describe que surgen diversos problemas porque al momento de comunicarse se tiene inconvenientes por las diferencias de pensamiento, no se logran entenderse lo que causa desamino e incompreensión entre ellos.

En Guatemala Siguantay (2015) manifiesta las dificultades que tienen los estudiantes para resolver problemas no definen el algoritmo apropiado para la solución del ejercicio ya que no diferencian los casos que se presentan, es por ello, que se debe compartir el conocimiento empleando métodos que estén acorde con los aprendizajes actuales para los educandos, buscando lograr que el aprendizaje sea el adecuado mediante el trabajo en equipo, donde se logre la colaboración de las habilidades de cada alumno y mediante el apoyo mutuo logran desarrollar los ejercicios que se les plantea.

En plano nacional según el autor indicó que la problemática que se tiene en estudiantes son un elevado nivel de cansancio y estrés que se genera en los estudiantes y docentes, porque realizan otras actividades en su vida diaria y al momento de ofrecer su clase para los educandos muestran cansancio y fatiga física que impide que su desempeño sea el esperado y los alumnos también realizan otras actividades como parte de carga laboral diaria de 8 horas y llegan a clase cansados, con carga emocional que expresan mal humor y con poco ánimo de escuchar y estudiar durante las horas de clase, siendo estos los factores que tienen influencia en la comunicación asertiva en docente-estudiantes, que en muchas ocasiones la comunicación es agresiva, poca disposición a escuchar y los alumnos también expresan las mismas sensaciones. Ante estas dificultades los docentes carecen de

estrategias claras de comunicación para hacer llegar el mensaje de enseñanza para los estudiantes (López, 2018).

De otro lado, Tanta (2018) describe la problemática que enfrentan los estudiantes en las áreas de matemática que solo se obtuvo un 11.5% como aprobatorio y 14.3% en lectura cifras de acuerdo a Minedu. El aporte del docente es muy importante para mejorar la educación en el país, a pesar que se tienen dificultades se debe trabajar en equipo tanto los docentes como los estudiantes, la institución educativa que el autor investigó no está libre de las necesidades y metas que se debe lograr con la educación de los alumnos; pero si los docentes no tienen la capacidad de agruparse, lograr la integración en equipos de trabajo para mejorar sus resultados, donde cada uno de ellos logre aportar sus estrategias, experiencia, ideas y tácticas para que los alumnos capten y logren avanzar en el aprendizaje de nuevas enseñanzas en su educación.

A nivel institucional, respecto a la comunicación asertiva se puede describir que la persona es un ser sociable; múltiples estudios de carácter socio científico concluyen que la persona logra un crecimiento y desarrollo influenciado por diversos factores internos como la personalidad, o externos como el entorno familiar, los modelos sociales, difundidos a través de los “medios de comunicación” o de información, así como también por las personas que los rodea. Diversas investigaciones describen la personalidad puede generar múltiples respuestas para eludir los condicionamientos que obstaculizan el normal desarrollo en la sociedad, pudiendo ejercer de manera amplia su libertad, ampliar su horizonte de inteligencia, crecer con amor en su vida diaria.

En el ámbito social, desde el punto de vista educativo se busca una interacción humana la misma que dadas las condiciones actuales, es necesario nuevas estrategias para un entorno cambiante, donde se requiere desarrollar habilidades para la solución de problemas, tener un adecuado reforzamiento de actividades para el aprendizaje y generar conciencia de las acciones que cada persona puede contribuir para un desenvolviendo mejor. En tal sentido la comunicación asertiva se erige como un puntal eficaz hacia la formación de una personalidad sólida, la misma que se

evidencia en las relaciones interpersonales; es decir los estudiantes, futuros ciudadanos, son capaces de controlar sus emociones manejando una serie de elementos comunicacionales para dirigirse tanto a sus pares como a sus adultos, sean sus padres o profesores.

Sin embargo, se observa que nuestra sociedad no avanza a la par con el avance científico – tecnológico, evidenciándose tal vez como las estadísticas y los indicadores de análisis político lo afirman, el Perú está creciendo, pero ello en términos económicos más no en lo que respecta a factores sociales o desarrollo humano en general. Zaña no es ajena a esta realidad, ni mucho menos es la juventud Toribiana; se observa en los estudiantes cierto desorden en el proceso comunicativo, falta de control de las emociones, vocabulario pobre lo que conlleva a que las relaciones interpersonales se vean quebrantadas al grado de agresividad. Esta realidad nos conlleva a plantear un tema de investigación en el que la estrategia de trabajo en equipo sea la herramienta para mejorar la comunicación.

## **1.2. Trabajos previos**

A nivel mundial la investigación desarrollada en Tolima, se llegó a concluir que las relaciones que tienen los docentes con sus compañeros es agresiva, tanto por razones laborales y de trabajo ya se tienen barreras de comunicación ignorando las buenas forma comunicación y trato entre compañeros. Se tiene poca intención en lograr comunicación asertiva por problemas y conflictos que se genera en las relaciones de trabajo (Sanabria, 2017).

En la investigación realizada por Monje, Camacho, Rodríguez, Carvajal (2009) acerca de comunicación asertiva obtuvieron los siguientes hallazgos: que la centros educativos son espacios para el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje, que es ejercido por los docentes mediante diversas estrategias de comunicación imparten sus conocimientos y saberes; y las instituciones que ofrecen el servicio educativo destacan la importancia de la comunicación para el crecimiento personal, social y lograr un aprendizaje certero en los estudiantes. También, se desarrollan formas de comunicación de los docentes y los alumnos como medio directo e indirecto

al verbal, lo que evidencia una inadecuada forma de comunicación y no se logra la interacción apropiada entre ambas partes de alumno-docente y viceversa. Finalmente, en la investigación se determinó que si se desarrolla procesos intervinientes correctos mejoran los canales de comunicación logrando un mejor desempeño académico en los estudiantes que optimizan su aprendizaje en su vida escolar.

En un trabajo de investigación llevado a cabo en Costa Rica, el autor concluye que existe vinculación entre las deficiencias que muestran algunos individuos para comunicar de manera efectiva, con la manifestación de conductas correctas, los inconvenientes de la autoimagen y nivel de autoestima que desarrolla la persona. De otro lado, concluye que los investigados describen sus creencias, sus pensares, los derechos que tienen están relacionados con la comunicación asertiva y la no asertiva. Su aporte final en el ambiente educativo y la influencia entre lo asertivo y la adolescencia (Naranjo, 2008).

Otro de los trabajos relacionados con el tema de investigación es el desarrollado por Rodas (2017), tuvo por objetivo conocer la relación de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, en una empresa constituida por 35 trabajadores que oscilan entre los 18 y 40 años, la investigación de carácter descriptivo y correlacional. El investigador concluye que existe relación entre las variables estudiadas, se destaca que obtener la información y comunicación de esta es fundamental para obtener un mejor desempeño de los trabajadores, a pesar que tiene deficiencias en la comunicación esta no afecta de manera significativa en el desarrollo de las actividades. La comunicación está integrada por la confianza, la correcta transmisión de mensajes y adecuadas relaciones entre compañeros y el trabajo en equipo es fundamental para la empresa por las actividades que se realizan y se logra los objetivos esperados con el aporte del líder que sabe guiar y delegar las funciones a sus colaboradores.

En el Perú, la investigación realizada sobre comunicación asertiva para la mejora de relación interpersonal en educadores (tutores) y los alumnos el autor realizó un diagnóstico en la institución José María Arguedas, se tiene la necesidad de generar estrategias de comunicación asertiva para lo cual se recurrió a diversos autores que

respalden el marco teórico de la investigación. Los resultados más importantes son la propuesta del investigador de diseñar estrategias comunicativas asertivas que propicie mejoras en las relaciones interpersonales, las actividades que se planteó son talleres de motivación, actividades de aprendizaje. El estudio concluye con la aplicación de estrategias de comunicación asertiva se mejora las relaciones interpersonales de las personas que se investigaron en la institución educativa (Acuña, 2015).

De otro lado, la investigación acerca de comunicación asertiva y trabajo en equipo, se consideró un estudio cuasi experimental, con la muestra de 28 integrantes, de los cuales se 13 pertenecieron al grupo experimental y 15 para el control del estudio. Los resultados son que se pudo obtener mejores resultados en relación a la comunicación asertiva de  $z = 3.194$  se mejoró a  $z = 4.837$  con la aplicación del programa desarrollado por el investigador, se obtuvo mejores índices de mejora en el dialogo efectivo, comunicación no verbal; sin embargo, menor resultado en la resolución de conflictos y con respecto a la variable trabajo en equipo se obtuvo mejores resultados en el logro de metas y el clima democrático. Finalmente, se concluye que la aplicación de un programa de gestión del talento ayudó a mejorar la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, respecto a la dimensión toma de decisiones se deben hacer evaluaciones posteriores con el objetivo de verificar si los resultados mejoran o se requiere otras estrategias (Montes, 2014).

El aporte de la investigación de Cárdenas (2016) está relacionado a la comunicación asertiva en estudiantes que cursan el primer ciclo en la carrera de arquitectura, el estudio de carácter cuantitativo, tipo descriptiva y correlacional, su diseño fue sin alteraciones en las unidades de estudio, la información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario. La conclusión más importante del estudio según el investigador fue que existe relación entre comunicación asertiva y las relaciones interpersonales, el nivel de relación es positiva 0,671 con determinación moderada; por lo tanto, se pueden tomar decisiones en base a la comunicación asertiva para la lograr una mejor relación entre compañeros de estudios de la escuela estudiada.

En plano regional el aporte de Risco (2016) sobre la convivencia democrática para el fortalecimiento de la comunicación asertiva, estudio descriptivo, se realizó un pre-experimento a una muestra de 34 alumnos mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados son que en un primer análisis se obtuvo que la comunicación asertiva se encontraba en 15.4 y 7.3 y con la aplicación de los talleres de convivencia democrática se mejoró el promedio anterior llegando a 28.5 y 9.8 demostrando la mejora en las dimensiones de comunicación verbal, escucha activa y comunicación no verbal en la variable de comunicación asertiva lo que evidencia que, si se puede mejorar la comunicación actual de los alumnos, formando y fortaleciendo la convivencia educativa.

La investigación de Reyes (2018) llega a las siguientes conclusiones en relación al trabajo en equipo, describe que los directivos fomentan el trabajo en equipo; pero se deja de lado los procesos de trabajo que se evidencia el individualismo y trae consigo resultados negativos ya que no contribuye con el desarrollo de los objetivos de la estrategia. Asimismo, el diagnóstico que se realizó en la empresa se evidenció que no se trabaja en equipo con los trabajadores, se tiene deficiencias en cada proceso de la empresa, se tiene la intención de trabajar en equipo, pero en realidad se practica el individualismo, lo que impide alcanzar las metas y objetivos empresariales.

También, la investigación realizada en Chiclayo por Berrios & Carbone (2018) los resultados encontrados en el estudio fue que existe un alto nivel de auto-asertividad y respecto a elemento cognitivo la interacción que tienen los docentes son asertivos, respecto a la diferencia si los docentes varones o mujeres tiene niveles altos de auto-asertividad, se pudo obtener que los varones tienen estilo asertivo y las mujeres se caracterizan por tener un estilo de pasivo-agresiva. Finalmente, acerca de la enseñanza pedagógica se pudo identificar que existe un nivel alto de hetero-actividad en los docentes del nivel primario y en el secundario se tiene el estilo de auto-asertividad.

### 1.3. Teorías de relacionados al tema

#### 1.3.1. Teorías de comunicación asertiva

##### 1.3.1.1. Descripción de teorías

###### **La teoría de la comunicación humana**

De acuerdo a Watzlawick (1967) describe que la comunicación tiene base en la familia y las relaciones que se tiene con la sociedad, es un aspecto fundamental lograr una adecuada comunicación entre los integrantes que conforman la comunidad, el autor precisa que las dificultades de comunicación que se tiene entre individuos, se caracteriza porque no se tiene los mismos puntos de vista, pensamiento o ideas con los otros integrantes. Al no cumplir las reglas o normas comunicativas se originan fallos en el entendimiento y comprensión de la acción comunicativa. El autor defiende su teoría mediante diferentes axiomas de la comunicación que se detallan a continuación:

***Es imposible no comunicarse:*** precisa que toda forma de actuar o conducta del ser humano emite una señal de querer comunicar algo, teniendo en cuenta que la persona siempre busca dar a entender algo, para lo cual utiliza diversas técnicas, estrategias o códigos para hacer llegar su mensaje y ser comprendido. Resalta que la persona no puede vivir sin comunicación con sus semejantes.

De otro lado, describe que ***toda comunicación tiene un nivel de contenido y relación:*** describe que cualquier comunicación que se emite contiene información y se busca que esta sea entendida por el receptor con el mensaje lanzado, este proceso se basa en las palabras comunicativas siendo el primer paso comunicativo y está relacionado con el receptor.

***La naturaleza de la relación depende de la gradación de la secuencia comunicativa que se realiza entre los involucrados:*** el autor precisa que la comunicación puede variar la fluidez e interpretación de acuerdo al entendimiento, comportamiento y la reacción que tenga el emisor –receptor. Por lo tanto, la comunicación no se trata de causa y efecto, sino se tiene en cuenta el proceso aceptado por los integrantes que están participando en el intercambio de información.

***La comunicación humana involucra la modalidad digital y analógica:*** el autor se refiere que al momento de comunicarse dos personas están no solo emiten palabras, frases o códigos sino esta viene acompañada de una expresión corporal, gestos, señales y otras formas de hacer llegar la idea o mensaje. Sin embargo, a pesar de tener estos signos no se puede entender de manera precisa que está pensando un individuo con solo mirarlo, ya que la interpretación de una de estas señales puede causar confusión o una mala interpretación.

### **La teoría de asertividad de Alberti y Emmons 1978**

Esta teoría complementa la investigación que se realiza, los autores describen que la conducta asertiva se basa en la capacidad que tiene el individuo para hacer respetar sus derechos; pero considerando que otra persona también goza de esos mismos derechos y respeto debe ser exigido; pero a la vez tener un respeto por el mismo. La definición de Alberti & Emmons (1978) acerca de asertividad es la siguiente: “La conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos y ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros” (p. 2).

De acuerdo a los autores indican que asertividad está relacionado a la forma de actuar de una persona defendiendo sus propios intereses, donde ya tiene un convencimiento de las acciones que este tiene y los reclama o defiende porque está convencido que son parte de él, y también es parte de otras personas y los respeta de manera honesta.

### **Otros aportes**

En la presente investigación se describe que las personas necesitan estar conscientes de las decisiones que asumen para lidiar de manera inteligente con los problemas personales, que se originan por diferencias de las personas acerca de sus deseos, conocimientos, ideas, creencias y otros aspectos. Estas sensaciones si no son manejadas de manera adecuada pueden causar problemas como la inseguridad, falta de interés, molestas, cóleras, irritación que pueden evitarse si se desarrolla comportamiento adecuado (Aguilar & Vargas, 2010, p. 117), afirman que la asertividad está relacionada a la certeza que tiene un individuo, que puede convertirse en un

proceso comunicativo positivo, que aporta de manera constructiva, estimulando a la persona.

Asimismo, Suárez (2011), afirma que la comunicación asertiva es la mediadora que equilibra la agresividad extrema y la no afirmatividad en el otro individuo. Destaca que la comunicación asertiva genera respeto para el que lo practica y otros individuos. El autor destaca que la asertividad le permite a la persona que manifieste lo que piensa y tiene la posibilidad de actuar de acuerdo a sus decisiones y convicciones teniendo en cuenta sus deberes y derechos logrando que no afecten a otras personas.

Asimismo, Robbins (2010) define que la comunicación asertiva es un proceso interactivo por establecer relaciones mediante conductas honestas, con respeto y positivas logrando comunicarse con otros individuos en situación que se presente. Es por ello, que las situaciones de conflicto pueden evitarse logrando una comunicación asertiva y con responsabilidad, donde los individuos se comprometan a practicarlo para lograr acuerdos positivos en beneficio de la sociedad, evitando comportamiento agresivo.

Teniendo en cuenta el aporte del autor, es importante que se fomente de manera conjunta estrategias comunicativas en los centros educativos, donde se practique la comunicación asertiva, para solucionar diversos problemas y conflictos que se generan entre los integrantes y los equipos de trabajo. El individuo logra comunicarse de forma funcional, donde hace llegar sus opiniones y pensamiento de manera firme; pero también tiene la capacidad de escuchar, entender y de corregir si es necesario, tiene la disposición de aprender y comprender de los demás integrantes de la sociedad.

Según los aportes de diversos autores describen que la asertividad es una conducta que facilita la disminución de la ansiedad, también indican como una forma de defender sus derechos, la defensa y la expresión de los emociones, ideas, pensamientos ante los demás. Riso (1988) complementa que la conducta asertiva ofrece a la persona que se exprese sin distorsionar o alterar sus ideas, pensamientos, permitiendo que el individuo haga llegar sus críticas, aprobación de ideas conceptos, hacer sentir sus desacuerdos o intereses frente a un tema o situación específica.

Asimismo, puede expresar lo que desea de acuerdo a sus objetivos, convicciones y metas que busca alcanzar. De otro lado, La conducta asertiva es definida por (Güell & Muñoz, 2000) como la expresión apropiada de las emociones en las relaciones, sin que se produzca ansiedad o agresividad.

También Rice (2000) indica que una persona asertiva se caracteriza por la capacidad que ejerce para exigir sus derechos propios y respeta de los demás, tiene la facilidad de decir no o expresar sus opiniones cuando no está de acuerdo, no permite la manipulación o humillarse ante otros, tampoco se aprovecha de otros violando sus derechos o mediante un comportamiento agresivo.

### **1.3.1.2. Dimensiones de la comunicación asertiva**

Acercas de la asertividad diversos autores lo relacionan con las formas de comunicación y transmisión de mensajes a sus semejantes, donde es importante precisar que la asertividad no necesariamente es un aspecto de la personalidad sino de la conducta. Caballo (1983), describe que es una habilidad que se usa para trabajar y mejorar las relaciones que se tiene con otros individuos. Además, manifiesta que la asertividad es el valor que se le puede dar a la comunicación organizacional y al trabajo en equipo logrando una comunicación de manera efectiva, confiable y amena. La comunicación asertiva permite que los individuos tengan mejores relaciones para el desarrollo de sus actividades, logrando confianza, respeto, trato amable y entenderse de lo que se quiere comunicar.

Para ello, considerando los múltiples estudios de Caballo (1983), acerca de la asertividad y sus dimensiones, considero las siguientes dimensiones a tratar en la presente investigación, y que a describir tenemos: comunicación, compromiso, confianza y manejo o resolución de conflictos.

**Comunicación:** para Elizondo (1990), manifiesta que el crecimiento y desarrollo de la sociedad está basada en la comunicación, que se da en base a intercambios de mensajes, señales, ideas entre personas. Explicado desde la parte técnica se entiende que la comunicación se origina en un punto A y lo recibe un individuo en el punto B que puede estar distante en tiempo y distancia, donde implica la transmisión o envío

de un mensaje determinado. La comunicación está integrada por los siguientes elementos:

**Código:** El código es un sistema de signos y reglas para combinarlos, que por un lado es arbitrario y por otra parte debe de estar organizado de antemano. El proceso de comunicación que emplea ese código precisa de un canal para la transmisión de las señales.

**El Canal:** Sería el medio físico a través del cual se transmite la comunicación.

**Emisor:** Es la persona que se encarga de transmitir el mensaje. Esta persona elige y selecciona los signos que le convienen, es decir, realiza un proceso de codificación; codifica el mensaje.

**Receptor:** será aquella persona a quien va dirigida la comunicación; realiza un proceso inverso al del emisor, ya que descifra e interpreta los signos elegidos por el emisor; es decir, descodifica el mensaje. Naturalmente tiene que haber algo que comunicar, un contenido y un proceso que con sus aspectos previos y sus consecuencias motive.

**Mensaje:** Se refiere al contenido de lo que se pretende comunicar.

**Compromiso:** es la capacidad que tiene la persona para asumir claramente y consciente una obligación o responsabilidad en la ejecución de su trabajo y actividades encargadas dentro del plazo que se ha estipulado. Este trabajo debe ser aceptado con habilidad demostrable, obligación y fidelidad, poniendo el mejor empuje para lograr un ítem con una expectativa exclusiva de valor que satisface y sobrepase los deseos de los clientes. Rojizo, s.f. En ésta se trabajó la identidad, la lealtad, el comportamiento útil, la satisfacción, y la pasión.

**Confianza:** es la seguridad que tiene una persona en sí mismo o en su semejante. Es una naturaleza de seres vivos, particularmente la gente, ya que a pesar de que las criaturas los tienen, hacen como tales naturalmente, no como personas que confían intencionadamente. Siendo algo que se hace deliberada e intencionalmente, requiere trabajo y empuje para conseguirlo. A pesar de que es costoso para lograrlo, se describe por ser un sentimiento positivo. (Rojizo, s.f.).

**Manejo o Resolución de Conflictos:** el conflicto es un procedimiento que surge cuando un hombre comprende que otro ha influenciado o va a influir en algunos de sus destinos o intereses, también se puede caracterizar como una batalla expresa entre al menos dos reuniones relacionadas que ven que sus objetivos son contradictorios y sus balances Son disminuidos. (Rojizo, s.f.).

### **1.3.1.3. Características de las personas asertivas**

Las personas que practican la conducta asertiva son más seguras de sí mismas, menciona nuevamente Riso (2002), más transparentes y fluidas en la comunicación y no necesitan recurrir tanto al perdón, porque al ser honestas y directas impiden que el resentimiento eche raíces.

En opinión de Güell & Muñoz (2000), la persona asertiva evita que la manipulen, es más libre en sus relaciones interpersonales, posee una autoestima más alta, tiene más capacidad de autocontrol emocional y muestra una conducta más respetuosa hacia las demás personas. Consideran estos autores que el modelo de conducta asertiva es difícil de llevar a la práctica, pues muchas veces durante el proceso de socialización se aprende la pasividad, pero también el entorno social, los medios de comunicación y una educación competitiva fomentan la conducta agresiva. Por consiguiente, comportarse de una manera asertiva implica a veces conducirse de manera contraria a los modelos de conducta que se practican más frecuentemente.

Las personas asertivas tienen la capacidad de reconocer e identificar sus necesidades y hacérselas saber a otras personas con firmeza y claridad. A la vez, aceptan que éstas tienen exactamente el mismo derecho de hacerse valer. Por esta razón, expresan sus ideas o reclamaciones con cortesía y escuchan con respeto las reclamaciones o ideas que manifiestan las demás personas, señalan Neidhardt, Weinstein, & Conry (1989). Agregan que la sinceridad es la característica más distintiva de las personas asertivas. Defienden la realidad y por tal razón narran los hechos según ocurrieron, sin distorsiones, exageraciones, autoalabanzas o vanaglorias. Desean saber quiénes son ellas en realidad y quiénes son en realidad las

personas que las rodean. La base de la asertividad personal consiste en afirmar el verdadero yo; no un yo imaginario, inventado para manipular a las otras personas.

### **1.3.2. Teorías del Trabajo en equipo**

#### **1.3.2.1. Definición de las teorías**

Acercas de las teorías del trabajo en equipo, según los autores Robbins & Coulter, (2010) describen que la teoría administrativa al comparar un individuo frente a un conjunto diverso de individuos es más creativa, mejores resultados por sus miembros pueden aportar de distintas formas, ideas, enfoques para las actividades encomendadas. La experiencia de muchas organizaciones en relación a equipos de trabajo en diferentes sectores ha logrado que sea una realidad y a la vez un desafío para buscar el cambio en la estructura del trabajo, afianzándose en equipos de colaboradores en busca de objetivos concretos en vez de tener solamente individuos.

Además, los autores complementan que un equipo de trabajo está integrado por un grupo formal de individuos que realizan un determinado trabajo y se define de acuerdo a la estructura de la entidad, asignando responsabilidad en el trabajo con actividades específicas enfocadas en el cumplimiento del objetivo del área o de la empresa en su conjunto Robbins & Coulter (2010).

De otro lado, complementan que un equipo de trabajo está integrado por grupos cuyos integrantes tienen definido un objetivo general y específicos y trabajan de manera coordinada e intensa, utilizando las habilidades propias, sinergia positiva, la responsabilidad asume cada individuo y conjunta Robbins & Coulter (2010).

Todo trabajo que se realiza con eficiencia y eficacia es la totalidad de la ayuda individual que se da entre una reunión de personas al cooperar y unido en un fin similar, por lo que es esencial no perder la coordinación que existe entre ellos y también que cada uno realiza de manera independiente, Sin que ello influya en el trabajo de los individuos que conforman su grupo.

En este sentido, Ander & Aguilar (2001) afirmaron que el trabajo en equipo se compone de una reunión de individuos que se reúnen para organizar la ejecución de

una empresa. Cada grupo está a cargo de los resultados finales de modo que cada uno de sus individuos es una ayuda gratuita. Cada parte pasa tiempo significativo en un territorio específico para que cada jefe esté a cargo de lo que ha sido designado y de esta manera hacer la empresa.

Por su parte Alcaraz (2006) aclaró que el trabajo en equipo ha adquirido relevancia dentro de las organizaciones, donde hoy se ha convertido en una necesidad debido a las demandas de valor, productividad y viabilidad, además de la oposición que existe dentro de la sociedad y es inequívoca dentro del segmento empresarial. El avance de hoy requiere un uso y ahorro de activos, y también la naturaleza del trabajo y la competencia en el desarrollo. Esto no puede ser logrado por un individuo solitario, hacer y mantener el progreso en los negocios requiere regalos que no están en un individuo solitario por lo que las nuevas estructuras de la organización requieren una conexión entre las personas lo que se logrará con un estado de ánimo de la participación.

#### **1.3.2.2. Tipos de equipos de trabajo**

Según el aporte de Robbins & Coulter (2010) los equipos de trabajo se caracterizan por unir sus esfuerzos para alcanzar objetivos y se cuenta con los siguientes tipos de equipos.

**Equipo de solución de problemas:** se caracteriza porque los integrantes de un área específica o departamento unen sus esfuerzos para mejorar las acciones de trabajo y solucionar los inconvenientes y problemas. Los integrantes ofrecen sus ideas, sugerencias para la mejora de procesos internos, la metodología del trabajo. En muy pocas ocasiones estos equipos tienen un líder o autoridad para la implementación de las opiniones, sugerencias o acuerdos a los que se llega.

**Equipo autodirigido:** este equipo de trabajo se caracteriza por ser un grupo formal de colaboradores que ejecutan sus actividades sin tener un líder que dirija a sus integrantes, y son responsables de las actividades que realizan en su trabajo. Todos sus integrantes son responsables que se realice el trabajo y de dirigirse ellos mismos; por lo tanto, deben de realizar la planificación y programar, asignar las

responsabilidades a cada miembro, definir el control, la toma de decisiones operativas y soluciones los inconvenientes que se presente.

**Equipo multifuncional:** este equipo de trabajo está definido por personas que tienen varias especialidades, y se integran para realizar las actividades de la empresa con la misión de alcanzar las metas y objetivos que tiene en la organización.

**Equipo virtual:** este equipo tiene la característica por la utilización de la tecnología para relacionar físicamente a sus integrantes que están en diferentes lugares, para alcanzar un propósito común. Los integrantes participan en línea según la tecnología y las herramientas que esta disponga como video llamadas, conferencias, capacitaciones en vivo acerca de un tema requerido.

### **1.3.2.3. Elementos para la formación de equipos de trabajo eficaces.**

A pesar que no se tiene siempre equipos que sean eficaces de manera continua, sin embargo, existen estudios que describen las características que identifican a equipos que logra ser eficaces y son los siguientes elementos:

**Objetivos claros:** los equipos que generan un elevado nivel de desempeño, entienden el objetivo que se desea alcanzar. Los integrantes asumen un compromiso con los propósitos del equipo, saben lo que buscan alcanzar y se interesan en realizar un buen trabajo logrado.

**Habilidades importantes:** estos equipos esta integrados por personas que son competentes y se caracterizan por ser hábiles en diferentes técnicas necesarias para su trabajo y personales que aporten para el logro de objetivos que se han propuesto en la empresa.

**Confianza mutua:** estos equipos que son reconocidos por la confianza existente entre sus integrantes, se tiene la capacidad, responsabilidad, la habilidad y en la integridad de sus compañeros.

**Compromiso unificado:** este elemento se identifica porque sus integrantes se dedican a lograr los objetivos, para ello, ponen mucho esfuerzo, su tiempo, su energía

como equipo. Cada individuo muestra ser leal y decidido a hacer lo requerido para alcanzar el éxito del equipo.

**Buena comunicación:** para el logro de las metas y objetivos los equipos exitosos tienen como característica aplicar una adecuada comunicación, los mensajes que se transmiten son claros, entendibles, rápidos ya sea verbal o no verbal y se genera la retroalimentación para corregir errores o problemas en el equipo de trabajo. Hacen llegar sus ideas, pensamientos y sentimientos rápido para su entendimiento de los otros miembros.

**Habilidades de negociación:** desarrollar acciones de negociación es parte de los equipos que son eficaces, donde sus integrantes tienen la capacidad para negociar, tienen la noción y son capaces de enfrentar retos y reconciliar a pesar de sus diferencias.

**Liderazgo adecuado:** se caracteriza porque el líder tiene la capacidad de motivar a sus integrantes a pesar de situaciones difíciles, siguiendo objetivos definidos, se demuestra mediante hechos que originan el cambio generando confianza y obteniendo confianza en cada uno de los integrantes, donde los líderes realizan la función de capacitadores y facilitadores en favor de los miembros del equipo.

**Apoyo interno y externo:** para que un equipo sea eficaz es muy importante que cuente con un apoyo interno, es por ello, que debe contar con una adecuada infraestructura, ofrecer una adecuada capacitación, lograr la medición de su desempeño, definir los incentivos y recompensas que se ofrecen a sus colaboradores. Y en la parte externa los directivos deben proporcionar los recursos apropiados para hacer trabajo programado.

#### **1.3.2.4. Formación de Equipos**

En relación a la formación de equipos, (Robbins & Judge, 2009) revelan que para tener una poderosa estructura de grupo o preparación, debe experimentar una progresión de fases de desarrollo y mejora.

Etapa 1. Formación (individualista): se caracteriza por el estado mental de inseguridad y poca estabilidad que tiene el colaborador hacia sus compañeros, creando un ambiente débil. Cada persona debe tener una mejor presentación de aptitudes, cualidades. Genera sentimientos que experimenta en su trabajo como: la fortaleza, el compromiso, emociones, miedos, riesgos entre otros. Siendo la fase primera para creación de equipos.

Etapa 2. Poder (identificación): en la segunda etapa las personas definen los objetivos y cada uno analiza sus habilidades y sus aptitudes y opciones que tiene para iniciar su trabajo.

Etapa 3. Regulación (integración): para la formación de equipos es importante que sus integrantes sean conocidos de acuerdo al trabajo que van a realizar para que puedan apoyarse mediante la colaboración entre compañeros, logrando avanzar con sus tareas para acercarse al objetivo planeado.

Etapa 4. Actuación (resultados): esta etapa se caracteriza por el desarrollo de cada integrante y trabajo es colaborativo, el trabajo que realizan es con fin de lograr el objetivo, se conocen saben que tienen los mismos deseos. El apoyo es mutuo, porque sus acciones conllevarán a realizar las tareas.

#### **1.3.2.5. Dimensiones del Trabajo en equipo**

**Trabajo en equipo:** son un conjunto de individuos con un propósito definido, que es compartido por todos, donde la decisión ha sido tomada de manera conjunta, tienen interconexión y comparten ideas, aumentan sus esfuerzos bajo una fuerte conexión emocional. Para obtener un equipo de trabajo que obtenga resultados esperados, el líder o administrador de los recursos humanos debe elegir lo más idóneos para el equipo, definir las competencias de los integrantes, prepararlos motivarlos, medir su desempeño, recompensar su saber y valorar el aporte que realizan los colaboradores.

**Planificación del trabajo:** realizar la planificación del trabajo denota la capacidad del estratega de recursos humanos, ya que se definen las estrategias y los planes operativos que conllevarán a alcanzar los objetivos de equipo de trabajo; es por

ello, que se tiene en cuenta la visión, la misión, objetivos principales que se tiene en la institución.

**La autogestión:** tiene la característica por ser un conjunto de colaboradores que asumen un reto y son responsables de sus acciones y emiten informes de sus resultados que pueden ser en su totalidad o en la mayoría de trabajo que ejecutan. La autogestión de un equipo de trabajo realiza acciones de apoyo entre ellas la planificación y el trabajo en sí, gestionan las vacaciones, permisos, tareas técnicas que son delegadas entre sus integrantes. La ventaja de la autogestión se interesa por las tareas de la empresa, son eficientes en los costos y productivos en comparación a equipos con jerarquía tradicional, conocen a detalle su trabajo y pueden reemplazar a sus compañeros (Rodríguez, 2006).

**La comunicación:** describe que la comunicación es fundamental para trabajar en equipo, teniendo en cuenta que es fundamental establecer relaciones con diferentes personas, áreas, especialidades para desarrollar su trabajo y lograr una adecuada comunicación y escucha es fundamental (Rodríguez, 2006).

De otro lado (Rodríguez, 2006) manifiesta que generar comunicación es muy importante mediante la acción del diálogo expresando una conversación con otras personas, con el propósito compartir ideas, enfoques, tácticas estrategias que conlleven a la solución de problemas mediante la discusión argumentación y exposición de ideas respetando cada posición de cada persona. El autor también resalta que los individuos que integran equipos de trabajo están interesados en las ideas, percepciones, argumentos de sus compañeros u otros colaboradores, por ello, reconocen la importancia y beneficio que se tiene al comunicar sus ideas y discutir las generando aporte para el desarrollo de sus actividades.

**Manejo de conflictos:** el autor describe que el conflicto es un proceso en el cual un individuo o conjunto de personas tienen la percepción que sus intereses están opuestos a los de otros compañeros o consideran que son afectados de manera negativa. Para lograr, un efectivo manejo de conflictos es necesario seguir un proceso adecuado con el diagnóstico, los estilos interpersonales, definir las estrategias para

negociar con el propósito de evitar o disminuir conflictos que se pueden evitar y resolver los existentes (Rodríguez, 2006).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

A nivel teórico, los resultados de esta investigación llenarán un vacío de conocimiento sobre comunicación asertiva para lograr una mejora en los trabajos en equipos que conduzcan a su vez un mejor desempeño en su proceso de aprendizaje. Así mismo las bases teóricas mantendrán una relación directa con las variables y objetivos de la investigación, sustentan el estado con principios y bases filosóficas y teóricas. Se describen teorías y conceptos en cuanto al manejo de habilidades de comunicación asertiva y el trabajo en equipo, las cuales servirán de referencia y fortalecerán a estudios posteriores Vilches y Gil Daniel (2011).

La justificación **práctica** es la que permite solucionar problemas de comunicación de estudiantes entre sí y entre estudiantes con sus docentes, así como también con sus padres y personas en general, convirtiéndose en personas altamente competitivas, buenos estrategas, innovadores, proactivos, participativos que sepan manejar adecuadamente sus recursos discursivos. Además, caracterizado por el respeto y la tolerancia, sabiendo comunicarse efectivamente y transmitan mensajes de manera apropiada. A su vez aprendan a escuchar, a asimilar los pensamientos de la otra persona y estar listos para responder y expresarse con claridad. Para ello la propuesta contiene aspectos prácticos como dinámicas de interacción e integración, que permitan a través de un lenguaje cada vez más productivo mejorar sus aprendizajes.

**Social.** - constituirá un aporte valioso para el desarrollo de un clima organizacional armonioso donde estudiantes y docentes establezcan relaciones de calidad hacia el logro de objetivos y propósitos que contribuyan a mantener un ambiente agradable y un proceso enseñanza – aprendizaje eficaz y eficiente dentro y

fuera del aula, dentro y fuera de la institución, dentro y fuera del hogar y en la sociedad en general.

**Metodológica:** se formularán estrategias y se aportará con diversas herramientas e instrumentos de evaluación tales como: encuestas, entrevistas, para poder intervenir en diversos contextos. Las formulaciones de estas estrategias servirán para integrar la teoría de la comunicación asertiva para fortalecer las relaciones interpersonales entre estudiantes en el aula, entre estudiantes dentro de la Institución Educativa, en su hogar y en la sociedad. En tal sentido se consideran estrategias de trabajo colaborativo, trabajo cooperativo, dinámicas de interacción e integración.

**Legal.** – La educación es un proceso de interacción básicamente comunicativo, de tal manera que con el presente trabajo de investigación aspiro innovar las sesiones de aprendizaje con el uso de estrategias didácticas pertinentes como lo es el uso de habilidades para una comunicación asertiva y con ello mejorar el trabajo en equipo; dado que a través de la educación se busca la formación integral entre cuyas características es la de lograr en los estudiantes el ser una persona que se comunica eficazmente en distintos entornos de su contexto, así está establecido en los instrumentos que abarca desde el PEN y que se van estructurando hasta llegar al currículo nacional y con con ello a nuestras programaciones anual, de unidad y de sesión de aprendizaje.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipotesis de investigación (H<sub>i</sub>)**

Si existe una buena comunicación asertiva entonces se fortalece el trabajo en equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018

### **Hipótesis nula (H<sub>o</sub>)**

Si existe una mala comunicación asertiva entonces no se fortalece el trabajo en equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018.

### **1.7.2. Específicos**

1. Describir el proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información de la comunicación asertiva y el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018
2. Diagnosticar el nivel de comunicación asertiva y el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018
3. Evaluar la relación de la comunicación asertiva y el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018

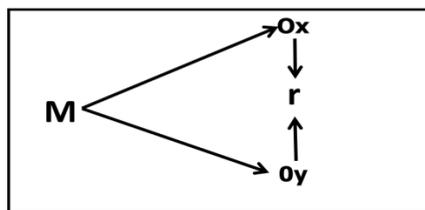
# **CAPÍTULO II: MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo, porque se ha descrito las variables de la investigación con la finalidad de conocer las características, propiedades que estas tienen y poder entender acerca del contenido teórico y conceptual y de acuerdo a las unidades de estudio también tener la información pertinente. Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010). De otro lado, el estudio es correlacional porque se busca analizar si la variable comunicación asertiva tiene relación con el trabajo en equipo y analizar qué grado de relación tiene y presentar los resultados que se obtenga. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Otra característica del estudio es que se utilizó un diseño transversal porque la información se recogió en un solo momento, y esta información fue recolectada en su contexto natural, sin causar cambios en la población de estudio, es decir, los datos son recolectados sin hacer variar las ideas o pensamientos de los estudiantes, si bien se les informo acerca del estudio pero no se realizó alguna alteración o modificación para recoger los datos requeridos para conocer la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Su diagrama representativo es el siguiente:



En el esquema:

**M** = **Muestra** de investigación

**Ox, Oy** = **Observaciones** de las variables

**r** = **Relación** entre variables

## **2.2. Variables de Operacionalización.**

### **Variable Comunicación asertiva.**

#### **Definición conceptual**

De acuerdo a (Robbins(a), 2010) define que la comunicación asertiva es un proceso interactivo por establecer relaciones mediante conductas honestas, con respeto y positivas logrando comunicarse con otros individuos en situación que se presente. Es por ello, que las situaciones de conflicto pueden evitarse logrando una comunicación asertiva y con responsabilidad, donde los individuos se comprometan a practicarlo en beneficio de lograr acuerdos positivos en beneficio de la sociedad, evitando comportamientos agresivos.

#### **Definición operacional**

La comunicación asertiva en esta investigación en los estudiantes de primer grado de educación secundaria, se recurrió a las siguientes dimensiones para medir que el comunicativo (comunicación, compromiso, confianza y manejo o resolución de conflictos) fue necesario trabajar un cuestionario compuesto por 20 preguntas.

### **Variable Trabajo en equipo.**

#### **Definición conceptual**

En este sentido, Ander & Aguilar (2001) afirmaron que el trabajo en equipo se compone de una reunión de individuos que se reúnen para organizar la ejecución de una empresa. Cada grupo está a cargo de los resultados finales de modo que cada uno de sus individuos es una ayuda gratuita. Cada parte pasa tiempo significativo en un territorio específico para que cada jefe esté a cargo de lo que ha sido designado y de esta manera hacer la empresa.

#### **Trabajo en equipo**

La variable trabajo en equipo que recogió la información de los estudiantes de primer grado de educación secundaria, fue mediante las siguientes dimensiones:

(planificación del equipo, la autogestión, la comunicación y resolución de conflictos) fue necesario trabajar un cuestionario compuesto por 20 preguntas.

**Tabla 1:** Operacionalización de la variable comunicación asertiva

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	Item	
Comunicación asertiva	Comunicación	Emisor	01	Siempre Casi siempre A veces Nunca
		Receptor	02	
		Canal	03	
		Mensaje	04	
		Código	05	
	Compromiso	Identidad	06	Siempre Casi siempre A veces Nunca
		Lealtad	07	
		Comportamiento útil	08	
		Satisfacción	09	
		Pasión	10	
	Confianza	Sinceridad	11	Siempre Casi siempre A veces Nunca
		Competencias y capacidades	12	
		Colaboración	13	
		Aceptación	14	
		Apoyo	15	
	Manejo o resolución de conflictos	Emociones	16	Siempre Casi siempre A veces Nunca
		Intereses	17	
		Necesidades	18	
		Valores y principios	19	
		Negociación	20	

**Fuente:** obtenido de (Rojizo, s.f.)

## 2.2.1 Variable Dependiente: El trabajo en equipo

**Tabla 2:** Operacionalización de la variable trabajo en equipo

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	
El trabajo en equipo	Planificación del equipo	Conocimiento de la misión	21	Siempre
		Conocimiento de la visión	22	Casi siempre
		Objetivos	23	A veces
		Asignación de roles	24	Nunca
		Planificación	25	
	La autogestión.	Planificación y coordinación	26	Siempre
		Establecimiento de objetivos	27	Casi siempre
		Comunicación interna	28	A veces
		Interdependencia en el equipo	29	Nunca
		Creatividad en el equipo	30	
	La comunicación	Saber escuchar	31	Siempre
		Feed - Back	32	Casi siempre
		Resumir	33	A veces
		Saber preguntar	34	Nunca
		Empatía	35	
	Resolución de conflictos	Emociones	36	Siempre
		Intereses	37	Casi siempre
		Necesidades	38	A veces
		Valores y principios	39	Nunca
		Negociación	40	

*Fuente:* adaptado en base a la propuesta de (Rodríguez, 2006)

## 2.3 Población y muestra

### Población.

La población es un conjunto de individuos, objetos, cosas u animales que tengan las mismas características y que pueden ser estudiadas y analizadas de acuerdo al investigador que lo determine conveniente (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

En esta investigación se consideró como población de estudio a los estudiantes del primer grado de educación secundaria de las aulas C y D que en su totalidad son 48 alumnos, de la institución educativa “Santo Toribio de Mogrovejo” de Zaña quienes fueron la población de estudio para esta investigación.

**Tabla N° 03: Distribución de la población de estudio**

<b>GRADO</b>	<b>SECCIÓN</b>	<b>N° ESTUDIANTES</b>
1°	“C”	22
	“D”	26
<b>TOTAL</b>		48

*Fuente: Nomina de matrícula 2018*

### **Muestra.**

La muestra es un subconjunto de la población de estudio, es una parte que se decide estudiar para obtener la información necesaria para un estudio o investigación Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010). La muestra en el presente estudio fue obtenida mediante el criterio de conveniencia, ya que la investigadora es docente de las aulas C y D y se tuvo la facilidad de hacer la investigación en esta aulas logrando encuestar a 39 alumnos, teniendo en cuenta que fueron 48, los alumnos que no participaron fueron porque estaban delegados a otras actividades o tuvieron falta el día de la aplicación del instrumento.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**Técnica** En el estudio se utilizaron las siguientes técnicas:

**Técnica de recolección de datos**, la recolección de datos se realizó mediante el cuestionario que estuvo integrado por 40 ítems que permitió recoger la información de las unidades de estudio.

**Encuesta:** es una de las técnicas que recogen la información de la población de estudio mediante un cuestionario, se caracteriza por ser fácil de aplicar y tiene un costo económico. Su principal propósito es obtener información de persona (Bernal, 2006).

**Estadística**, el análisis estadístico que se aplicó es descriptiva y mediante el análisis de medias de dispersión se obtuvo los resultados que fueron presentados mediante tablas para el análisis respectivo. Para ello se utilizará el software SPSS.

**2.6 Instrumento.** - la obtención de datos se desarrolló a través de un cuestionario

**Cuestionario:** es un conjunto de preguntas que se han diseñado para recoger la información que permita lograr los objetivos de la investigación. En términos generales el cuestionario está integrado por un conjunto de ítems respecto a la variable que se busca medir, mediante el estudio que se realiza (Bernal, 2006).

**Validez.** - Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) manifiestan que es el juicio que se emite con respecto a un determinado instrumento que busca medir lo que realmente debe medir. Esta validez debe ser clara, precisa con la finalidad que las preguntas recojan la información requerida.

**Validez de contenido:** se caracteriza porque expresa el nivel que el instrumento representa de manera clara y completa a la variable que se intenta medir según el objeto de estudio (Bernal, 2006).

**Validez de criterio:** se caracteriza por expresar el juicio y la capacidad acerca del instrumento que recoge la información de la variable respecto al objeto que se estudia. Esta validez se realiza de manera externa (Bernal, 2006).

**Validez de constructo:** esta validez hace la verificación en relación al grado de la consistencia del concepto que tiene la variable y se verifica que se recoja la información oportuna (Bernal, 2006).

**Validez de expertos:** se caracteriza por la verificación del instrumento por profesionales conocedores de las variables donde verifican si en cuestionario esta hecho como para medir lo que realmente busca el investigador (Bernal, 2006).

## **Confiabilidad**

La confiabilidad hace referencia al grado en el cual un instrumento de medición al ser aplicado de forma repetida a un sujeto va a producir resultados semejantes, consistentes y coherentes. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010)

$$\alpha = \frac{\bar{N}p}{1 + \bar{p}(N - 1)}$$

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

A partir de la tabulación de los datos obtenidos, y con la ayuda del programa informático SPSS se harán las lecturas correspondientes que permitan relacionar las variables en estudio y luego de obtener los resultados se llegará a la conclusión.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para el tratamiento de la información especialmente teórica se citará las fuentes de procedencia, siguiendo las normas APA, mientras que en el tratamiento de la información propia de la investigación se utilizarán los instrumentos de recolección de datos que proveerá para su respectivo análisis.

La investigación se realizó teniendo en cuenta los criterios de autenticidad de información, donde recogió información propia de la investigación y secundaria que ha sido correctamente citada y referenciada con la finalidad de evitar plagio y cometer errores tomando información u conocimiento de otros autores.

Se informó adecuadamente a los participantes de este estudio con la finalidad de dar a conocer la importancia del estudio y de su participación; pero que aún así la participación es netamente voluntaria, donde se cuidó la privacidad ya que la encuesta fue aplicada de manera anónima.

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

En el presente capítulo se presenta los resultados obtenidos en la presente investigación, después de aplicar en instrumento a la población de estudio que estuvo conformada por estudiantes de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo, que fueron analizados y revisados por profesionales expertos en el tema de investigación quienes validaron el instrumento y los datos obtenidos fueron analizados mediante el estadístico SPSS 24, según las dimensiones, variables y el análisis de la relación que existe y se presentaron mediante tablas para su visualización e interpretación.

### **3.1. Resultados del objetivo específico 1**

Análisis validación y confiabilidad del cuestionario empleado para recoger la información de la población de estudio.

#### **3.1.1. Validación del instrumento de recojo de información por juicio de expertos**

La validez se realizó teniendo en cuenta lo siguientes versiones.

##### **Primera versión del instrumento**

El instrumento (encuesta) consta de dos variables, la primera de ellas tiene 4 dimensiones; siendo la primera comunicación, tiene 5 preguntas, compromiso, confianza y manejo de resolución de conflicto tienen también 5 preguntas cada una y la segunda variable tiene 4 dimensiones , siendo ellas planificación del equipo, autogestión, comunicación y resolución de conflictos con 5 preguntas cada una, haciendo un total de 40 preguntas.

##### **Segunda versión del instrumento.**

Se hace entrega a los expertos para la evaluación y valoración de cada una de las preguntas, siendo una docente de comunicación con el grado de maestría en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, y de dos psicólogos uno de ellos con el grado de maestría en Administración en Negocios y el otro en Gestión en Servicios de Salud; después de recibir las fichas técnicas de los expertos, se procesa la información haciendo uso de los estadísticos de Lawshe, cuyos resultados se muestra a continuación:

### 3.1.1.1. Validez de la comunicación asertiva y trabajo en equipo

**Tabla 3:** *Distribución en claridad en la redacción, coherencia interna, inducción a la respuesta, lenguaje adecuado y mide lo que pretende.*

PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
2.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
3.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
4.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
5.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
6.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
7.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
8.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
9.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
10.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
11.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
12.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
13.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
14.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
15.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
16.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
17.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
18.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
19.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
20.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
21.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
22.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
23.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0

24.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
25.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
26.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
27.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
28.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
29.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
30.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
31.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
32.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
33.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
34.	1	2	1	2	3	0	1	2	3	0
35.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
36.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
37.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
38.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
39.	3	0	3	0	3	0	3	0	2	1
40.	3	0	2	1	3	0	3	0	3	0
<b>Promedio</b>	<b>2.95</b>	<b>0.05</b>	<b>2.93</b>	<b>0.08</b>	<b>3.00</b>	<b>0.00</b>	<b>2.950</b>	<b>0.050</b>	<b>2.975</b>	<b>0.025</b>

Fuente: validación de expertos

En la tabla 3, se muestran los resultados obtenidos de la validación del instrumento de investigación que fue revisado, analizado y se recibió las críticas constructivas acerca de las 40 preguntas a aplicar a la población de estudio.

### 3.1.2. Validez del contenido de la presente investigación

En lo que respecta a la validación de los ítems se realizó mediante el criterio de Lawshe, a través de la siguiente fórmula:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Dónde:

$n_e$  = número de panelistas que tienen acuerdo en la categoría “Muy bueno”

N=número total de panelistas

La fórmula para obtener la Razón de Validez de Contenido modificada (CVR') se utiliza para eliminar la influencia del número de jueces o expertos que evalúan el instrumento, para ello se utiliza la siguiente fórmula:

$$CVR' = \frac{CVR+1}{2}$$

Así, según este indicador, se considera que una pregunta es válida cuando CVR' es superior o igual a 0,5823.

Para medir la validez de todo el instrumento se obtuvo el índice de validez de contenido (CVI). La expresión utilizada para el CVI fue:

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M CVRi}{M}$$

Dónde:

CVRi = razón de validez de contenido de los ítems aceptables con el criterio de Lawshe.

M= Total de ítems aceptables de la prueba.

### 3.1.2.1. Validez de contenido de la variable de comunicación asertiva

Presentación de la validez de contenido por dimensiones de la variable comunicación asertiva, según la validez del instrumento aplicado.

**Tabla 4:** *Dimensión comunicación*

<b>Categoría</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
<b>Esencial</b>	3	3	2	2	2	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	0	1	1	
<b>No importante</b>	0	0	0	1	2	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>3</b>
<b>CVR'</b>	1.00	1.00	0.67	0.67	0.67	4.00
<b>ICV</b>	0.8000					

**Fuente:** Validación de expertos. P, significa pregunta 16/12/2018

Según la validez de contenido de expertos se puede apreciar en la tabla 4, que la pregunta 1 y 2 es reconocida como esencial, y las tres siguientes la mayoría de jueces lo aprueban, y se obtuvo la suma de 4 lo que evidencia que la dimensión es validad según los expertos.

**Tabla 5:** *Dimensión compromisos*

<b>Categoría</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>Total</b>
<b>Esencial</b>	3	3	2	3	2	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	1	0	1	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	3.66667
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	4.33333
<b>ICV</b>	0.866					

**Fuente:** Validación de expertos. P, significa pregunta 16/12/2018

La validez de contenido para la variable dimensión de compromisos se evidencia en la tabla 5, que las preguntas 6, 7 y 9 son consideradas como esencial y las preguntas 8 y 10 son aprobadas por mayoría de jueces, se determinó que la dimensión es validad en contenido por el juicio de expertos.

**Tabla 6:** *Dimensión confianza*

<b>Categoría</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>Total</b>
<b>Esencial</b>	3	2	3	3	3	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	1	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	4.33
<b>CVR´</b>	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	4.66
<b>ICV</b>	0.9333					

**Fuente:** Validación de expertos. P, significa pregunta 16/12/2018

Según la validez de contenido emitida por el juicio de expertos la dimensión de confianza se obtuvo que solamente la pregunta 12, ha sido aprobada por la mayoría y las otras por todos los jueces considerando que los ítems están acordes para obtener la información y son válidos en contenido según el juicio de expertos.

**Tabla 7:** *Dimensión manejo o resolución de problemas*

<b>Categoría</b>	<b>P16</b>	<b>P17</b>	<b>P18</b>	<b>P19</b>	<b>P20</b>	<b>Total</b>
<b>Esencial</b>	3	2	3	3	3	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	1	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	4.3
<b>CVR´</b>	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	4.7
<b>ICV</b>	0.9333					

**Fuente:** Validación de expertos. P, significa pregunta 16/12/2018

Según la verificación de las preguntas por los expertos han considerado que solamente la pregunta 17 ha sido aprobada por mayoría y las otras que se presentan en la tabla 7, fueron consideradas como esencial lo que representa que tiene validez de contenido decretada por el juicio de tres expertos.

### 3.1.2.2. Validez de contenido de la variable trabajo en equipo

**Tabla 8:** *Dimensión trabajo en equipo*

<b>Categoría</b>	<b>P21</b>	<b>P22</b>	<b>P23</b>	<b>P24</b>	<b>P25</b>	<b>Total</b>
<b>Esencial</b>	3	3	3	2	2	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	0	1	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	1	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	3.7
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	4.3
<b>ICV</b>	0.8667					

**Fuente:** Validación de expertos. P, significa pregunta 16/12/2018

En la variable de trabajo en equipo y su primera dimensión considerada para esta investigación se evidencia que las preguntas de la 21 a 23 son consideradas como esencial y la 24 a 25 son validadas por mayoría, lo que da entender que esta dimensión ha sido aprobada por el juicio de expertos para la aplicación a la muestra de estudio.

**Tabla 9: Dimensión de autogestión**

<b>Categoría</b>	<b>P26</b>	<b>P27</b>	<b>P28</b>	<b>P29</b>	<b>P30</b>	<b>Total</b>
<b>Esencial</b>	3	2	3	2	2	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	1	0	1	1	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	3
<b>CVR´</b>	1.00	0.67	1.00	0.67	0.67	4
<b>ICV</b>	0.800					

**Fuente:** Validación de expertos. P, significa pregunta 16/12/2018

En esta dimensión se evidencia en la tabla 9, que el juicio de expertos consideró que la pregunta 26 y 28 son aprobadas como esencial u optimas; mientras que las restantes fueron aprobadas por mayoría, logrando ser validadas en contenido para la aplicación a las unidades de estudio.

**Tabla 10: Dimensión dominio del discurso**

<b>Categoría</b>	<b>P31</b>	<b>P32</b>	<b>P33</b>	<b>P34</b>	<b>P35</b>	<b>Total</b>
<b>Esencial</b>	3	3	3	3	3	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	4
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5
<b>ICV</b>	0.8667					

**Fuente:** Validación de expertos. P, significa pregunta 16/12/2018

En la dimensión dominio de discurso los expertos consideraron que las preguntas que están acorde y lo determinaron como esencial lo que evidencia que tienen validez de contenido pueden ser consideradas en el instrumento que se aplica a las unidades de estudio.

**Tabla 11:** Dimensión de resolución de conflictos

<b>Categoría</b>	<b>P36</b>	<b>P37</b>	<b>P38</b>	<b>P39</b>	<b>P40</b>	<b>Total</b>
<b>Esencial</b>	3	2	3	3	3	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	1	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>0.3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4.33333</b>
<b>CVR´</b>	1	1	1	0.3	0.7	<b>4</b>
<b>ICV</b>	0.800					

**Fuente:** Validación de expertos. P, significa pregunta 16/12/2018

En esta dimensión según la tabla 11, se aprecia que la mayoría de preguntas son de carácter esencial según el criterio del juicio de expertos y solamente la pregunta 37 ha sido aprobada por mayoría, lo que evidencia estas preguntas son válidas en esta investigación.

### 3.1.2.3. Validez de contenido del instrumento en su totalidad.

**Tabla 12** Validación total del contenido del instrumento

<b>Categoría</b>	<b>Comunicación asertiva</b>				<b>Trabajo en equipo</b>			
	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>	<b>D7</b>	<b>D8</b>
<b>Esencial</b>	2.25	2.50	2.75	2.75	2.50	2.25	2.50	3.00
<b>Útil pero no Esencial</b>	0.50	0.50	0.25	0.25	0.25	0.75	0.25	0.00
<b>No importante</b>	0.75	0.00	0.00	0.00	0.25	0.00	0.25	0.00
<b>CVR</b>	3	3.66	4.33	4.33	3.66	3	3.66	4.33
<b>CVR´</b>	4.00	4.33	4.66	4.66	4.33	4	4.33	4
<b>ICV</b>	0.800	0.86	0.933	0.933	0.866	0.800	0.866	0.800
<b>ICV (Total)</b>	0.866							

**Fuente:** Validación de expertos. D, significa dimensión 16/12/2018

En la tabla 12, se aprecia la validación total del contenido del instrumento, donde se pudo identificar el ICV (total) de las 8 dimensiones de las variables comunicación asertiva y trabajo en equipo es 0.866 según la validación de contenido, lo permitió determinar el instrumento analizado y validado en su contenido está apto para la

aplicación con lo cual se recogió los datos de los estudiantes que participaron en el estudio.

### 3.1.3. Constancia de validación de comunicación asertiva y trabajo en equipo

#### 3.1.3.1. Resumen de validación de la variable comunicación asertiva

**Tabla 13:** *Resumen final de validación*

	Deficiente		Aceptable		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Congruencia de Ítems	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Amplitud de contenido	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Redacción de los Ítems	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Claridad y precisión	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Pertinencia	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Total	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100

**Fuente:** Validación de expertos.

En la tabla 13, se puede apreciar el resumen que se obtuvo de la verificación del juicio de expertos en relación a la variable comunicación asertiva donde los tres expertos coincidieron en aprobar por unanimidad que los ítems tienen relación con el tema investigado, es por ello, que se consideró como excelente en lo que respecta a congruencia, contenido, redacción, claridad y precisión y pertinencia.

#### 3.1.3.2. Validación de variable trabajo en equipo

**Tabla 14:** *Resumen final de validación*

	Deficiente		Aceptable		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Congruencia de Ítems	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Amplitud de contenido	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Redacción de los Ítems	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100

Claridad y precisión	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Pertinencia	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100
Total	0	0	0	0	0	0	100	0	3	100

**Fuente:** Validación de expertos.

En la Tabla 14 se determina que en la categoría de claridad y precisión es aprobada al 100% por los tres expertos quienes validaron las preguntas que recogieron la información en relación a las variables que se investigó.

### **Tercera versión.**

Este instrumento se aplica como prueba piloto a estudiantes de primer grado de la Institución Educativa Santo Toribio de Mogrovejo del distrito de Zaña, cuyos estudiantes, tienen características muy parecidas a la muestra de mi investigación, los datos recogidos de esta muestra se procesan en el SSPS versión 24, para buscar el nivel de confiabilidad del instrumento siendo los resultados los siguientes:

#### **3.1.4. Confiabilidad por el Alfa de Cronbach**

Con el análisis del instrumento, mediante el Alfa de Cronbach permite determinar que si las preguntas que contiene el cuestionario tiene coherencia de acuerdo al tema que se investiga, y se busca obtener un rango bueno o excelente o de lo contrario se replantea los ítems que contiene el instrumento.

**Tabla 15:** *Valores de Coeficiente Alfa*

<b>Niveles</b>	<b>Valores</b>	<b>Cualidad</b>
Coeficiente de alfa	> 0,9	es excelente
Coeficiente de alfa	> 0,8	es bueno
Coeficiente de alfa	> 0,7	es aceptable
Coeficiente de alfa	> 0,6	es cuestionable
Coeficiente de alfa	> 0,5	es pobre
Coeficiente de alfa	< 0,5	es inaceptable

Fuente: Alfa de Cronbach y consistencia interna por George y Mallery

En la tabla 15, se evidencia los diversos rangos que se tiene para medir el Alfa e Cronbach, teniendo en cuenta que a partir de 0,7 es aceptable, sin embargo, es

importante que los resultados de preferencia estén en rango aproximado al 0,8, lo que da una mejor confiabilidad del instrumento que se aplicará a la población o muestra de la que se recoge los datos de la investigación.

### 3.1.5. Confiabilidad por variables

**Tabla 16:** *Confiabilidad Total de los cuestionarios*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
Comunicación asertiva	,909	,916	20
Trabajo en equipo	,931	,929	19

**Fuente:** Resultados SPSS. 16/12/2018

La Tabla 16, se evidencia la confiabilidad de ambos instrumentos, la comunicación asertiva contiene 20 ítems y el nivel de confiabilidad es excelente 0,909, es un resultado muy importante lo que da entender que las preguntas están bien formuladas y ha sido entendida por la población de estudio. Respecto al otro cuestionario integrado por 19 ítems de la variable trabajo en equipo se tiene una mayor confiabilidad ya que se 0,931 considera como excelente para recolectar la información para este estudio.

### 3.1.6. Confiabilidad por dimensiones

**Tabla 17:** *Confiabilidad según las dimensiones de ambas variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados</b>	<b>N° de elementos</b>
Comunicación asertiva	Comunicación	767	778	05
	Compromiso	833	835	05
	Confianza	751	748	05
	Resolución de problemas	815	823	05

Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	813	809	05
	Autogestión	793	789	05
	Dominio del discurso	806	812	05
	Resolución de conflictos	831	827	04

**Fuente:** Resultados SPSS. 16/12/2018

En la Tabla 17 se puede evidenciar el nivel de confiabilidad por dimensiones tanto de la variables comunicación asertiva y trabajo en equipo se puede observar que se tiene desde el 0,75 hasta el nivel 0,83, lo que muestra que la confiabilidad es buena en la dimensiones que se han tenido en cuenta para medir la variables que se investigaron.

### 3.2. Resultados según el objetivo específico 2

#### 3.2.1. Presentación del análisis de las dimensiones de la variable comunicación asertiva

Los siguientes resultados se presentan de acuerdo a las dimensiones de la variable de comunicación asertiva, se presenta un diagnóstico detallado para la descripción correspondiente.

**Tabla 18** Análisis estadístico de la dimensión comunicación

	P1	P2	P3	P4	P5
Media	2.46	2.08	2.31	2.10	2.90
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
Moda	2	2	2	2	2
Desviación estándar	0.756	0.839	0.766	0.680	0.968
CV	30.69	40.41	33.20	32.36	33.40

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 18, se evidencia el análisis estadístico de la dimensión comunicación, se determinó que en la pregunta 4, la desviación estándar tiene un 0.68 y el coeficiente

de variación es 32.36 lo que representa que esta ha tenido la menor variabilidad en los resultados obtenidos en esta pregunta. Sin embargo, la pregunta dos es la que ha tenido menor uniformidad al obtener un 40.41 de variabilidad.

**Tabla 19:** *Dimensión comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	35.9	35.9	35.9
Casi siempre	20	51.3	51.3	87.2
Siempre	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

Los resultados que se evidencian en la tabla 19, se muestra que la comunicación que existe en el primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, es considerado como buena en un 64%, da entender que se si tiene formas adecuada para comunicarse entre compañeros de clase y docente, no obstante, que un 36% describe que a veces este resultado muestra que se tienen algunas dificultades en comunicación y es importante tener en cuenta para su mejora.

**Tabla 20** *análisis estadístico de la dimensión compromiso*

	P6	P7	P8	P9	P10
Media	2.97	3.00	3.18	3.10	3.03
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Moda	3	4	4	4	4
Desviación estándar	0.778	1.000	0.854	0.912	1.063
CV	26.14	33.33	26.87	29.39	35.15

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 20, se aprecia el análisis estadístico para determinar las medidas de dispersión la media más baja se obtuvo en la pregunta 6, y esta pregunta también acoge a la desviación estándar baja junto al coeficiente de variación más uniforme, según

los datos recogidos en esta dimensión. La variación más pronunciada ha sido la pregunta 9.

**Tabla 21:** *Dimensión compromiso*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	7.7	7.7	7.7
Casi siempre	14	35.9	35.9	43.6
Siempre	22	56.4	56.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 21, se muestra que el 56% considera que siempre y el 36% que casi siempre se tiene un compromiso adecuado por parte de los alumnos de la institución, es un resultado muy importante contar con el compromiso de los estudiantes en relación a lograr una adecuada comunicación asertiva y solamente un 8% indica que a veces.

**Tabla 22** *Análisis estadístico de la dimensión confianza*

	P11	P12	P13	P14	P15
Media	2.77	2.79	2.67	2.79	2.72
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Moda	2	3	2	2 <sup>a</sup>	2
Desviación estándar	0.842	0.894	0.806	1.005	0.793
CV	30.40	31.98	30.21	35.95	29.18

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

Según el análisis estadístico en esta dimensión se pudo determinar que la pregunta 15 es la que ha tenido una menor variabilidad en comparación con el resto de preguntas, lo que representa que los datos recogidos han sido más uniformes en comparación que con la pregunta 14 que ha tenido mayor variación.

**Tabla 23: Dimensión confianza**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	10.3	10.3	10.3
Casi siempre	24	61.5	61.5	71.8
Siempre	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

El nivel de confianza que tiene los estudiantes primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, siempre es de 28% y de casi siempre 62%, evidencia que existe confianza en cada uno de ellos para poder expresar sus ideas, pensamientos mediante diversas formas de comunicar y solo un 10% indica que solamente a veces.

**Tabla 24 análisis estadístico de la dimensión manejo o resolución de problemas**

	P16	P17	P18	P19	P20
Media	2.49	2.74	2.79	2.74	2.36
Mediana	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Moda	2	2	2	3	3
Desviación estándar	0.914	0.966	0.923	0.751	0.743
CV	36.75	35.20	33.02	27.38	31.49

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En esta tabla 24, se evidencia el análisis estadístico para determinar las medidas de dispersión donde la media en la pregunta 20 es de 2.36, en esta misma pregunta la desviación estándar es 0.74 y el coeficiente de variación es de 31.49 siendo la pregunta más uniforme que ha tenido esta dimensión de estudio.

**Tabla 25:***Dimensión manejo o resolución de problemas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	20.5	20.5	20.5
Casi siempre	18	46.2	46.2	66.7
Siempre	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 25, se evidencia que el 33% considera que siempre está dispuesto a resolver problemas y el 46% casi siempre lo que evidencia que se tiene la voluntad de resolver los inconvenientes que se presente en el aula de los estudiantes del primer grado educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, y el 20% manifestó que a veces.

### 3.2.2. Presentación de resultados de las dimensiones de la variable trabajo en equipo

Estos resultados están agrupados por dimensiones de la variable de trabajo en equipo con los resultados obtenidos de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña.

**Tabla 26** *Análisis estadístico de la dimensión trabajo en equipo*

	P21	P22	P23	P24	P25
Media	3.21	3.15	2.87	2.44	2.90
Mediana	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
Moda	4	3 <sup>a</sup>	3	2	2
Desviación estándar	0.767	0.904	0.767	0.968	0.821
CV	23.93	28.67	26.71	39.73	28.32

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 26, se aprecia el análisis estadístico de dispersión los resultados son que la media de mayor valor es 3.21 en la pregunta 21 y la más es de 2.44 en la

pregunta 24, y la menor variación se obtuvo en la pregunta 21 con un 23.93 da entender que esta pregunta es la que menos variación ha tenido según el análisis realizado en el programa SPSS24.

**Tabla 27:** *Dimensión trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	7.7	7.7	7.7
Casi siempre	26	66.7	66.7	74.4
Siempre	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 27, se evidencia que siempre se realiza el trabajo en equipo en un 27%, y un 67% describe que casi siempre se trabaja de manera conjunta en coordinación entre compañeros lo que permite realizar sus actividades y el 8% describe que solamente a veces.

**Tabla 28** *análisis estadístico de la dimensión autogestión*

	P26	P27	P28	P29	P30
Media	2.67	3.00	2.54	2.59	3.05
Mediana	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
Moda	2	4	2	2	3
Desviación estándar	0.806	0.946	0.822	0.818	0.826
CV	30.21	31.53	32.39	31.59	27.06

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En análisis realizado que se evidencia en la tabla 28, se muestra que la media de la pregunta 26 es de 2.67, en la misma pregunta la desviación estándar con 0.80 es la menor de esta dimensión y la pregunta con mayor variabilidad es la pregunta 28 con 32.39 de coeficiente de correlación.

**Tabla 29:** *Dimensión autogestión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	10.3	10.3	10.3
Casi siempre	22	56.4	56.4	66.7
Siempre	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 29, se evidencia que el 33% siempre y el 56% casi siempre se realiza autogestión en cada uno de los alumnos del primer año de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, lo que permite tener la participación de los estudiantes para generar trabajo en equipo en el aula y solamente un 10% indica que a veces.

**Tabla 30.** *análisis estadístico de la dimensión dominio del discurso*

	P31	P32	P33	P34	P35
Media	2.85	2.64	2.69	2.95	3.13
Mediana	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
Moda	3	2	2 <sup>a</sup>	3	4
Desviación estándar	0.709	0.843	0.832	0.857	0.894
CV	24.89	31.90	30.90	29.06	28.57

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 30, se evidencia que según el análisis estadístico del SPSS 24 las medidas de dispersión son que la media baja está en la pregunta 32 y la desviación estándar elevada está en la pregunta 32 y la mayor variabilidad según el coeficiente de variación está en la pregunta 33 con 30.90

**Tabla 31:** *Dimensión dominio del discurso*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	10.3	10.3	10.3
Casi siempre	24	61.5	61.5	71.8
Siempre	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 31, se evidencia que el dominio del discurso se obtuvo que el 28% describe que siempre tiene un dominio claro de lo que se quiere emitir por cada estudiante y un 62% admite que casi siempre domina lo que quiere comunicar a través de un discurso. Y el 10% manifestó que a veces se tiene un dominio.

**Tabla 32** *análisis estadístico de la dimensión resolución de conflictos*

	P36	P37	P38	P39
Media	2.62	2.51	2.72	2.51
Mediana	2.00	2.00	3.00	2.00
Moda	2	2	3	2
Desviación estándar	0.935	0.854	0.857	0.885
C.V.	35.76	34.00	31.52	35.21

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 32, se evidencia que la mayor variabilidad que se ha tenido esta dimensión está relacionado a la pregunta 36, donde el resultado es de 35.76, si bien las menores variaciones está en la pregunta 38 con 31.51, se muestra una variación no muy pronunciada, pero si implica que los resultados no han sido muy uniformes.

**Tabla 33:** *Dimensión resolución de conflictos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	22	56.4	56.4	56.4
Casi siempre	15	38.5	38.5	94.9
Siempre	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la dimensión de resolución de conflictos que se evidencia en la tabla 33, se aprecia que el 56% a veces se tiene disposición de resolver conflictos lo que da entender que muchas ocasiones no tiene la intención de resolverlos por diversos motivos; sin embargo, solo el 5% indica que siempre está dispuesto a resolver conflictos y el 39% admite que casi siempre, lo que da entender que no se tiene una adecuada disposición para la resolución de conflictos por parte de los alumnos.

### 3.2.3. Presentación de resultados por variables de investigación

#### Variable comunicación asertiva

**Tabla 34:** *Comunicación asertiva*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	7.7	7.7	7.7
Casi siempre	24	61.5	61.5	69.2
Siempre	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

Los resultados obtenidos en la variable comunicación asertiva se evidencia en la tabla 34, que el 31% de los estudiantes del primer año de educación secundaria practican la comunicación asertiva de manera constante, y el 62% casi siempre; sin embargo, el 8% manifestó que a veces se tiene comunicación asertiva, si bien es un porcentaje pequeño, pero se debe tener en cuenta para mejorar la comunicación.

#### Variable trabajo en equipo

**Tabla 35:** *Trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	7.7	7.7	7.7
Casi siempre	26	66.7	66.7	74.4
Siempre	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En tabla 35, se aprecia la variable trabajo en equipo y los resultados son los siguientes que el 25% tiene colaboración siempre para realizar trabajo de manera coordinada entre compañeros, 67% casi siempre, siendo muy importante para poder lograr una mejor participación de estudiantes y lograr un mejor aprendizaje en el desarrollo de clases y tareas de los estudiantes. No obstante, el 8% manifestó que a veces tiene participación en trabajo de equipos y otras veces no.

### 3.3. Resultados del objetivo específico 3

#### 3.3.1. Evaluar la relación de la comunicación asertiva y el trabajo de equipo

**Tabla 36:** *Valores de Correlación de Pearson*

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** análisis obtenido de mediante el SPSS 24 del instrumento aplicado

En la tabla 36 se aprecia los niveles de correlación según Pearson, que permitió medir el nivel de relación entre las variables que se estudiaron y se determinó con el estadístico SPSS 24.

#### 3.3.2. Relación de las dimensiones de comunicación asertiva

A continuación, se presenta las dimensiones de la variable comunicación asertiva para el análisis correspondiente.

**Tabla 37:** *Relación de dimensiones comunicación asertiva*

<b>Correlaciones de las dimensiones de comunicación asertiva</b>					
		Comunicación	Compromiso	Confianza	Resolución de problemas
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,463**	,380*	,494**
Compromiso		,463**	1	,805**	,596**
Confianza		,380*	,805**	1	,537**
Resolución de problemas		,494**	,596**	,537**	1

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** resultados obtenidos en el estadístico SPSS24, el 19/12/2018

En la tabla 37, se evidencia la relación de las dimensiones de comunicación asertiva, se evidencia el nivel de correlación es positiva en todas las dimensiones lo que muestra que si existe relación según la correlación de Pearson, donde la más alta correlación está en la dimensión compromiso con 0,80 y la dimensión confianza tiene un bajo nivel correlacional con 0,38.

### 3.3.3. Relación de las dimensiones trabajo en equipo

**Tabla 38:** *Relación de dimensiones trabajo en equipo*

<b>Correlaciones de las dimensiones de la variable trabajo en equipo</b>					
		Trabajo en equipo	Autogestión	Dominio de discurso	Resolución de conflictos
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,678**	,713**	,743**
Autogestión		,678**	1	,624**	,609**
Dominio de Discurso		,713**	,624**	1	,783**
Resolución de conflictos		,743**	,609**	,783**	1

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

**Fuente:** resultados obtenidos en el estadístico SPSS24, el 19/12/2018

En tabla 38, se evidencia la relación de las dimensiones de la variable trabajo en equipo, la relación entre trabajo en equipo autogestión es positiva moderada 0,67 y con la dimensión dominio es 0,71 y con resolución de conflictos la relación es positiva alta. La autogestión tiene relación positiva moderada con las otras dimensiones, el dominio de discurso tiene una mejor relación con resolución de conflictos 0,78 positiva alta.

### 3.3.4. Relación de las variables

**Tabla 39:** Análisis de la relación de las variables comunicación asertiva y trabajo en equipo

Correlación			
		Comunicación Asertiva	Trabajo Equipo
Comunicación Asertiva	Correlación de Pearson	1	,753**
Trabajo en Equipo		,753**	1

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

**Fuente:** resultados obtenidos en el estadístico SPSS24, el 19/12/2018

En la Tabla 39, se evidencia la presentación del nivel de correlación que se encontró en las variables de comunicación asertiva y trabajo en equipo, que según los datos obtenidos en la institución educativa se pudo obtener que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.753, lo que evidencia que se tiene una correlación positiva alta, es decir, se tiene una fuerte relación de las variables investigadas.

**Tabla 40** relación de muestra única

	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Comunicación asertiva	39	54,00000	10,49812	1,8104
Trabajo en equipo	39	53,02564	10,80323	1,72990

**Fuente:** resultados obtenidos en el estadístico SPSS24, el 19/12/2018

En la tabla 40, se aprecia que se tiene como media en comunicación asertiva es de 54,00 y con respecto al trabajo en equipo es de 53,02 y la desviación estándar es la primera variable es de 10,49 y el 10,80 respectivamente.

### 3.3.5. Prueba de hipótesis

**Tabla 41** *análisis y prueba de hipótesis*

	Valor de prueba = 0						
	Coef. de correlación de Pearson	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Variable1	0,753	32,123	38	0,007	54,00000	50,5969	57,4031
Variable2		30,652	38	0,007	53,02564	49,5236	56,5276

**Fuente:** resultados obtenidos en el estadístico SPSS24, el 19/12/2018

En la Tabla 41, se evidencia la presentación de resultados según la correlación de Pearson se determinó que la relación entre comunicación asertiva y trabajo en equipo, es positiva alta 0,753. El nivel de significancia es de 0,007, siendo menor al 0.05 se considera que existe relación entre las variables que se analizaron, logrando hacer el contraste de la hipótesis y se aceptó la hipótesis del investigador, donde se afirma que si existe una buena la comunicación asertiva entonces se fortalece el trabajo en equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018.

Por lo tanto, se logró demostrar que existe relación la variable comunicación asertiva y trabajo en equipo en estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, de acuerdo, a estos resultados se pueden tomar decisiones correspondientes para la mejora de la comunicación asertiva y trabajo en equipo en la población estudiada.

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN**

### 3.4. Discusión de Resultados

El análisis de datos obtenidos en la investigación permitió responder a los objetivos de la siguiente manera: para responder al primer objetivo específico se procedió a la validación mediante el juicio de tres expertos, donde se verificó la credibilidad mediante el la fórmula estadística aplicada de Lawshe, en la se determinó la confiabilidad de 0,90 para comunicación asertiva y para trabajo en equipo 0.92 según la **(Tabla 15)**, además, en la **Tabla 3** se evidencia la validez de contenido emitida por los expertos. Al respecto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) indican que un instrumento según el dominio del tema de contenido este debe recoger la información que se busca medir y de acuerdo a su validez este se debe correlacionar de acuerdo a los datos obtenidos y se debe explicar cómo las mediciones del concepto o variable se vinculan de manera congruente con las mediciones de otros conceptos correlacionados teóricamente y el juicio de experto es el nivel que un instrumento realmente recoge la información de la variable que se investiga.

El segundo objetivo específico, el diagnóstico de la comunicación asertiva y el trabajo en equipo se analizó de acuerdo al cuestionario formulado y aplicado a los estudiantes de la institución investigada, donde se obtuvo que la comunicación asertiva **(Tabla 33)** se practica casi siempre en un 61.5% y siempre en 31% y quedando a veces en un 8%, resultados que precisan que si se practica la comunicación asertiva en su mayoría de los estudiantes lo cual es muy importante para su desarrollo y aprendizaje en el aula y el trabajo en equipo **(Tabla 34)** el 67% indicó que casi siempre y el 26% siempre es un resultado importante acerca de la práctica del trabajo en equipo para los alumnos y docentes, en ese sentido (Montes, 2014) indicó que mejores índices de mejora en el diálogo efectivo, comunicación no verbal; sin embargo, menor resultado en la resolución de conflictos y con respecto a la variable trabajo en equipo se obtuvo mejores resultados en el logro de metas y el clima democrático. Finalmente, se concluye que la aplicación de un programa de gestión del talento ayudó a mejorar la comunicación asertiva y el trabajo en equipo

Finalmente, en la **(Tabla 41)** la prueba de hipótesis se aprecia los resultados según la correlación de Pearson se determinó que la relación entre comunicación

asertiva y trabajo en equipo, es positiva alta 0,753. El nivel de significancia es de 0,007, siendo menor al 0.05 se considera que existe relación entre las variables que se analizaron, logrando hacer el contraste de la hipótesis y se aceptó la hipótesis del investigador, donde se afirma que si existe una buena la comunicación asertiva entonces se fortalece el trabajo en equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018.

Por lo tanto, se logró demostrar que existe relación la variable comunicación asertiva y trabajo en equipo en estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, de acuerdo, a estos resultados se pueden tomar decisiones correspondientes para la mejora de la comunicación asertiva y trabajo en equipo en la población estudiada.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

Se definió la validación y confiabilidad del instrumento que recoge la información de estudio integrada por 39 ítems que fue validado por el juicio de tres expertos quienes aprobaron por unanimidad la mayoría de preguntas, al obtener 0,86 de índice de validez de contenido, dando entender que el instrumento si recoge la información requerida para este estudio. Y la confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el Alfa de Cronbach en el estadístico SPSS 24, donde en la comunicación asertiva es de 0,90 y trabajo en equipo 93,1 de confiabilidad, lo que dio entender que el instrumento si tiene coherencia y los encuestados si entendieron las preguntas y se obtuvo los datos requeridos para esta investigación.

Respecto al diagnóstico de la comunicación asertiva se pudo conocer que si se tiene una adecuada comunicación entre compañeros y docentes, lo que permite realizar las actividades académicas de manera coordinada, logrando la interacción para el desarrollo de los cursos en el aula, lo que permite que los estudiantes mejoren su aprendizaje y se complementa con el trabajo en equipo donde el diagnóstico fue siempre se busca realizar actividades en coordinación entre compañeros para poder alcanzar los objetivos en realizar trabajos académicos y prepararse en determinados temas que se desarrollan con el apoyo del docente y entre compañeros.

Finalmente, la evaluación de la relación entre comunicación asertiva y trabajo en equipo, es positiva alta, ya que la correlación de Pearson fue 0,753, se aceptó la hipótesis del investigador, donde se afirma que si existe una buena la comunicación asertiva entonces se fortalece el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018, ya que el nivel de significancia fue de 0,007 siendo menor al nivel de error permitido 0,05 se acepta la hipótesis planteada por el investigador.

El aporte significativo de esta investigación está relacionado al análisis obtenido de la comunicación asertiva y trabajo en equipo donde se pudo conocer que si se práctica de manera adecuada en ambas variables por parte de los alumnos y docentes.

Asimismo, al conocer que se tiene una relación positiva alta, se determinó que al mejorar la comunicación asertiva se tendrá un efecto positivo para trabajar en equipo que representa el aporte logrado en este estudio.

## **5.2. Recomendaciones**

Se recomienda realizar la coordinación respectiva con las autoridades de la UGEL para implementar medidas para mejorar la comunicación entre compañeros de clase que permita lograr el trabajo en equipo en el aula, logrando la mejora de ciertos comportamientos para ello se necesita de un especialista que ayude a los estudiantes a auto-controlarse ante cualquier circunstancia que se le presente en la misma institución o fuera de ella.

A los docentes de la institución educativa se recomienda la aplicación de estrategias didácticas para poder promover y mejorar la capacidad verbal de los estudiantes, mediante acciones diarias que ayuden a lograr una comunicación asertiva entre estudiantes y docentes para optimizar el logro aprendizaje en el aula.

Asimismo, se recomienda al director de la institución educativa contar con un especialista en la institución que lleve un control de los estudiantes para poder conocer si avanza en su desarrollo de autocontrol de las emociones, el cual también podrá mejorar su vocabulario y que estas no se vean quebrantadas en la agresividad del estudiante por falta de un autocontrol.

## **CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. España: ESIC Editorial.
- Acuña Tapara, V. (2015). Estrategia didáctica fundamentada en la comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales entre tutores y estudiantes" (Tesis de Maestría). *Tesis para optar el grado de magister en educación con mención de investigación e innovación curricular*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/password-login>
- Acuña, O., Silva, G., & Maluenda, R. (2016). Comparación de estilos de aprendizaje de los estudiantes de las carreras del área de la salud, Universidad de Antofagasta. *Revista educativa de ciencias de la salud*, 3. Obtenido de <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol612009/artinv6109a.pdf>
- Aguilar, & Vargas. (2010). *Planificación y Gestión Estrategia*. 4ta. Edición. Editores Rom.
- Alberti, R., & Emmons, M. (1978). *Asertividad: definiciones y dimensiones*. Obtenido de [https://www.academia.edu/25523230/Asertividad\\_definiciones\\_y\\_dimensiones\\_Assertiveness\\_definitions\\_and\\_dimensions](https://www.academia.edu/25523230/Asertividad_definiciones_y_dimensiones_Assertiveness_definitions_and_dimensions)
- Alcaraz, R. (2006). *El emprendedor de éxito*. México: Tercera edición. McGraw Hill.
- Alegre, A. A. (2013). *Ansiedad ante exámenes y estrategias de aprendizaje en estudiantes*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Alí y Chambi. (2016). *Ansiedad ante los exámenes en estudiantes*. Juliaca: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.
- Ander, & Aguilar . (2001). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. España: NetbibloS.L.
- Berrios, H., & Carbone, N. (2018). Asertividad y estilos cognitivos de interacción social en docentes tutores de instituciones educativas nacionales de la ciudad de Lambayeque, agosto a Diciembre 2016. *Para optar el título de Licenciada en Psicología*. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/1362>
- Bronceado. (s.f.). *Cómo trabajar en equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros*. España: Ediciones Gestión.
- Buchholz, M. (27 de Setiembre de 1993). Presentación en: Linkage Conference on Emotional Intelligence. Chicago.
- Caballo, V. (1983). Asertividad: definiciones y dimensiones. *Estudios de Psicología*(13), 55.
- Calderón Matute, L. C. (2017). Comunicación Asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós. *Maestría*

*en Comunicación Social*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21331>

- Calduch. (05 de mayo de 2014). *Metodos y técnicas de Investigación Internacional*. Recuperado el 05 de noviembre de 2018, de Universidad Complutense de Madrid: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Cárdenas, J. P. (2016). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en estudiantes del primer Ciclo de la escuela académica profesional de Arquitectura de la Universidad César Vallejo Lima- Norte, 2015. *Magister en psicología educativa*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6378>
- Carrasco, M. Á., & Gonzáles, J. (2006). Aspectos conceptuales de la agresión. *Acción Psicológica*, 4, 7-38.
- Cepeda, R. (2017). Los modelos de aprendizaje de Kolb, Honey y Munford: implicaciones para la educación. *Sophia - revista de investigaciones en educación*, 20.
- Cerda. (10 de febrero de 1991). *Medios, instrumentos, técnicas y métodos en la recolección de datos e información*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta : <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/cerda7.pdf>
- Chrismar, A. M. (2005). *Identificación de los estilos de aprendizaje y propuesta de orientación pedagógica para la universidad austral de Chile*. Tesis de Maestría, Universidad Austral de Chile, Facultad de Ingeniería, Valdivia. Obtenido de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2005/egc932i/doc/egc932i.pdf>
- Diaz, S. M. (2014). *Ansiedad ante los exámenes y estilos de aprendizaje en estudiantes de medicina de una universidad particular*. Tesis de pre grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Medicina - escuela de Psicología, Chiclayo. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/338/1/TL\\_Diaz\\_Zena\\_Sandra.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/338/1/TL_Diaz_Zena_Sandra.pdf)
- Elizondo, M. (1990). *Asertividad y Escucha activa en el Ámbito Académico*. México: Progreso.
- Esquivel, P., Gonzáles, M., & Aguirre, D. (2013). Estilos de aprendizaje. La importancia de reconocerlos en el aula. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 5.
- Ferrazzano de Solvey, R. (2015). *Terapias de Avanzada - Psicoterapia del siglo XXI*. Centro de Terapias de Avanzada, 7.

- García, F. (2017). *Programa “Me relajo con éxito” en el manejo de la ansiedad ante los exámenes en estudiantes de Secundaria, Lima- 2016*. Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. Lima: Universidad César Vallejo.
- Gómez y Cisneros. (2004). *Manual de estilos de aprendizaje*. Obtenido de [http://biblioteca.ucv.cl/site/colecciones/manuales\\_u/Manual\\_Estilos\\_de\\_Aprendizaje\\_2004.pdf](http://biblioteca.ucv.cl/site/colecciones/manuales_u/Manual_Estilos_de_Aprendizaje_2004.pdf)
- Güell, M., & Muñoz, J. (2000). *Desconóctete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional*. Barcelona: Paidós.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. 6° edición.
- Hernández, P. (1994). *Ansiedad ante los exámenes y su repercusión en la educación*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta edición ed.). Mexico D.F, Mexico: Mc Graw Hi Educación.
- Jhonson y Cassady. (07 de enero de 2002). *Estudio de la influencia de la ansiedad y el estrés en el rendimiento académico vs. la influencia del rendimiento académico en los niveles de ansiedad y estrés*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/49114567\\_Estudio\\_de\\_la\\_influencia\\_de\\_la\\_ansiedad\\_y\\_el\\_estres\\_en\\_el\\_rendimiento\\_academico\\_vs\\_la\\_influencia\\_del\\_rendimiento\\_academico\\_en\\_los\\_niveles\\_de\\_ansiedad\\_y\\_estres](https://www.researchgate.net/publication/49114567_Estudio_de_la_influencia_de_la_ansiedad_y_el_estres_en_el_rendimiento_academico_vs_la_influencia_del_rendimiento_academico_en_los_niveles_de_ansiedad_y_estres)
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (19 de enero de 2015). El aprendizaje cooperativo en el aula. *Editorial Paidós*, 13.
- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo, ventajas y desventajas*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Keefe y Thompson. (20 de abril de 1987). *Estilos de aprendizaje. Cómo aprender mejor*. Obtenido de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2005/egc932i/doc/egc932i.pdf>
- Kessler. (2007). *Estudio del trastorno de ansiedad*. México.
- Llacsá, M., & Paz, R. (2017). *Efectos de la Técnica de Liberación Emocional EFT para disminuir la ansiedad ante los exámenes en estudiantes de primer ciclo de psicología de una Universidad Particular de Chiclayo*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de posgrado, Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1183/BC-TES-TMP-0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López Regalado, O. (2018). La comunicación asertiva y convivencia escolar. *Gestión escolar con Liderazgo Pedagógico*. Pontificia Universidad Católica del Perú,

Lima, Perú. Obtenido de  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/10755>

- Melgosa, J. (1995). *¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Monje, Viviana; Camacho, Milena; Rodríguez, Elizabeth; Carvajal, Luz. (2009). Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar. *Psicogente*, 78-95.
- Montes, J. (2014). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. *Propósitos y Representaciones: Revista de Psicología Educativa*, 2, 121-196. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/62/142>
- Naranjo, M. L. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Actualidades Investigativas en Educación Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación*, 1-27.
- Neidhardt, J., Weinstein, M., & Conry, R. (1989). *Seis programas paraprevenir y controlar el estrés*. Madrid: Deusto.
- OMS. (7 de abril de 2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/campaigns/world-health-day/2017/es/>
- Onyeizugbo. (2010). *Aueficacia, sexo y rasgo de ansiedad como moderadores de la ansiedad ante exámenes*. España: Electronic Journal of Research in Educational Psychology.
- Pozner, P., Ravela , P., & Fernández , T. (2000). Trabajo en equipo. *Diez Modulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*.(9), 28. Obtenido de <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- Pozner, P., Ravela, P., & Fernández , T. (2000). Trabajo en equipo. *Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*(9), 28. Obtenido de <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- Quinallata, V. (2016). *Estilos de aprendizaje, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de centros educativos técnicos productivos*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1263/1/2010\\_Quinallata\\_Estilos%20de%20aprendizaje%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20de%204%C2%B0%20y%205%C2%B0%20de%20secundaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20Cal](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1263/1/2010_Quinallata_Estilos%20de%20aprendizaje%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20de%204%C2%B0%20y%205%C2%B0%20de%20secundaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20Cal)
- Quiroga, C., & Apolinario, M. (2013). *Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la labor docente en el Instituto Superior Tecnológico Público Utcubamba-Bagua Grande, 2013*. Bagua Grande.

- Reyes, M. D. (2018). Estrategia organizacional para la mejora de trabajo en equipo en los colaboradores de Mibanco agencia Lambayeque matriz. *Para obtener el grado de maestro en gestión del talento humano*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4885>
- Rice, P. (2000). *Adolescencia. Desarrollo, relaciones y cultura*. Madrid: Prentice Hall.
- Risco, T. R. (2016). Talleres de convivencia democrática para fortalecer la comunicación asertiva en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la I.E.P “Manuel Pardo” Chiclayo - 2016. *Magister en Educación*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21902>
- Riso(a), W. (1988). *Entrenamiento asertivo*. Medellín: Rayuela.
- Riso(b), W. (2002). Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo. Bogotá: Norma.
- Riso, W. (2002). *Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo*. Bogotá: Norma.
- Robbins(a), S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México.: 10° Edición Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Décimo tercera edición. Pearson Educación.
- Rodas, E. Y. (2017). Comunicación efectiva y trabajo en equipo (Tesis de grado). *Tesis para optar el grado magister en Psicología industrial e organizacional*. Universidad Rafael Landívar, QUETZALTENANGO, Guatemala.
- Rodríguez Jiménez , L. J. (s.f.). COMUNICACIÓN ASERTIVA. En *Comunicación asertiva* (págs. 80-82).
- Rodriguez, J. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*. México D.F., México: Thomson.
- Rojizo. (s.f.). *Organizaciones y política públicas, una mirada desde el noroeste*. México: Once Ríos Editores.
- Sanabria, L. E. (2017). *Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la Institución Educativa San Juan de la China de Ibagué (Tesis de maestría)*. Tolima.
- Sánchez y Muñoz. (07 de enero de 2002). *Los estilos de aprender*. Recuperado el 09 de setiembre de 2018, de [http://web.iese.edu/BMS/GESCO\\_02/Documentaci%F3n/4b\\_01978300.pdf](http://web.iese.edu/BMS/GESCO_02/Documentaci%F3n/4b_01978300.pdf)

- Sánchez, E., & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseño de la Investigación Científica*. Lima: URP.
- Sandoval y Pariahuache. (2014). *Necesidad cognitiva y ansiedad ante los exámenes en estudiantes*. Chiclayo : Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Siguntay Tzul, A. I. (2015). Trabajo en equipo-logro individual y su influencia en el aprendizaje de productos notables. *Licenciatura en la Enseñanza de Matemática y Física*. Universidad de Rafael Landívar, Totonicapán, Guatemala.
- Suárez, K. (2011). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Thomson.
- Takayama, R. (2015). *Estilos de aprendizaje en estudiantes de una I.E nacional y particular de Chiclayo*. Facultad de Humanidades. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <http://docplayer.es/83032576-Tesis-estilos-de-aprendizaje-en-estudiantes-de-una-i-e-nacional-y-particular-de-chiclayo-bach-takayama-uriarte-rina-miryam.html>
- Tanta Tanta, S. E. (2018). Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. *Magister en Administración de la Educación*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/18239>
- Trujillo. (2017). *ANSIEDAD FRENTE A EXÁMENES Y AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Urcola, J. (2010). *Dirigir personas fondo y formas*. España: Sexta edición. ESIC Editorial.
- Valenzuela, G. (2010). Estilos de aprendizaje de los estudiantes de la universidad de Sonora , Mexico estudio de caso. *Estilos de aprendizaje*, 15. Obtenido de [https://www2.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero\\_6/articulos/lsr\\_6\\_articulo\\_7.pdf](https://www2.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_6/articulos/lsr_6_articulo_7.pdf)
- Vilches A. y Gil P. Daniel. (2011). "El trabajo cooperativo en las clases de ciencias: una estrategia. *Alambique. Didáctica de las Ciencias Experimentales*, 69, 73.
- Watzlawick, P. (1967). *Axiomas básicos de comunicación*. España: Herder.

## **Anexos**

## CUESTIONARIO

El presente cuestionario contiene ítems que resultan ser indicadores observables para obtener información de primera mano, para lo cual te solicito respuestas con mucha sinceridad y poder diagnosticar la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes de la Institución Educativa “Santo Toribio de Mogrovejo” de Zaña.

**Estudiante:** \_\_\_\_\_ **Grado y sección:** \_\_\_\_\_

**Fecha de observación:** \_\_\_\_\_

**Instrucción: Marque con un aspa (X) la opción que crea conveniente.**

### I.Variable Independiente: Comunicación asertiva

#### Comunicación

Ítem	Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
01	¿Te comunicas en forma clara y precisa dentro del aula?				
02	¿Tus compañeros reciben el mensaje de manera adecuada?				
03	¿El mensaje expresado entre tú y tus compañeros es el adecuado?				
04	¿El código que se transmite en la comunicación con tus compañeros es el adecuado?				
05	¿El canal que utilizas para transmitir los mensajes a tus compañeros es el adecuado?				

#### Compromiso

Ítem	Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
06	¿Te identificas con las metas y objetivos del trabajo en tu equipo?				
07	¿Eres leal con tu grupo?				
08	¿Te comprometes con el trabajo de equipo, sin hacer comentarios negativos?				
09	¿Te muestras satisfecho trabajando en equipo?				

<b>10</b>	¿Cuando trabajas en equipo lo haces con pasión, dando lo mejor de ti?				
-----------	---	--	--	--	--

### Confianza

Ítem	Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
<b>11</b>	¿Eres sincero con tus compañeros de equipo y confías en ellos?				
<b>12</b>	¿Desarrollas tus competencias y capacidades dentro de los integrantes del equipo en la sección?				
<b>13</b>	¿Existe un ambiente adecuado de colaboración dentro del equipo?				
<b>14</b>	¿Sientes que eres aceptado en tu equipo?				
<b>15</b>	¿Recibes o das apoyo a tus compañeros de equipo?				

### Manejo o Resolución de Problemas

Ítem	Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
<b>16</b>	¿Controlas tus emociones tanto en situaciones positivas como negativas?				
<b>17</b>	¿Sienten la necesidad de superación continua según tus intereses?				
<b>18</b>	¿Cuándo trabajas en equipo se cumplen tus propósitos según tus necesidades de aprendizaje?				
<b>19</b>	¿Crees que asumes la práctica positiva de valores al interior de tu equipo?				
<b>20</b>	¿En situaciones adversas negocias la probable solución?				

### II. Variable Dependiente: El trabajo en equipo

### Planificación del equipo

Ítem	Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
21	¿Reconozco cuál es la tarea cuando trabajo en equipo?				
22	¿Comprendo cuál es la meta a alcanzar?				
23	¿Defino bien mis objetivos para desarrollar la tarea en equipo?				
24	¿Asumo mi rol con responsabilidad, sin interferir los de los demás?				
25	¿Contribuyo en la planificación: tarea, materiales, tiempo?				

### Autogestión

Ítem	Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
26	¿Trabajo de manera coordinada en la planificación?				
27	¿Establezco bien los objetivos para el cumplimiento de la tarea?				
28	¿Me comunico apropiadamente con los demás integrantes del equipo?				
29	¿Me relaciono en forma interdependiente con mis compañeros?				
30	¿Soy creativo cuando trabajo en equipo?				

### Comunicación

Ítem	Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
31	¿Escucho con atención e interés, sin interrumpir?				
32	¿Recapitulo los pasos a seguir cuando trabajo en equipo?				
33	¿Resumo tanto los pasos a seguir como las tareas desarrolladas?				

<b>34</b>	¿Hago la pregunta necesaria, correcta en forma oportuna?				
<b>35</b>	¿Cuando alguien me cuenta algo intento imaginar cómo se siente, qué necesita y cómo son sus circunstancias?				

### Resolución de conflictos

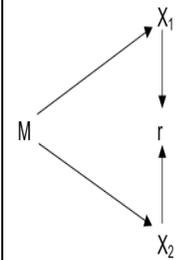
Ítem	Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
36	¿Si es necesario, abrazo, consuelo, doy la mano?				
37	¿Cuándo no entiendo algo, pregunto?				
38	¿Reconozco las necesidades de los demás sin necesidad de que me lo digan?				
39	¿Siento que mis valores y principios son aceptados?				
40	¿Resuelvo mis diferencias negociando las alternativas de solución?				

**Gracias por tu significativo aporte.**

**Edita**

### Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018?	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018.</p>	<p><b>(Hi)</b> <b>Si existe una buena</b> la comunicación asertiva entonces se fortalece el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018</p>	<p><b>Variable 1: Motivación lectora</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Confianza</li> <li>- Manejo o resolución de conflictos</li> </ul>	Conformado por 39 estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018	Diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional.	Cuestionarios comunicación asertiva (20 ítems) y Trabajo en equipo (19 ítems).	Estadística de correlación de Pearson
	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. Describir el proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información de la comunicación asertiva y el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018.</p>	<p><b>(Ho)</b> <b>Si existe una mala</b> la comunicación asertiva entonces no se fortalece el trabajo de equipo en los estudiantes de</p>	<p><b>Variable 2: Hábito lector</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de equipo</li> <li>- La autogestión</li> <li>- La comunicación</li> <li>- Resolución de conflictos</li> </ul>				



	<p>2. Diagnosticar el nivel de comunicación asertiva y el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018.</p> <p>3. Evaluar la relación de la comunicación asertiva y el trabajo de equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018</p>	<p>primer grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo de Zaña, 2018</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, María Rosa Calva Cueva,  
con documento de identidad N° 16602105, de profesión Docente  
con Grado de Magíster, ejerciendo actualmente como Coordinadora de TOE  
en la Institución "Santo Corisio de Mogrovejo" - Zaña

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en el 1er grado escribir el grado, nivel, institución o en su defecto datos de la muestra de investigación de los estudiantes de Secundaria de la I.E. "Santo Corisio de Mogrovejo" - Zaña 2018

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

Fecha:

María Rosa Calva Cueva  
Firma  
DNI N° 16602105

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, Quevedo Dupuy Rosmery,  
con documento de identidad N° 16756184, de profesión Psicóloga católica  
con Grado de Magister, ejerciendo actualmente como Psicóloga del CER-Zona.  
en la Institución Ministerio de la Mujer - Comisaria Zona.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en estudiantes de primer grado de educación secundaria.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión				✓
Pertinencia			✓	

Fecha: 09-12-18

MIMP - INCVPS  
CENTRO EMERGENCIA MUJER  
COMISARIA FNP-ZONA

Ps. Rosmery Quevedo Duque  
C.Ps.P. #10485

Firma  
DNI N° 16756184

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, Miriam Vanessa Ramos Alvarado.,  
con documento de identidad N° 42006050 de profesión Psicóloga.  
con Grado de Magister, ejerciendo actualmente como Psicóloga.,  
en la Institución Centro de Salud José Olaya.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en estudiantes de primer grado de educación secundaria.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				α
Redacción de los Ítems				α
Claridad y precisión				α
Pertinencia				α

Fecha:



Firma

DNI N° 42006050.

**Autorización para la aplicación de los Instrumentos.**

**SOLICITO:** Autorización para la aplicación de proyecto de Tesis.

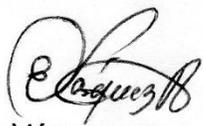
Mg. Jorge Benavides Carranza  
Director de la I.E: "Santo Toribio de Mogrovejo"

Yo, **Edita Vásquez Ramos** identificada con DNI N° 40055579, maestra de profesión con domicilio en el sector Servicentro Mz 63 - LT3 del distrito de Cayalti, me dirijo a usted, para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo solicitarle autorización, para aplicar mi proyecto de investigación a los estudiantes de primero de secundaria de la I.E. que Ud. dignamente dirige.

Fundamento mi pedido en que, estoy culminando mis estudios de posgrado en Psicología Educativa, en la Universidad Cesar Vallejo, y elaborando mi tesis de grado titulada: "**Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria**", referida a recoger información, con el compromiso de brindarle los resultados de la encuesta aplicada, a fin de conocer a la población y sirviendo de base para las futuras investigaciones.

**POR LO EXPUESTO:** Pido a usted, Sr. Director, acceder a mi petición estando llana a respetar los protocolos exigidos.

Zaña, 06 de diciembre 2018.

  
Edita Vásquez Ramos  
DNI N° 40055579





“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ESTATAL DE EDUCACION SECUNDARIA “SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO” DE ZAÑA.

Que suscribe:

### AUTORIZA

A, la Señora: **EDITA VASQUEZ RAMOS** profesora nombrada en el Área de **MATEMATICA** de la I.E, para la aplicación del proyecto de TESIS, “**Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes de primer grado de educación secundaria**” a los estudiantes del Primer Grado.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Zaña, 05 de diciembre de 2018



## Autorización de publicación de tesis

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Edita Vásquez Ramos, identificada con DNI N° 40055579, egresado de la Escuela de Posgrado, del programa de maestría de Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 40055579

FECHA: 18 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Acta de originalidad



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Oscar López Regalado, Asesor del curso Diseño y Desarrollo del Trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Edita Vásquez Ramos, titulada: **RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chiclayo, 11 de enero de 2018



Dr. Oscar López Regalado  
DNI: 27374335

**CAMPUS CHICLAYO**  
Carretera Pimentel km. 3.5.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Edita Vásquez Ramos

INFORME TÍTULADO:

**Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en  
equipo en los estudiantes de primer año de educación  
secundaria de una institución educativa**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 20/01/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD

The image shows a circular official stamp from the 'DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN UCV CHICLAYO'. The stamp contains the university's logo and the text 'UCV CHICLAYO'. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN