



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La comunicación asertiva y el desempeño docente en la
Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Carmen”
distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Champi Huaman, Percy

ASESOR:

Dr. Enriquez Romero, Edgar

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr.
Presidente

Dr.
Secretaria

Dr. Enríquez Romero, Edgar

Vocal

DEDICATORIA

Al Divino por brindarme la oportunidad de ser profesional, su luz guía mi proceso de estudio.

A mi esposa Nely, por su apoyo y fortaleza constante, creyendo en mí en todo momento.

A mi hija Diana Minerva que es la razón de mi existencia.

PERCY CHAMPI HUAMAN.

AGRADECIMIENTO

Ofrezco gratitud a las personas e instituciones que me ayudaron e impulsaron en el proceso de la investigación, que estuvieron en todo momento dando el aliento necesario.

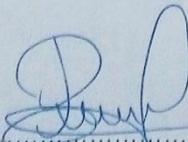
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Percy Champi Huaman, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con D.N.I. No 23988418, con la tesis titulada “La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 Virgen del Carmen distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La Tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
5. Si la tesis fuese aprobada para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, diciembre del 2018



Percy Champi Huaman
DNI N° 23988418

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento a vuestro juicio y opinión el trabajo de investigación intitulado “La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 Virgen del Carmen distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018” que fue desarrollada con el fin de analizar la incidencia de la comunicación asertiva relacionada con el desempeño de los profesores en el nivel primaria.

Se debe indicar que...

Esperando cumplir los requisitos mínimos de conformidad y soporte, presento el informe de investigación.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
<i>DEDICATORIA</i>	iii
DECLARATORIA DE AUTENCTICIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Trabajos previos.....	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema.....	33
Problema general	33
Problemas específicos:.....	33
1.5 Justificación de estudio.....	34
1.6 Hipótesis	36
Hipótesis central	36
Hipótesis específicas:	36
1.7 Objetivos	37
Objetivo principal	37
Objetivos específicos:	37
II. MÉTODO.....	38
2.1 Diseño de investigación.	38
2.2 Variables, operacionalización	39
2.3 Población y muestra.....	48
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
2.6. Aspectos éticos.....	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85

RESUMEN

El trabajo de investigación científico intitulado “La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Carmen” distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018” Provincia de Quispicanchi - Cusco- 2018”, el mismo que tiene como objetivo determinar la correlación entre las dos variables y reconocer cual es el grado de influencia entre la comunicación asertiva y el desempeño de los profesores de la institución.

La investigación, como define Carrasco (2009) es una investigación pura o básica, descriptiva, correlacional, longitudinal, el mismo que no tiene propósito aplicativo inmediato, solo se busca ahondar en los conocimientos acerca de nuestro contexto, en el presente estudio no hubo una intención hecha para la manipulación de variables, pues solo se observan los fenómenos en su ambiente real para luego analizarlos.

Culminado el estudio se arribó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi - Cusco, esto respaldado con los valores encontrados en la tabla de contingencia N° 16, que mediante el estadístico Tau b de Kendall se halló un coeficiente de 0,913 (alta correlación), esto respaldado con la recta de regresión en donde deduce que si la comunicación asertiva es regular, el desempeño docente tiende a ser regular, como también el p valor hallado es menor al valor de alfa ósea $p < \alpha$ (significativo).

Palabras clave: Comunicación asertiva y desempeño docente.

ABSTRACT

The scientific research work entitled "Assertive communication and teaching performance in the Educational Institution N°. 50483 "Virgen del Carmen" district of Quiquijana, province of Quispicanchi 2018 "Province of Quispicanchi - Cusco-2018", which aims to determine the correlation between the two variables and recognize the degree of influence between assertive communication and the performance of the professors of the institution.

Research, as defined by Carrasco (2009) is a pure or basic, descriptive, correlational, longitudinal investigation, which has no immediate application purpose, only seeks to delve into the knowledge about our context, in the present study there was no intention made for the manipulation of variables, since only the phenomena are observed in their real environment and then analyzed.

I After completing the study, it was concluded that there is a significant relationship between assertive communication and teaching performance in Educational Institution N° 50483 "Virgen del Carmen", district of Quiquijana, province of Quispicanchi - Cusco, supported by the values found in the contingency table N ° 16, that through the statistical Tau b of Kendall was found a coefficient of 0.913 (high correlation), this backed with the regression line where it deduces that if assertive communication is regulated, the teaching performance it tends to be regular, as also the p value found is less than the value of bone alpha $p < \alpha$ (significant).

Key words: assertive communication and teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La comunicación asertiva dentro de un trabajo institucional educativo a nivel primario se convierte en el elemento básico fundamental, en el pilar que garantiza el logro de la enseñanza-aprendizaje y más aún, cuando nos referimos al logro del desempeño docente, el profesor requiere de una reflexión de su práctica pedagógica de manera constante.

Ello conlleva a influir en la calidad de la educación de nuestro país en participar en nuevas formas de enseñar y aprender, ósea de innovar nuestra práctica profesional, sin embargo es necesario reconocer la existencia de problemas adicionales como el clima de la Institución, el desinterés de los profesores por reflexionar y tomar decisiones sobre su quehacer pedagógico cotidiano, padres de familia pendientes de la labor docente o alejados de la escuela. Proponemos una relación motivadora mediante la comunicación asertiva de los docentes con sus colegas para mejorar sus propios desempeños profesionales.

Como profesionales de la educación nos interesa que nuestros niños y niñas desarrollen su potencial y logren aprendizajes significativos, sin embargo una manera apropiada para el logro de este propósito es la adecuada comunicación que debe de existir entre los docentes de una institución educativa.

Todos deseamos que esta comunicación relacionada con los desempeños profesionales de los profesores sea de manera fluida y productiva, pero sabemos que tenemos muchas dificultades, depende de muchos factores, desde la motivación del docente, capacidad profesional, conocimiento disciplinar y otros, crean la posibilidad de que los resultados no puedan ser los esperados. Sin embargo podemos afirmar que la reflexión del profesor a partir de una buena comunicación y reflexión de su propia práctica pedagógica tiene mucha importancia en todo este proceso.

Nosotros los investigadores debemos de mejorar la calidad de la comunicación asertiva para influir de manera adecuada en el desempeño docente, más aun tratándose de la búsqueda de la excelencia profesional.

La presente investigación fue elaborada considerando el Reglamento de Elaboración y Sustentación de Tesis de la Universidad Cesar vallejo y consta de las siguientes partes:

Capítulo I: Establecer el problema a investigar en el que se presenta los problemas asociados a la institución educativa, comunicación asertiva relacionada al desempeño de los docentes comparando con otros contextos internacionales, nacionales y regionales, para presentar la pregunta de investigación y algunas limitaciones encontradas durante este proceso científico académico.

Capitulo II: Se presenta el Marco Teórico anotando las investigaciones anteriores al problema de estudio, las bases teóricas las cuales son el soporte científico de la investigación, el planteamiento de la hipótesis la cual evidencia lo mencionado en la investigación, la justificación que expresa la jerarquía del tema y la operatividad de variables, que presentamos y nos permiten poner a prueba la hipótesis.

Capitulo III: Se diseña el Marco Metodológico, presentando el método, tipo, diseño de investigación para una población de docentes de primaria de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen” Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - Cusco- 2018; en el que se observan, problemas en la comunicación asertiva y el desempeño docente para el logro de la excelencia profesional.

Capitulo IV: Establecer el Procesamiento y discusión de Resultados, La confiabilidad del instrumento ha sido medida con el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach; presentado en cuadros y gráficos correspondientes a cada variable y cada indicador de acuerdo a cada dimensión considerada en el estudio. Se presenta la prueba de hipótesis, para ello se ha considerado como técnica de análisis el planteado por Arnau (1997) dentro del Diseño longitudinal antes y después (1G2O). Este tiene un esquema de investigación longitudinal, cuyo propósito es el estudio del cambio de un mismo grupo de sujetos entre dos ocasiones de observación. Bajo este diseño, se ha utilizado el estadístico R de Pearson como el índice que mide el grado de relación entre las variables.

Finalmente, hacemos una referencia a las conclusiones y sugerencias a las que se arribaron en la investigación científica, los referentes bibliográficos necesarios para el sustento de la presente tesis y los anexos necesarios.

1.2 Trabajos previos

Se presenta los resultados de trabajos desarrollados que tienen en común la temática comunicación asertiva y desempeño docente.

En el plano internacional consulté la investigación “Características de la comunicación asertiva en docentes del Colegio Nuestra Señora del Pilar de Bucaramanga” de Dora Cristina Cañas Betancur (2016) desarrollado en Colombia, en dicho trabajo se tomó la muestra de treinta y nueve docentes y se aplicó la escala de asertividad de Rathus. Se concluyó que la asertividad se comunica de manera clara y libre expresan sus sentimientos, ideas y credos, desagrado, y aceptación con naturalidad cuidándose de no avasallar los derechos ajenos, además afirma que se debe hacer un seguimiento para reforzar esta comunicación y su importancia que debe tener en el campo de la educación.

Gallardo, Rodríguez y Peres, el 2009, en su investigación, el cuestionario Ceveapeu. Instrumento empleado para evaluar las estrategias de aprendizaje de los alumnos universitarios, el objetivo de ésta investigación fue elaborar y validar un cuestionario de evaluación de aprendizaje. Se utilizó un diseño de validación de pruebas se utilizaron en la primera muestra quinientos cincuenta y cinco estudiantes y en la segunda mil ciento veintisiete. Los resultados de la validez de construcción y validez de predicción y estabilidad fueron los esperados. El producto terminado fue un cuestionario con dos escalas, veinticinco estrategias y ochenta y ocho ítems, más completo que los anteriormente disponibles.

Se consultó el trabajo titulado “Evaluación del Desempeño Docente a partir de la Opinión de los Alumnos” por el autor Jesús Ernesto Valenzuela Medina (2002), desarrollado en Hermosillo, Sonora. Se empleó en dicha ocasión una muestra de sesenta y siete profesores aplicando el análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach). Se puede extraer la conclusión que menciona la necesidad de

construir instrumento de evaluación de los docentes de nivel superior con relación a sus desempeños.

La investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo provincia de El Oro en el año lectivo 2013 – 2014 autora, Gina Fabiola Espinoza Galarza, en esta investigación se afirma que los docentes tienen una buena comunicación con sus estudiantes favoreciendo su participación activa y está claramente relacionado con el desempeño docente porque los profesores toman en cuenta los saberes previos y las motivaciones de los alumnos.

En el contexto nacional, se consultó la tesis “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres” por Francisco César Palomino Zamudio (2012) el trabajo de investigación fue de tipo correlacional, la muestra estimada fue 345 estudiantes. A las conclusiones que se llegaron fueron que existe relación entre el desempeño de los profesores y el aprendizaje de los educandos. Si el desempeño del docente es bueno, por consiguiente es mayor es el aprendizaje de los estudiantes, además en la medida en que los profesores construyan de manera adecuada sus propias estrategias metodológicas y didácticas y sea juicioso de su rol como formador se garantiza el rendimiento colegial de los estudiantes.

Así mismo, el trabajo titulado “Técnicas de la Asamblea y el desarrollo de las habilidades sociales en los niños y niñas del II ciclo de educación primaria del centro educativo N° 50152 de Calca” de Hidalgo, Huacac, Macedo, Moreno y Vargas, 2005, Cusco. Con fichas de observación y de entrevista aplicado a treinta alumnos, se plantea que la técnica de la asamblea dio pase al desarrollo en los estudiantes las habilidades sociales, se instaura una comunicación dentro del aula además de lograr un grado alto de confianza que permite identificar la problemática que puedan tener.

De acuerdo a los antecedentes presentados, se identifica la falta de investigaciones relacionadas estrictamente con la variable comunicación asertiva y el desempeño docente en las instituciones educativas. Las investigaciones

anteriores hacen referencia al desempeño del maestro con relación a los alumnos o estudiantes, por el contrario se pretende establecer la relación de éstas dos variables entre los maestros de una institución. Es por esta razón que presentamos el siguiente trabajo de investigación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Comunicación asertiva

El concepto de comunicación asertiva es muy amplio, por ésta razón se encuentra un sinfín de definiciones pero muchos de ellos tienen en similitud la actitud de la persona con respecto a si misma y a sus pares.

Haciendo un poco de historia Flóres (2002) menciona que el concepto de asertividad aparece en los Estados Unidos entre la década de 1940 y a principios de 1950. El concepto de asertividad se remonta a los trabajos de Salter (1949) en su libro *Conditioned Reflex Therapy*, donde describe las primeras maneras de adiestramiento asertivo. Por varios años se intentó definir la Asertividad, surgieron algunos enfoques entre ellos los siguientes: Humanista, Conceptual y Cognoscitivo, el primero se centra en la Asertividad como una técnica para el desarrollo del ser humano y el enfoque Conductual que desde las perspectiva del Aprendizaje Social de Bandura (1969) defiende que un comportamiento asertivo se aprende desde la observación de los modelos significativos que se presentan.

Podemos definir dentro del campo educativo que la comunicación asertiva es una actitud auténtica que tiene el profesor hacia sus educandos, la capacidad de comprender y ser empático con la otra persona. Poder sentir sus necesidades, expectativas y motivaciones que son necesarias para lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes y con ello demostrar un buen desempeño como profesional docente y como ser humano.

En una comunicación asertiva es importante que se valore nuestros derechos abordándose de manera justa, para lograr esto es necesario expresar de manera clara y precisa lo que deseamos en el tiempo y espacio determinado, pensar y sentir con libertad sin desapreciar las ideas y los sentimientos de nuestros pares.

Un comportamiento asertivo promueve un trabajo más colaborativo, combate las suspicacias y conflictos que se podrían presentar en equipos de trabajo, también refuerza las buenas relaciones personales de los individuos y promueve la solución de problemas de manera más rápida y precisa relacionada con el quehacer diario docente y su desempeño profesional.

Podemos afirmar que la asertividad es una capacidad entendida cómo expresar de manera consciente clara y franca lo que sentimos en un momento dado vigilando la manera de expresarnos, de tal manera que nuestros semejantes entiendan lo que queremos expresar, sin sentirnos agredidos o con menor estimación. La asertividad se distingue de la pasividad porque las personas pasivas se dejan influenciar por otras sin tener decisiones propias, son fácilmente manipulables, no son capaces de emprender acciones por sí mismas y siempre están esperando que se les diga que hacer o no hacer. También la asertividad se distingue de la agresividad porque las personas agresivas buscan imponer sus ideas, sentimientos o creencias hacia los demás avasallan sus derechos personales y menospreciando a sus pares como personas fidedignas

De acuerdo con Mantilla (2002; OMS; 1999) Podemos afirmar que el autor conceptúa a la comunicación asertiva como una capacidad verbal y antes de lo verbal de una manera apropiada a la cultura y la situación específica, involucra pensamientos, acciones y sentimientos que ayudan al infante y adolescente a concluir sus metas personales de manera socialmente aceptable, también menciona que la comunicación asertiva se relaciona con el consejo que pedimos en momento que lo necesitamos, dice que la comunicación positiva puede relacionarse con la capacidad de solicitar ayuda y/o consejo en momentos de insuficiencia comunicativa.

Pick y Vargas (1990) afirman que para ser una persona asertiva es fundamental aceptarse y valorarse, respetar a los demás, permanecer firmes en las propias opiniones, comunicar con claridad y directamente, en el lugar y momento adecuados y de forma apropiada, lo que deseamos o necesitamos expresar.

Resumiendo de lo interior, para lograr un buen trabajo escolar y dentro de una institución consideramos que una persona con comportamientos asertivos tiene habilidades sociales que las puede manifestar en lugares y momentos apropiados, con toda clase de personas, siendo muy firmes, claros y precisos en nuestras intervenciones comunicacionales, proponiendo nuestra postura y reclamo frente a atropellos en nuestros derechos aceptando nuestros errores y las críticas externas sin tener remordimientos posteriores,

Sayas (2011 pag. 20) Afirma que la comunicación es una ciencia sistemática y es también un factor principal de las organizaciones porque le permite ser competente que mantenga unida las partes que conforman la misma. Todo intercambio de información pasa por un proceso que está integrado por varias partes que conforman la misma. Todo intercambio de información pasa por un proceso que está compuesto por varias etapas en la que está: la idea de mensaje, codificación, transmisión, recepción, decodificación, utilización y por último retroalimentación.

Se puede concluir según el autor que la comunicación entre las personas es muy importante, que les permite desempeñarse competitivamente en diversos contextos y además transitan por diferentes estadios que van desde la codificación hasta retroalimentar los mensajes, podemos afirmar que la comunicación favorece la participación de todo un grupo de trabajo en la toma adecuada de decisiones que determinan un buen o mal desempeño de ellos y de sus organizaciones, los integra como equipo sólido de trabajo y les permite tener una comunicación más eficaz y segura que lleva a un bienestar personal.

García (2010), define a la asertividad como, “aquella habilidad social que reúne las conductas y pensamientos que nos permiten defender los derechos de cada uno sin agredir ni ser agredido”. (pag. 10)”

Sin embargo, Smith (2000) considera a la comunicación asertiva como un comportamiento que “está dirigido a tener resultados eficaces y adecuarse a las circunstancias“(pag 45)

Podemos decir que el autor afirma que la persona con una buena comunicación asertiva tiene muchas características que lo delimitan, sus fortalezas, debilidades, sus expectativas y las utiliza sin temores o vergüenzas, que tenemos libertad en expresarlas lo que pensamos y sentimos sin lastimarnos unos a otros. En este tipo de comunicación somos capaces de hablar con sana libertad ante cualquier persona de nuestro entorno o de otro ajeno al nuestro, valorando a nuestro interlocutor y a nosotros mismos, reconociendo nuevas dificultades y limitaciones. La comunicación asertiva debe ser firme, sin caer en demasiada pasividad o una agresividad demoledora.

Los comportamientos asertivos están determinados por aspectos de nuestra personalidad que nos hacen únicos en el mundo, por consiguiente tenemos una manera especial de interactuar con los otros, nuestros mensajes deben ser coherentes con los que deseamos transmitir, evitando subterfugios o malos entendidos, el lugar y el momento, situaciones especiales y entornos emocionales de las personas con las que interactuamos.

D' Armas (2010) menciona que la comunicación asertiva es una capacidad de las personas para resolver sus diferencias confrontar sus puntos de vista con un sentido razonado en donde debemos ser respetuosos, sinceros, honestos y espontáneos fortaleciendo nuestras relaciones con los demás. Debemos interactuar con nuestros semejantes evitando el maltrato, la hipocresía, la deslealtad y con un sentido de la verdad, intervenir en el momento preciso, siendo muy observadores, de la conducta del otro, su lenguaje corporal, y su comunicación paraverbal.

Por su parte Cotler y Guerra (1976) opinan que nuestra asertividad conjunciona nuestra la expresión de los propios deseos y nuestras necesidades y los valores relacionados, nuestras expectativas y disgustos propios. Es importante que una persona asertiva debe tener un alto conocimiento intrapersonal porque debe ser capaz de regular sus propios comportamientos para no afectar negativamente el comportamiento de los demás.

Elizondo (2009) analiza la situación de hoy en día, la comunicación se ha convertido más práctica y rápida con el impacto de las nuevas tecnologías de información y comunicación, plataformas virtuales, Facebook, correo electrónico y otros, chat en tiempo real con cualquier persona en cualquier parte del globo terrestre. También los mensajes de texto, aplicativos para celulares, WhatsApp, Messenger, Skype, Viber y otros, pero nos han desviado de una relación más completa que se da uno a uno de manera física en un lugar y en un tiempo, es por ello que debemos poner en práctica estrategias asertivas entre los seres humanos, evitando discriminaciones, promoviendo el respeto de cualquier opinión, ayudando a controlar sentimientos y emociones sin reprimirlas.

Analizamos una de las matices psicológicas Wolpe (1958) define al comportamiento asertivo como "la expresión adecuada socialmente aceptable dirigida hacia otra persona, de cualquier emoción que no sea la respuesta de ansiedad"

Lazarus (1973), que aporta un concepto semejante al de Wolpe define la conducta asertiva en cuatro modelos de respuesta asertiva: la habilidad de negarse a hacer o decir algo que no quieres y que va en contra de tus valores (decir "no"), la habilidad para solicitar favores y hacer demandas, para expresar sentimientos positivos y negativos y para iniciar, continuar y terminar cualquier tipo de conversación (p.399).

En una comunicación asertiva, las personas somos capaces de intercambiar ideas ante cualquier persona con facilidad y libertad en todo momento nos respetamos a nosotros mismos, aceptando nuestras deficiencias conociendo nuestros propios valores intelectuales y sociales.

Por tal motivo necesitamos de una eficacia en nuestra comunicación dentro de una institución educativa, grupos colaborativos, grupos de interaprendizaje, asambleas, etc. Resulta significativo para conservar un grupo motivado hacia el buen desempeño profesional, es sustentado en la expresión de Adler et al (2009:5) que dice "la importancia de la destreza para la comunicación entre ellas: colaborar en equipo, enseñar a otros, dirigir, negociar, escuchar y resolver conflictos".

Las definiciones propuestas anteriormente nos llevan a pensar que para ser asertivos debemos poseer eficientes competencias comunicativas, apelando para esto a elementos comunicacionales que conduzcan al sostenimiento de apropiadas relaciones interpersonales. Dentro de las instituciones educativas es imprescindible que los maestros mantengan una comunicación directa, sincera, honesta y clara, previniendo malos entendidos, evitando la distorsión de la información que debilita el clima institucional de la escuela. La distorsión de información producto de una deficiente comunicación asertiva crea pequeños grupos enfrentando a los docentes unos con otros debilitando sus relaciones con los demás, atropellando derechos del personal, generando injusticias, prejuicios e intolerancias.

Yagosesky (2009:81) Relaciona a la comunicación asertiva con la autoestima, que se puede aprender dentro de nuestro propio desarrollo emocional, aquellas personas que se comunican de manera clara y firme tienen un buen concepto de sí mismas y por consiguiente una buena autoestima que les permite actuar de esa manera, son conscientes de lo que expresan, son directas y equilibradas al comunicar sus propias ideas, no buscan herir o hacer sentir mal a la otra persona se enfocan en el problema con claridad, muestran su sentir al respecto, se concentran en los hechos. Pueden usar el humor si es posible y poseen una autoconfianza personal que los aleja de la rabia, culpa o frustración.

Robbins (2008:430), describe a la comunicación asertiva como un derecho fundamental del ser humano de expresarse, dar a conocer sus necesidades, a no sentirse contento con sus decisiones, descarta la idea de avasallar los derechos ajenos y sintiendo regocijo consigo mismo"

Rodríguez y Serralde (1991), menciona una definición de persona asertiva, dice que la misma es libre para expresar con sus propias palabras lo que quiere, siente y piensa, debe poder interactuar con personas de todos los niveles, siendo una comunicación siempre abierta, sin intermediarios, franca y apropiada; se orienta activamente en la vida, que lucha por lo que desea, actúa de un modo responsable con sus carencias y potencialidades al entender que constantemente se puede triunfar, admite o refuta dentro de su entorno emocional a las personas con finura, pero también con estabilidad, constituye quiénes son sus amigos y por el contrario quienes no lo son, se muestra autónomo y consciente de sus emociones para expresar sus sentimientos, evitando los desbordes por un lado, la contención y, por el otro, la comunicación agresora y destructora de sus emociones.

Según Aguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J. E.(2010). Ser asertivo es una forma de comunicar de manera prudente involucra un alto perfeccionamiento de nuestras emociones. Los individuos asertivos son directos expresan sus pensamientos, sentimientos y procedimientos sin afectar a ninguna persona, cuidando la autoestima y la dignidad de sus pares, la imagen e intimidad y sin trasgredir los demarcaciones de su propia singularidad. Es una persona que tiene

buena opinión, y confianza en sí mismo y se siente seguro de sus posibilidades.

Para Aguilar (1993), la persona asertiva se valora y se acepta con juicios críticos constructivos, prefiere su manera de ser en todos los aspectos, examina lo sobresaliente para su persona, tiene plena confianza y seguridad en sus habilidades, aprecia su pundonor, sus logros y se respeta tal como es. En cambio la persona poco asertiva tiene una baja autoestima, conduce a sentimientos de desidia, retraimiento e inacción, mientras que buena autoestima se relaciona con mayor acción de sentimientos de dominio sobre las situaciones, menor angustia, mejor actitud para tolerar el estrés interno o externo, mayor aceptación a las críticas y mejorando su salud física y mental.

Llacuna (2004), dice ser una habilidad que radica en formular en forma clara y directa lo que uno está sintiendo en el momento adecuado, vigilando la forma de expresar, de tal manera que la otra persona entienda el mensaje, sin considerarse agredido o menospreciado. Pudiendo interactuar en cualquier ambiente, de trabajo, familiar, amical, de pareja, protocolar, etc. Siendo honestos con el otro y con nosotros mismos.

Gismero (2000) afirma existir seis tipos de respuestas, y fueron traídas de distintos autores que se vuelven en el grado de habilidades sociales de un individuo es por ello que se dice que estos son elementos de las habilidades sociales: *Autoexpresión en situaciones sociales*: se define como la facultad de expresión abierta de uno mismo, en distintos contextos sociales, la *defensa de los propios derechos como consumidor*, referido a las conductas afirmativas en defensa de sus derechos en escenarios de consumo. Otro tipo de respuesta es la *expresión de enfado o disconformidad*: evitar conflicto o confrontaciones con los demás miembros de la comunidad. También menciona *decir no y cortar interacciones*: quiere decir ponernos límites a situaciones que son incómodas y negarse a participar en ellas. *Hacer peticiones*: se refiere a solicitudes de algo que necesitamos y lo expresamos a una persona cercana o también para satisfacer necesidades de consumo. Y por último la capacidad de *iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto*: se refiere entablar relaciones asertivas con el sexo opuesto. En ocasiones se trata de intercambios positivos.

El autor Lazarus (1973), define cuatro dimensiones de la conducta asertiva

Que son la capacidad de decir NO, se refiere a saber expresar su rechazo o no aceptación de ideas u opiniones de manera directa y sin temor de expresarlas. La capacidad de pedir favores o hacer peticiones, es expresar nuestros deseos o pedidos de manera libre y responsable sin atropellar los derechos ajenos con la finalidad de obtener algún beneficio. La capacidad de expresar sentimientos positivos o negativos, se define expresar nuestros sentimientos de agrado o desagrado ante conductas o situaciones sin ofender o menospreciar el actuar del otro procurando siempre una reflexión y cambio de comportamiento adecuado. La capacidad de iniciar, continuar y terminar conversaciones generales, podemos afirmar que una persona con una comunicación asertiva es capaz de entablar conversaciones productivas para el desarrollo profesional y personal.

Por el contrario Bastien (1974) proponen tres dimensiones de la asertividad:

Asertividad positiva que consiste en la expresión de sentimientos de amor, afecto aprobación, expresar aprobación. Asertividad negativa, que son en su mayoría injustificados, sentimientos de ira, insatisfacción, desacuerdo, aburrimiento y finalizando la autonegación, que expresa una sobrecarga de ansiedad personal, pedir repetidas veces disculpas e interesarse de manera exagerada por los sentimientos de los demás.

Según Lorr y cols (1979, 1980,1981) definen cuatro dimensiones acerca de una buena comunicación asertiva: Asertividad social, definida por la capacidad para iniciar, mantener y terminar relaciones sociales fácil y cómodamente en situaciones amicales o con conocidos, extraños o figuras de autoridad. Defensa de los derechos, es la capacidad de defender los derechos propios o rechazar peticiones irrazonables. Independencia es la capacidad de resistir a la presión individual o de grupo para conformarse y obedecer y expresar las creencias y opiniones propias. Liderazgo, como la capacidad de influir en los otros en las relaciones problemáticas que exigen acción iniciativa y asumir responsabilidades.

Concluyendo se puede afirmar que la asertividad es una habilidad humana es un comportamiento adecuado en donde uno puede expresar lo que siente y piensa, cree o necesita sin ofender a los otros, abriendo canales de comunicación y entendimiento con los demás. Tiene diferentes dimensiones o aspectos que debemos tomar en cuenta para crear una buena comunicación entre docentes

dentro de nuestras instituciones.

Los principios básicos de la asertividad están determinadas por los demás y por uno mismo: Consiste en tratar a los otros respetando sus derechos humanos básicos y necesidades sin tener que confundir derechos con condescendencia, para no poner en duda lo que otros piensan o hacen.

Ser directo: Comunica claramente lo que uno piensa y siente sin faltar el respeto o atropellar el derecho ajeno

Ser honesto: Es expresar sinceramente nuestros sentimientos, opiniones y preferencias sin desvalorar los sentimientos de los otros y de uno mismo, pero saber medir esa sinceridad, regulando lo que podemos expresar y lo que no, para proteger información privada o confidencial.

Ser apropiado: Toda comunicación involucra a dos o más personas dentro de un contexto real y particular, se necesita de un espacio, un tiempo, un grado de frecuencia, tono de voz, etc.

Podemos mencionar las características de una persona asertiva dentro de un entorno social, ella se siente libre de manifestarse como es, es una persona con una autoestima adecuada, se siente bien consigo misma se valora y se respeta. Puede comunicarse con gente de cualquier nivel, ésta comunicación es siempre abierta directa, sincera y apropiada. Se orienta activamente hacia la vida, es decir la persona que se comunica de manera asertiva va en busca de lo que desea luchando por sus objetivos y metas, es contraria a la persona pasiva que espera a que decidan por ella. Se respeta a sí misma, acepta sus limitaciones es consciente de sus fortalezas y debilidades hace bien su trabajo da lo mejor de sí, de tal manera que cuando gane, pierda o se retire siempre estar bien consigo misma.

Desempeño docente

Según la Academia Española (2001), versión digital, define el “desempeño” como la acción o efecto de desempeñar o desempeñarse;”, en la segunda acepción, que se relaciona con el trabajo de investigación se refiere a cumplir compromisos esenciales a un oficio o profesión y ejecutarlos adecuadamente. Además, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).

Sobre la variable desempeño docente en las investigaciones de nuestros tiempos se cuentan diversas que tratan de buscar explicaciones respecto al desempeño docente, muchos de estos trabajos de investigación analizan el problema de manera exploratoria, descriptiva, correlacional e inclusive existen investigaciones de carácter explicativo, lo concreto es que la investigación se transforma en una labor dificultosa para identificar estudios que expliquen o detallen las variables asociadas al buen o mal desempeño profesional de los docentes, además es cierto que las bases teóricas y bibliográficas son necesarias para sostener una investigación y consolidar un buen trabajo de investigador, el cual detallamos algunas de ellas líneas abajo

El desempeño docente es el actuar pedagógico del maestro dentro y fuera del aula, tiene por objetivo el logro de los aprendizajes de los niños y niñas que conduce y los cuales son evaluados por el Ministerio de Educación.

Uno de los principales elementos, es el desempeño docente que es el responsable de calidad de la educación, para los maestros resulta problemático porque no tienen muy bien definido el “trabajo docente”.

El desempeño se ve reflejado en la acción docente y éste acto a la vez es la consecuencia de la alianza entre muchas prácticas y teorías que fundamental el quehacer pedagógico en aula. (Faria, 2016, p.292)

(Castro; 2015:265) define al desempeño docente se presenta en lugar y tiempo definido, el profesional de la educación con su trabajo, debe utilizar recursos de diversa índole y contar estrategias metodológicas que movilicen aprendizajes, debe poseer un sentido de una ética y responsabilidad social.

Rodríguez (1999) menciona que debemos evaluar nuestros desempeños como docentes porque se encuentra dentro de la columna vertebral de una institución educativa, es inherente a ella debe darse en todo momento como el acto educativo en sí, dando significado a nuestra labor educativa, se formula juicios de valor sobre la secuencia de nuestra labor diaria y los resultados obtenidos con la finalidad de corregir desbalances para mejorar los propósitos educativos.

Para el desempeño docente, Cahuana (2006) lo define como el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. De acuerdo al autor las actividades que realiza un docente en su labor diaria son la planificación y programación de sus actividades pedagógicas, el uso de estrategias metodológicas pertinentes, el empleo de materiales o medios didácticos, considera también la evaluación de los aprendizajes y otros aspectos que lo considera como primordial dentro de la labor educativa. En el quehacer educativo la variable desempeño docente se ha comprobado por medio de muchas indagaciones que incluyen atributos propios de las instituciones educativas de calidad, fomentando una participación activa de los profesores en las decisiones pedagógicas dentro de la escuela tomándolos en cuenta como profesionales especializados. (p.65)

Además Montenegro (2003) señala que el desempeño del docente se define como cumplir sus obligaciones de aula relacionados al propio maestro, al educando y el contexto. El desempeño de los docentes se realizan en diferentes aspectos o niveles: el ambiente sociocultural, el entorno de la institución, las aulas, y la autorreflexión docente. Por esta razón el desempeño es evaluado para optimizar la calidad de la educación y la profesión docente. Por ello la evaluación juega un papel importante y tiene características y funciones establecidas que se toman en consideración en el momento de su aplicación, nace de aquí la necesidad de considerar estándares que sean necesarios para un proceso de evaluación de calidad.

Para Vásquez (2009) entiende al desempeño docente como el cumplimiento de sus funciones y se halla enmarcado por factores racionados al propio maestro al educando y al contexto, además el desempeño se ejercita en otros campos, el

contexto de la sociedad y la cultura, la institución, el ambiente de las aulas y en el propio docente mediante acciones reflexivas.

En efecto se espera que la educación y que los maestros, inicien y desarrollen competencias como una garantía a que los propios estudiantes sigan aprendiendo por su cuenta a lo largo de todo su vivir que se desenvuelvan acertadamente y con satisfacción en este mundo que cambia constantemente se hace cada vez más complejo.

Según el Ministerio de Educación define el Marco del Buen Desempeño docente (2012) como una herramienta de política educativa que rige a nivel nacional cuyos elementos fundamentales son los dominios competencias y desempeños para el docente de nuestro país

Los dominios son ámbitos o campos en las cuales logramos desarrollar con bastante precisión una actividad en particular, por consiguiente todo profesional de la educación debe lograr o dominar los siguientes campos o ámbitos

Las competencias son cualidades y/o características de la persona que haciendo uso de diferentes capacidades, habilidades, actitudes, conocimientos y experiencias propias resuelve problemas que se le presentan en su diario desenvolvimiento en la sociedad. Todo profesional de la educación puede ser competente si conoce a sus estudiantes, planifica su labor docente, propicia un ambiente adecuado para que se desarrolle una labor educativa en armonía, conduce el proceso de enseñanza y aprendizaje de manera adecuada, debe evaluar el aprendizaje progresivo de sus estuantes. También debe participar en la buena gestión institucional de la escuela, establecer relaciones con la familia, la comunidad y las autoridades, debe reflexionar sobre su labor docente y su propio desempeño profesional con respeto a la ética y los derechos de las personas

Los desempeños se definen como actuaciones observables de las personas enmarcadas dentro de parámetros claros y conocidos previamente por el evaluado a fin de tener una evaluación transparente y verdadera de los desempeños de los maestros

El Domino I, "Preparación para el aprendizaje de los estudiantes". Se refiere a la planificación la enseñanza de forma asociada con sus colegas, debe existir una

alta relación entre los aprendizajes, los procesos didácticos, la utilización de materiales educativos utilizables y la evaluación de la programación curricular de manera continua. El maestro se debe desenvolver como un buen planificador de los aprendizajes, teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes las características del entorno, que sean situaciones de aprendizaje retadores para los alumnos, que enfrenten desafíos y resuelvan problemas con el único fin de desarrollar competencias, además estas sesiones deben ser análogas a los propósitos establecidos en sus programaciones.

También menciona el Dominio II "Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes" Se refiere a la manejo de la enseñanza con plena solvencia de contenidos de disciplinas afines al quehacer pedagógico, la utilización de procedimientos y recursos adecuados para que los educandos aprendan reflexiva y críticamente solucionando problemas relacionados con un clima escolar propicio, evaluando permanentemente los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas. Cuenta con sus propios desempeños como regular efectivamente el actuar de los educandos aportando al sostenimiento de una autorregulación del comportamiento en favor de una convivencia pacífica y democrática. Construir relaciones de respeto y consideración con sus estudiantes haciendo utilizando un lenguaje verbal y no verbal adecuado que denote consideración hacia ellos,

Desarrollar situaciones de aprendizaje que susciten el raciocinio, la creatividad y el pensamiento de orden superior o crítico. Planificar evidencias de aprendizaje adaptadas a criterios de evaluación delimitados en sus planificaciones de clases. Y retroalimentar a los estudiantes de manera adecuada para que señalen lo que han logrado, también identifiquen el nivel de avance respecto al logro propuesto y lo que requieren para mejorar.

Dominio III se refiere a la "Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad", está descrita como la participación activa con actitudes de colaboración en la gestión escolar, siendo democráticos y críticos en nuestros juicios, de esta manera aportando en el mejoramiento permanente del PEI generando aprendizajes eficaces Está conformado por un solo desempeño el de utilizar la estrategia de escucha activa para comunicarse efectivamente en espacios de trabajo colaborativo.

Por otro lado tenemos el Dominio IV, “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” que invita a la meditación de la práctica profesional de los maestros de aula y su experiencia desarrollando un aprender continuo de modo individual con apoyo de sus colegas, para cimentar y afirmar su compromiso profesional, identidad y ética. Cuenta con desempeños, reconocen las características personales particulares que facilitan o entorpecen el trabajo colaborativo en la institución educativa (grupos de interaprendizaje y reuniones de trabajo colegiado) y con sus propios estudiantes. También debe analizar y sistematizar su experiencia profesional con el fin de construir aprendizajes de sus buenas practicas docentes y compartir esos saberes nuevos con la comunidad educativa.

Perenoud (2007) plantea que para tener un buen desempeño docente debemos saber reflexionar sobre la propia práctica profesional, indica que en la medida que la formación académica de los docentes ya se ha facilitado, ellos tienen menos posibilidad de pensar en su propia reflexión. Ese análisis requiere ser metódico, regular e instrumentado y para llevarla a cabo hace necesario un entrenamiento intensivo y voluntario. El autor propone varias razones para mejorar nuestra práctica reflexiva y por consiguiente nuestro desempeño docente:

Para compensar la superficialidad de la formación profesional, los docentes suelen dominar bastante bien lo que deben transmitir, su formación académica suele ser buena pero las estrategias de aprendizaje que desea implementar no siempre serán las adecuadas, porque dependen en gran medida del contexto y la particularidad de los estudiantes, no es seguro que la inteligencia y el buen criterio sean suficientes para generar una reflexión eficaz, buena parte de los docentes van modificando su práctica desde un punto de vista egocéntrico y así por ejemplo dejan de lado a los alumnos conflictivos o lentos y solo se concentran a aquellos con los que son más fáciles de trabajar y eso, lejos de mejorar o democratizar la enseñanza, solo mejora la comodidad del docente.

Para favorecer la acumulación de saberes de experiencia, la rutina suele evitar el planteamiento de preguntas, muchas veces esa rutina nos lleva a actuar de forma automática si necesidad de pensar, la reflexión por el contrario nos permite un ajuste pragmático, el profesor por ejemplo aprende a proporcionar las consignas

de manera más precisa para evitar malentendidos, a controlar determinadas conversaciones para evitar el desorden en clase, a formular los exámenes de modo que sea más fácil su corrección. Estos aprendizajes requieren al principio cierto grado de reflexión pero una vez solucionado el problema se vuelve a actuar de forma automática, entonces para transformarse en docentes reflexivos debemos ser minuciosos en el análisis de nuestros desempeños.

Para acreditar la evolución hacia la profesionalización, la formación de una práctica reflexiva es una condición necesaria para que el docente pueda asumir e evidenciar su autonomía, existen docentes que piensan que es conveniente funcionar respetando el programa, los horarios, los procedimientos y otros, sienten que para tener una autonomía profesional es necesario tener competencias especializadas, conocimientos exhaustivos, capacidad de análisis e innovación, y no se sienten confiados, sin embargo un profesor que se aleja de la rutina puede conservar la confianza de los demás si sabe lo que hace y cuenta con los recursos necesarios para su autonomía.

Para prepararse para asumir una responsabilidad política y ética, hoy en día los objetivos de la escuela son confusos, ya no podemos recurrir a los programas para tener una conciencia tranquila, existe un desfase entre el currículo entre el nivel, los intereses y los proyectos de los estudiantes, además el tiempo nunca alcanza para cubrir todo el currículo, la reflexión en estas circunstancias es vital, la reflexión “qué” y “cómo” enseñar el contenido del currículo, y la relación del docente con sus alumnos por ejemplo: ¿es correcto motivar a los alumnos ofreciendo recompensas?, ¿informar a los padres que su fuma?, ¿podemos separar a dos amigos con el pretexto de que hablan mucho en el aula? La formación docente no puede dar la respuesta pero la práctica reflexiva ayuda a analizar los dilemas y a tomar las decisiones correspondientes.

Para enfrentar la complejidad del desempeño docente, el trabajo pedagógico ha evolucionado, los programas son renovados cada vez más rápido, las reformas ocurren sin cortes, las tecnologías se vuelven cada vez más necesarias, los estudiantes son cada vez más inquietos, los padres de familia controlan y juzgan al docente o por el contrario de desentienden de la escuela, la práctica reflexiva es una condición necesaria para hacer frente a esta complejidad, pero no basta

reflexionar desde la experiencia o el buen criterio, el docente necesita conocimientos que no puede crear solo, su reflexión será más efectiva si está anclada en una amplia cultura en ciencias humanas y relaciones con los demás.

Para ayudar al docente a sobrevivir en un oficio imposible, nos explica el autor que según sus investigaciones que en la práctica pedagógica, el fracaso es un resultado que no podemos excluir, sin embargo una actitud profesional implica intentarlo todo, no renunciar de antemano al éxito para protegernos de las decepciones, esto implica ir de éxitos a fracasos, debemos cuidarnos de los efectos devastadores de esta alternancia, aprendiendo a distinguir lo que depende de nuestra acción y lo que está más allá de nosotros, no es razonable responsabilizarnos por todo, sintiéndonos culpables, pero tampoco lamentarnos por lo que podríamos haber hecho y no lo hicimos.

Para ayudar en la lucha contra alteridad del aprendiz, los docentes se enfrentan a una gran diversidad de alumnos, con sus propias historias, bagaje cultural, códigos sociales y otros, que pueden distar muchos de aquellos del docente. Reflexionar sobre la práctica docente invita a reflexionar sobre la propia historia, hábitos, cultura, gustos, angustias y obsesiones pero en relación a los demás, por ello la formación incluye un poco de sociología, psicoanálisis, y un estatus profesional claro y positivo intentando comprender de donde provienen nuestras relaciones con los demás.

Para aumentar la capacidad de innovación, innovar significa transformar la propia práctica docente, para eso es necesario analizar lo que hacemos a diario y las razones para continuar igual o cambiar, innovar de manera individual o en equipo requieren de un pensamiento reflexivo de las innovaciones propuestas y las prácticas actuales. Los verdaderos innovadores son pocos y no bastan para movilizar el sistema pero la reflexión es la llave para innovar y mejorar el sistema de manera continua.

Para favorecer la cooperación con los compañeros, ningún funcionamiento colectivo es simple, todo grupo está amenazado por diferencias, conflictos, abusos de poder, desequilibrios entre retribuciones y contribuciones entre unos y otros. El trabajo cooperativo no es sencillo los integrantes deben comunicarse en un registro que no agrave las tensiones pero que permita uno explicarse, aplicando

una comunicación asertiva. Para este tipo de comunicación hace falta una práctica reflexiva y de metacognición, el silencio, la búsqueda de un culpable, el drama o el ataque de nervios expresan emociones pero también demuestran una falta de análisis y de reflexión.

Interpretando el análisis del autor relacionado con el desempeño de los docentes podemos mencionar que uno de los aspectos importantes para un buen desempeño profesional es la cooperación entre colegas, además menciona que esta colaboración no es fácil de implementar debido a la complejidad de cada individuo dentro de un colectivo, todos somos originales, tenemos nuestras propias creencias, conceptos, expectativas, debilidades, inquietudes y eso dificulta el trabajo colaborativo en sí, pero da una solución, la comunicación asertiva que debemos tener con nuestros semejantes, pero también menciona que necesitamos de una autorreflexión y ser conscientes de cómo aprendemos esas habilidades, para poder desempeñarnos profesionalmente de manera eficiente y eficaz.

A continuación definiremos algunas teorías relacionadas al tema de investigación las cuales darán un soporte teórico a nuestras indagaciones.

En la Constitución del Perú 2003 menciona que la educación es función básica de la familia y de la comunidad y es tomada en cuenta por instituciones educativas, las cuales integran el sistema educativo con normas y orientaciones definidas.

Principios de la educación

Uno de los principios de la educación que se ajusta al trabajo de investigación es: la ética, que entre sus múltiples valores menciona la responsabilidad que debe tener el docente con su trabajo pedagógico y la calidad que brinda situaciones apropiadas para una educación oportuna, abierta, flexible y permanente, a sus estudiantes, en otras palabras una educación completa,

Dentro de la comunicación los individuos no viven aislados o separados no son autosuficientes, por el contrario desarrollan relaciones humanas de manera sostenida y continua. Es un proceso vital en donde los seres humanos comparten información de significados, ideas, hechos y valores entre personas. La comunicación es un proceso muy desarrollado por el ser humano y lo emplea para compartir sentimientos, y transacciones entre ellas.

El acto pedagógico siempre se encuentra presente dentro de la Institución Educativa al permitir que sus miembros expresen o repriman sus gustos o los disgustos, al compartir o no los sentimientos y no solo las ideas abstractas, la opiniones de los maestros y de los aprendices. Entonces, lo que la vida escolar afirma o niega es la comunicación humana. Entender la comunicación como un asunto vital en la escuela entraña confrontar en todo momento el currículo observable, en la institución y en la comunidad circundante, mediante este proceso se asimilan a diario, múltiples comportamientos, estilos de mando, léxicos, normas, gustos de aceptación o de rechazo, (Parra. 2005: 36).

La Formación docente del profesor tiene vital importancia en el contexto social, representa un pilar importante en la mejora de la calidad de la educación porque contribuye al mejor aprendizaje de los estudiantes, enseñar o instruir es simple para cualquier ser humano, pero la habilidad de desarrollar aprendizajes para la vida, la capacidad de seguir aprendiendo y ser cada vez mejores solo puede ser desarrolladas por un profesional de la educación certificado, de ahí que valoramos a los maestros de aula.

Las relaciones interpersonales que los maestros entablan con sus estudiantes, con los padres de familia, los directivos, colegas y comunidad en general es de manera que incluye un nivel de inquietud y conocimiento de las dificultades familiares y sociales de los educandos hasta la flexibilidad de aceptar las variadas intervenciones de los estudiantes.

Dentro de carrera profesional docente, en el Perú el Ministerio de Educación (2013) El docente legítimo es aquel que se preocupa profundamente por el buen actuar de sus estudiantes, se preocupará cada alumno y por todos los miembros del grupo, dosificando su afecto, su interés, y necesidades de sus alumnos con respecto a sus aprendizajes. Las funciones de los maestros son variadas y diversas, motivador de iniciativas, guía de aprendizajes, promotor de actividades retadoras, impulsor de la creatividad, patrocinador de mini revoluciones sociales con el únicos fin de sus alumnos aporten positivamente al desarrollo de su comunidad, también establece vínculos de contacto con los familiares de los alumnos, conoce la personalidad individual de cada alumno, su vida escolar y

social logrando que sus estudiantes sean los principales protagonistas de su autoaprendizaje.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018?

Problemas específicos:

- 1 ¿Cómo es la comunicación asertiva de los docentes en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.
- 2 ¿Cuál es el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.
- 3 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre comunicación asertiva y las dimensiones del desempeño docente de los docentes en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018?

1.5 Justificación de estudio.

La importancia trabajo de investigación que a continuación se presenta es importante y necesario, pues revelará el grado de relación existente entre la variable comunicación asertiva y el desempeño docente, que debe desarrollarse en las instituciones de enseñanza primaria para lograr una calidad educativa, especialmente en los docentes quienes son los protagonistas de todo el proceso educativo.

Desde nuestro punto de vista la comunicación asertiva puede entenderse como el conjunto organizado, consciente e intencional de lo que hace el docente hacia sus pares para lograr con eficacia sus desempeños profesionales en un contexto social específico.

El trabajo de investigación tiene una utilidad importante porque servirá para evaluar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desempeño docente de la Institución educativa de 50483 de Virgen del Carmen de Quiquijana, Se justifica así mismo el estudio porque se considera que el personal docente de las instituciones educativas realizan servicio público de manera profesional respetando los derechos de los niños y niñas para lo cual debe ser cuidadosamente seleccionado y recibir la información adecuada para el óptimo desempeño de su labor, los cuales suman en sus habilidades sociales y en relación con sus colegas de trabajo.

Este trabajo favorecerá la amplitud conocimiento sobre la influencia del uso de la comunicación asertiva y el desempeño docente. Pues los resultados conseguidos y las conclusiones contendrán un marco referencial que posibilitará tener amplios panoramas sobre el problema de investigación, de esta manera se amplificará el conocimiento de estas variables en el proceso educativo. Los resultados alcanzados en este estudio nos darán luces para conocer la influencia de la comunicación asertiva en el desempeño docente, como herramienta eficaz de comunicación entre el docente y sus colegas. La comunicación implica un factor indispensable para el desarrollo de la práctica pedagógica entre todos los docentes de una institución educativa.

El aporte metodológico de la investigación, es el uso de herramientas o soportes metodológicos para medir el grado de influencia entre la comunicación asertiva en el desempeño docente y su aporte para el logro reflexiones para un óptimo desempeño docente.

1.6 Hipótesis

Hipótesis central

Existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018

Hipótesis específicas:

1. Existe una regular comunicación asertiva en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.
2. Existe un nivel regular de desempeño docente de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.
3. Existe una relación alta y significativa entre comunicación asertiva y las dimensiones del desempeño docente de los docentes en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo principal

Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018

Objetivos específicos:

1. Determinar cómo es la comunicación asertiva de los docentes de primaria de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.
2. Determinar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.
3. Determinar Cuál es el nivel de relación que existe entre comunicación asertiva y las dimensiones del desempeño docente de los docentes en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.

II. MÉTODO

En esta parte del informe se desarrollan los siguientes aspectos

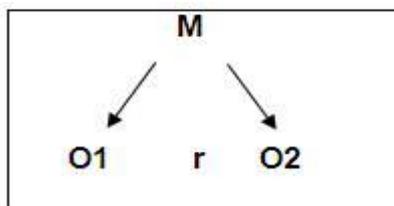
2.1 Diseño de investigación.

Como metodología de investigación se manifiestan los siguientes datos:

Según Hernández (2010), el tipo de estudio para la presente investigación, es no experimental, que es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. En este caso, lo que se realiza es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y presentarlos en un cuerpo de conocimientos.

Un diseño de investigación, según Sabino (2000) tiene el objetivo presentar un tipo de verificación que permita diferenciar hechos con teorías, y la maneras es crear una estrategia o plan que establece operaciones esenciales para realizarla. (p.91). en todo caso, se entiende por diseño en investigación a la forma como se dará respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación. De hecho, y para el caso de la presente investigación, dichas maneras están relacionadas con la selección de estrategias a emplear en el trabajo de campo donde se desarrolló la búsqueda de alternativas de solución al problema planteado que son de un problema general y seis problemas específicos.

El esquema:



Como se puede verificar, la estructura del presente estudio corresponde al diseño no experimental de carácter correlacional con una sola muestra, donde:

- M: Es el grupo muestral conformado por profesionales, administrativos y personal de seguridad.

- O1: Es la evaluación desarrollada mediante test en la variable “habilidades emocionales”.
- r: Es el nivel de correlación entre las variables y entre las dimensiones de la variable 1 y la dimensión o variable 2.
- O2: Es la evaluación realizada mediante test en la variable “clima institucional”.

2.2 Variables, operacionalización

a) Variable uno:

Comunicación asertiva

b) Variable dos:

Desempeño docente

c) Variables intervinientes (fuera de control):

- Formación profesional de los educadores
- Procedencia geográfica.
- Características culturales e intelectuales de procedencia.
- Género: varones y mujeres
- Preferencias personales diversas en aspectos suntuarios.
- Opción religiosa, sexual, etc.

Según el modelo de Competencia Social de Gumpel (1989), existen seis áreas clave como son las habilidades básicas o de descodificación, las habilidades sociales de decisión o avanzadas, las habilidades sociales de ejecución, las de juicios de monitorización, la de juicios ambientales y de las estructuras cognitivas.

Este modelo otorga especial atención no al aprendizaje de las habilidades comportamentales específicas sino a aprender a decidir qué tipo de habilidad se debe emplear en los momentos definidos y cómo ejecutarla adecuadamente.

Esta operacionalización se sustenta en el siguiente cuadro de doble entrada:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Escala de medición
V1: Comunicación asertiva	<p>Actitud positiva del maestro hacia los estudiantes, así como la capacidad de comprensión del otro. Factores claves del proceso comunicativo para lo cual el maestro deberá ser asertivo.</p> <p>Es importante una comunicación asertiva que haga valer los derechos de cada uno de nosotros para ser tratados de manera justa, para ello</p>	<p>Robbins (2008:430), señala que la comunicación asertiva se refiere "al derecho fundamental del ser humano de expresarse, dar a conocer sus necesidades, es decir no sentirse satisfecho de sus decisiones, sin obstaculizar los derechos de los demás y sintiéndose satisfecho consigo mismo"</p> <p>"Se define asertividad como la habilidad personal que nos permite expresar sentimientos,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Conoce las necesidades pedagógicas de sus colegas de grado? • ¿Usted es amable con los miembros de la comunidad educativa? • ¿Se siente incómodo (a) al relacionarse con personas ajenas a la institución? • ¿Se siente incómodo (a) al relacionarse con autoridades de la UGEL o el MINISTERIO DE EDUCACION? • ¿El esfuerzo de los directivos se encamina a logro de 	<p>0 = Nunca 1 = A veces 2 = Casi siempre 3 = Siempre</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Escala de medición
	<p>debemos expresar de manera clara y específica lo que en realidad se quiere, piensa y siente.</p> <p>Ante cualquier desacuerdo o solicitud poco razonable, es necesario expresar nuestra opinión en todo momento y preguntar el "por qué" todos tenemos derecho a una explicación que no deje dudas. Una conducta asertiva facilita un flujo de información en los grupos de trabajo y potencia la creación de más de una solución a los posibles problemas en el desempeño docente.</p>	<p>opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás. Es decir, nos referimos a una forma para interactuar efectivamente en cualquier situación que permite a la persona ser directa, honesta y expresiva. la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos, y la capacidad de iniciar, continuar y terminar conversaciones"</p> <p>R. Lazarus .</p>	<p>objetivos de la institución?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En su Institución Educativa existen relaciones de cordialidad? • ¿En la Institución Educativa se práctica en respeto al otro? • ¿Está de acuerdo con la cordialidad del personal que labora en su institución? • ¿Se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables? • ¿Los docentes y directivos de la Institución Educativa actúan con ética profesional? • ¿En la institución los docentes trabajan con responsabilidad? • ¿Existe compromiso con sus compañeros de trabajo? • ¿Se vulneran los derechos 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Escala de medición
			<p>de los docentes en su la Institución?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables? • ¿Toma en cuenta las opiniones ajenas para tomar una postura propia? • ¿Expresa su opinión de manera espontánea? • ¿Los docentes presionan a algún docente para tomar una decisión? • ¿Se respeta las opiniones de los colegas en sus reuniones de trabajo? • ¿Los docentes toman decisiones realizando un pensamiento crítico de la situación? • ¿Usted influye en sus colegas para solucionar problemas? • ¿Todos los trabajadores 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Escala de medición
			<p>de la I.E, actúan con proactividad cuando se presenta un problema?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En esta I.E, los directivos se preocupan en buscar alternativas de solución frente a un problema? • ¿El director toma iniciativa para solucionar conflictos? • ¿Los docentes toman iniciativa para solucionar conflictos? 	

Para el caso de desempeño docente:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores de la dimensión desempeño docente.	Escala
Desempeño docente	<p>El desempeño docente es uno de los principales elementos que elevan la calidad de la educación, para los maestros resulta problemático porque no tienen muy bien definido el “trabajo docente”.</p> <p>El desempeño se refleja en la actuación docente y esta actuación a su vez es el resultado de la unión entre las diferentes prácticas y las teorías que les sirven de fundamento”</p>	<p>El desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Castro; 2015:265).</p> <p>Rodríguez (1999) expresa lo siguiente:</p> <p>La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de corto plazo considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes? • ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de corto plazo considerando las características del contexto? • ¿Plantea situaciones significativas que demandan resolver un problema o enfrentar un desafío en la unidad didáctica? • ¿Toma en cuenta las evidencias de aprendizaje para planificar? • ¿Regula el comportamiento de los 	<p>0 = Nunca</p> <p>1 = A veces</p> <p>2 = Casi siempre</p> <p>3 = Siempre</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores de la dimensión desempeño docente.	Escala
	(Faria, 2016, p.292).	<p>misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48)</p> <p>En términos operativos, se trata del conjunto de datos hallados mediante la encuesta de aplicación en la muestra de estudio, consistente en 21 ítems.</p>	<p>estudiantes de manera positiva?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted utiliza un lenguaje cordial y amigable con todos sus estudiantes? • ¿Utiliza estrategias metodológicas que promuevan el razonamiento? • ¿Usted desarrolla en sus estudiantes la creatividad? • ¿Usted desarrolla en sus estudiantes el pensamiento crítico? • ¿Plantea evidencias de aprendizaje acordes a la unidad de aprendizaje? • ¿Retroalimenta los estudiantes de manera descriptiva? • ¿Retroalimenta los estudiantes por descubrimiento o reflexión? • ¿Usted utiliza 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores de la dimensión desempeño docente.	Escala
			<p>estrategias de escucha activa para comunicarse efectivamente con sus colegas en espacios de trabajo colaborativo.?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado convocadas por el director y otros? • ¿Realiza reflexiones sobre su práctica pedagógica después de una sesión de aprendizaje? • ¿Reconoce sus fortalezas personales en el desarrollo de su práctica pedagógica? • ¿Reconoce sus debilidades personales en el desarrollo de su práctica pedagógica? • ¿El director realiza supervisiones 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores de la dimensión desempeño docente.	Escala
			<p>promoviendo la reflexión de la práctica pedagógica?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica? • ¿Comparte sus prácticas exitosas con sus colegas? • ¿El director reconoce y felicita las buenas prácticas docentes a través de una resolución de felicitación? 	

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

Por tratarse un trabajo de carácter descriptivo la población está constituida por los directivos y docentes, de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchis el cual son en un número de 17 personas, siendo la totalidad de personas que laboran en el Institución Educativa, distribuidos de la siguiente forma:

Cuadro 1: Población de estudio, 2018

Docentes	Cantidad	%
Varones	05	29,41
Mujeres	12	70,59
Total	17	100.0

Fuente: elaboración propia

Cuadro 2: Población de estudio por grados, 2018

Población total	17 docentes
GRADOS DE EDUCACION	
Dirección	01
Primer grado	3
Segundo grado	3
Tercer grado	2
Cuarto grado	2
Quinto grado	2
Sexto grado	2
Educación física	2

Fuente: elaboración propia

2.3.2. Muestra

Con la objetividad de encontrar mejores opiniones sobre el fenómeno estudiado en este caso la muestra seleccionada fue tomada de manera estratificada y sin la utilización de cálculos probabilísticos, es decir que fue seleccionada de manera intencional no probabilística tomándose en este caso a los 17 docentes de la población caracterizados de la siguiente manera:

Cuadro 1: Muestra de estudio, 2018

Docentes	Cantidad	%
Varones	05	29,41
Mujeres	12	70,59
Total	17	100.0

Fuente: elaboración propia

Cuadro 2: Muestra de estudio por grados, 2018

Población total	17 docentes
GRADOS DE EDUCACION	
Dirección	01
Primer grado	3
Segundo grado	3
Tercer grado	2
Cuarto grado	2
Quinto grado	2
Sexto grado	2
Educación física	2

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Instrumento.- La presente indagación está respaldado por dos cuestionarios elaborados sistemáticamente para cada una de las variables en estudio, en donde se estructuro ítems acorde a lo que se quiere investigar, para este caso fue necesario la técnica de la encuesta, el cual fue aplicado a todos los integrantes de la muestra con el objetivo de encontrar mejores opiniones sobre lo que estamos investigando las características que componen estos instrumentos lo podemos ver en el siguiente cuadro:

TECNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACION/DI MENSIONES	VALORACIÓN/ VARIABLES
Encuesta	Comunicación asertiva	Siempre = 3	Muy buena = 3
		Casi siempre = 2	Buena = 2
		Algunas veces = 1	Regular = 1
		Nunca = 0	Mala= 0
Encuesta	Dsempño docente	Siempre = 3	Muy buena = 3
		Casi siempre = 2	Buena = 2
		Algunas veces = 1	Regular = 1
		Nunca = 0	Mala= 0

Confiabilidad de datos.

Los instrumentos utilizados en la respectiva indagación fueron sometidos a un proceso de análisis probabilístico, para poder determinar el nivel de confiabilidad, en este caso se recurrió al estadístico alfa de Cronbach, dicho calculo permite determinar también la consistencia interna que tiene nuestros cuestionarios, que para una mejor interpretación se establece rangos y parámetros de nivel de confianza el cual están determinados de acuerdo a la bibliografía de la estadística descriptiva, estos rangos valorativos que determinan el nivel de confianza lo podemos apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 1**Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Cronbach 1951

Los cuestionarios aplicados a los docentes de esta institución educativa, fueron sometidos a la prueba de confiabilidad, para poder determinar si tienen una buena consistencia interna, estos coeficientes se pueden apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 2**Comunicación asertiva.**

	Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
D1: Asertividad social	0.8009	8
D2: Defensa de los derechos	0.8207	5
D3: Independencia	0.8136	6
D4: Liderazgo	0.8273	5
Comunicación asertiva.	0.8156	24

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Se aprecia en el cuadro anterior que el coeficiente de confiabilidad, para esta variable es de 0,8, que teniendo en cuenta los rangos de consistencia Alfa de Cronbach se afirma que el respectivo cuestionario tiene alta confiabilidad, tanto para este como para sus respectivas dimensiones.

Tabla 3.- Desempeño docente.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.8816	4
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.8035	8
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.8613	2
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.8034	7
Desempeño docente	0.8374	21

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Al determinar los valores de confiabilidad para el segundo instrumento, se aprecia este llega a un coeficiente de 0.8, y comparando con los rangos de confianza, se asume que el respectivo cuestionario es aplicable.

Validación por juicios de expertos

Dentro del proceso de revisión y evaluación de los instrumentos una de las etapas es el de la validación por expertos, es así que los cuestionarios fueron evaluados por investigadores, peritos en la rama quienes efectuaron la revisión pertinente tanto de fondo como de forma, de estos cuestionarios, del cual mediante la ficha de evaluación dieron su veredicto al respecto, cuyos calificativos lo podemos apreciar en el cuadro más adelante.

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Mg. o Dr. Flavio R Sánchez Ortiz	80
02	Mg. O Dr. Edward Jesús Aguirre Espinoza	80
03	Mg. O Dr. Edgar Enríquez Romero	80
Promedio		80

FUENTE: Elaboración Propia.

El promedio encontrado en la tabla anterior muestra que los expertos que revisaron las encuestas dieron un calificativo aproximado de 80%, lo que conlleva a determinar que estos proceden a su respectiva aplicación.

2.5. Método de análisis de datos

Dentro del proceso de indagación en un inicio se procedió a la determinación del problema objeto de estudio, del cual se extrajo sus variables para su respectivo análisis mediante la elaboración de instrumentos al cual denominamos encuestas, estas luego de ser aplicadas a los sujetos que son parte de este estudio, fueron tabuladas en un base de datos o data para poder efectuar el análisis descriptivo, de sus resultados, como también dentro de este proceso se realizó el análisis de los supuestos a los que denominamos hipótesis, que mediante la estadística

inferencial y el estadístico pertinente para este tipo de estudio se logró determinar dichos planteamientos, para todo este proceso se recurrió a paquetes estadístico en sus últimas versiones como es el SPSS y Minitab, entre otros.

2.6. Aspectos éticos

Se reserva la identificación de los docentes de Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco para garantizar la originalidad y el derecho de anonimato de los encuestados al emitir sus respuestas.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN.

Es sabido que la comunicación es indispensable en nuestro sistema puesto que mediante este se puede realizar diferentes gestiones e interrelaciones entre personas que de realizarse una buena comunicación este ayudara al logro de los objetivos de una determinada entidad o institución, es por ello que nace la preocupación en este estudio donde se busca determinar como la comunicación asertiva influye en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 Virgen del Carmen, que para un mejor manejo de las opiniones de los encuestados se elaboró dos cuestionarios el cual se caracterizan de la siguiente manera: para la primera variable se diseñó ocho, cinco, seis y cinco preguntas para las dimensiones de asertividad social defensa de los derechos, independencia y liderazgo respectivamente, así mismo para la segunda variable de estudio se elaboró, cuatro, ocho, dos y siete ítems respectivamente, estas encuestas están acompañadas con respuestas de carácter ordinal, que para una mejor descripción de las posibles afirmaciones que dieron los encuestados se elaboró intervalos de rango equivalente para poder ubicar las respuestas encontradas después de aplicar el cuestionario, estas tablas las podemos apreciar en los cuadros siguientes:

Tabla 4.- Variable Comunicación asertiva.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Asertividad social	Defensa de los derechos	Independencia	Liderazgo
Nunca	(0 – 6)	(0 – 3)	(0 – 4)	(0 – 3)
Algunas veces	(7 – 12)	(4 – 7)	(5 – 8)	(4 – 7)
Casi siempre	(13 – 18)	(8 – 11)	(9 – 13)	(8 – 11)
Siempre	(19 – 24)	(12 – 15)	(14 – 18)	(12 – 15)

Nota: Elaboración propia

Rangos con iguales espacios y valores también se consideró para la segunda variable, dichos rangos fueron calculados en base al puntaje total que pueda abarcar cada una de las dimensiones, estos valores se pueden observar en el siguiente cuadro.

Tabla 5.- Variable Desempeño docente.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
<i>Nunca</i>	(0 – 3)	(0 – 6)	(0 – 1)	(0 – 5)
<i>Algunas veces</i>	(4 – 6)	(7 – 12)	(2 – 3)	(6 – 10)
<i>Casi siempre</i>	(7 – 9)	(13 – 18)	(4 – 5)	(11 – 15)
<i>Siempre</i>	(10 – 12)	(19 – 24)	(5 – 6)	(16 – 21)

Nota: Elaboración propia

3.2.- RESULTADOS DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA.

TABLA 6. Asertividad social.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	23,5	23,5
Algunas veces	9	52,9	76,5
Casi siempre	2	11,8	88,2
Siempre	2	11,8	100,0
Total	17	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

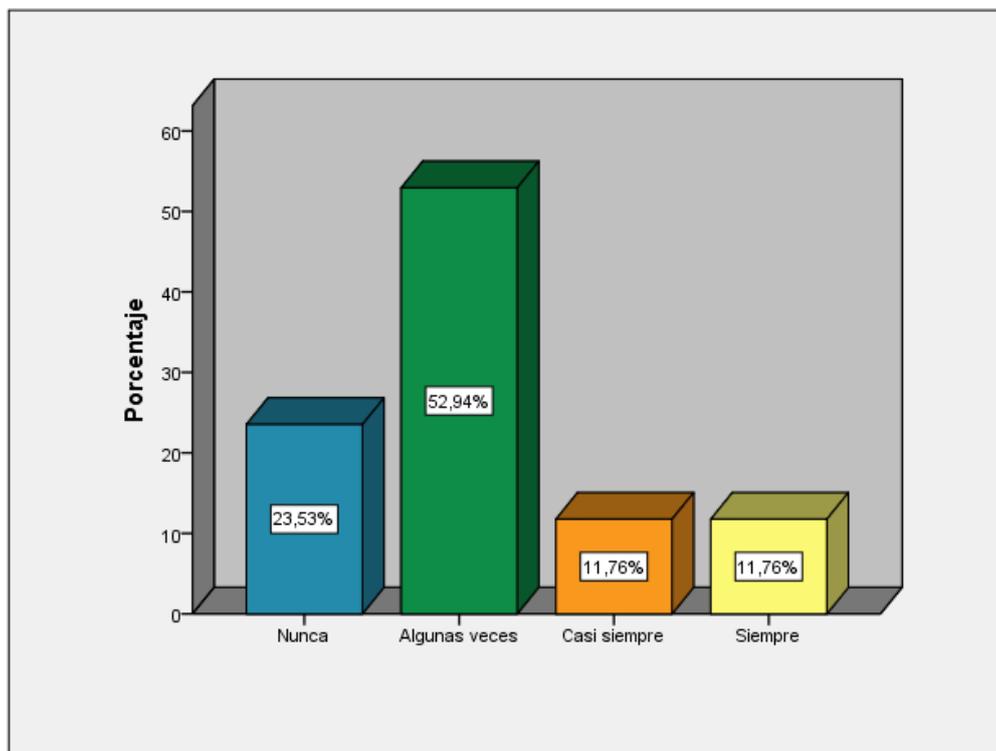
Interpretación:

En base a la asertividad social el cuadro anterior muestra que el 52,9% de los docentes marco la respuesta de algunas veces, otro 23,5% adujo nunca, y el 11,8% de los mismos opto por responder a siempre y casi siempre respectivamente.

GRAFICO N°1

Fuente: Tabla 6

ASERTIVIDAD SOCIAL



Análisis.-

Los valores del cuadro anterior muestran que un porcentaje muy apreciativo de los encuestados opto por la respuesta que algunas veces conoce las necesidades pedagógicas de sus colegas de grado, y que en ocasiones es amable con los miembros de la comunidad educativa, dichos docentes manifiestan que se sienten incómodos al relacionarse con personas ajenas a la institución, de este mismo grupo se percibe que dichos encuestados en ocasiones se siente incómodo al relacionarse con autoridades de la UGEL o el ministerio de educación, los encuestados manifiestan que ocasionalmente el esfuerzo de los directivos se encamina al logro de las objetivos de la institución, esto porque en dicha entidad educativa muy poco se dan relaciones de cordialidad como también algunas veces se practica el respeto del uno al otro, como también muy poco están de acuerdo con la cordialidad del personal que labora en esta entidad educativa.

TABLA 7. Defensa de los derechos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	17,6	17,6
Algunas veces	10	58,8	76,5
Casi siempre	4	23,5	100,0
Total	17	100,0	

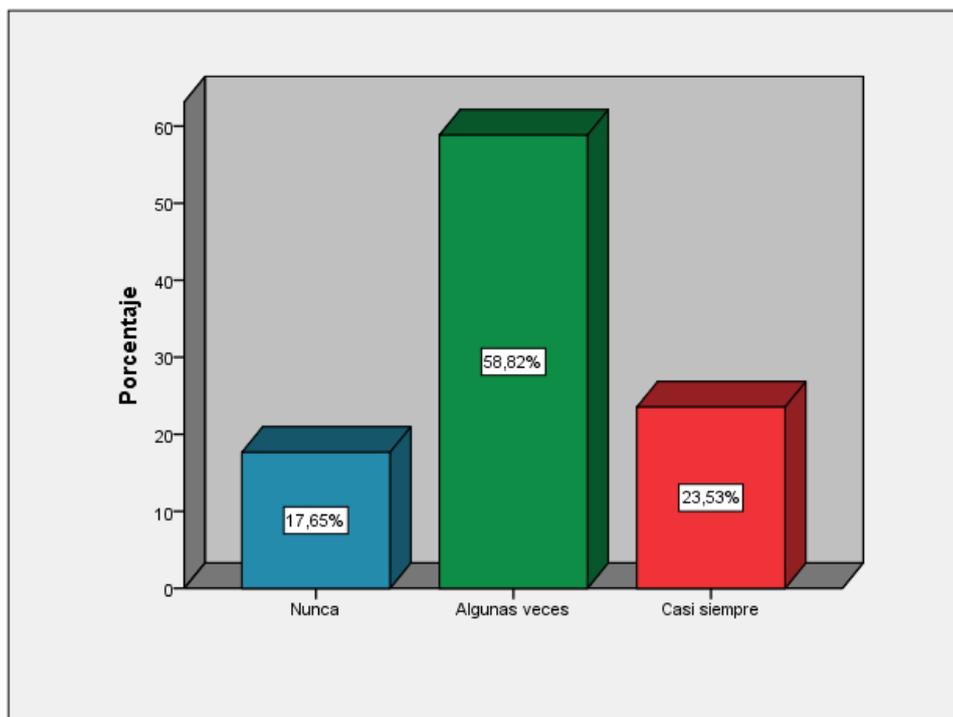
FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

En referencia a esta dimensión de defensa de los derechos se halló que el 58.8% de los encuestados dio una respuesta de algunas veces, otro 23,5% de los mismos marco la alternativa de casi siempre y solo el 17,6% de estos adujo a nunca.

GRAFICO N°2

DEFENSA DE LOS DERECHOS



Fuente: Tabla 7

Análisis.-

Con respecto a los datos encontrados en el cuadro anterior se obtuvo que un buen número de los encuestados aduce que algunas veces, se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables, los mismos docentes y directivos, aducen que algunas veces en esta institución se actúa con ética profesional, de esta encuesta se percibe que en este centro educativo en ocasiones trabajan con responsabilidad, este mismo grupo aduce que en ocasiones existe compromiso con sus compañeros de trabajo, ya que algunas veces tienden a vulnerarse los derechos de los docentes en esta institución educativa.

TABLA 8. Independencia.

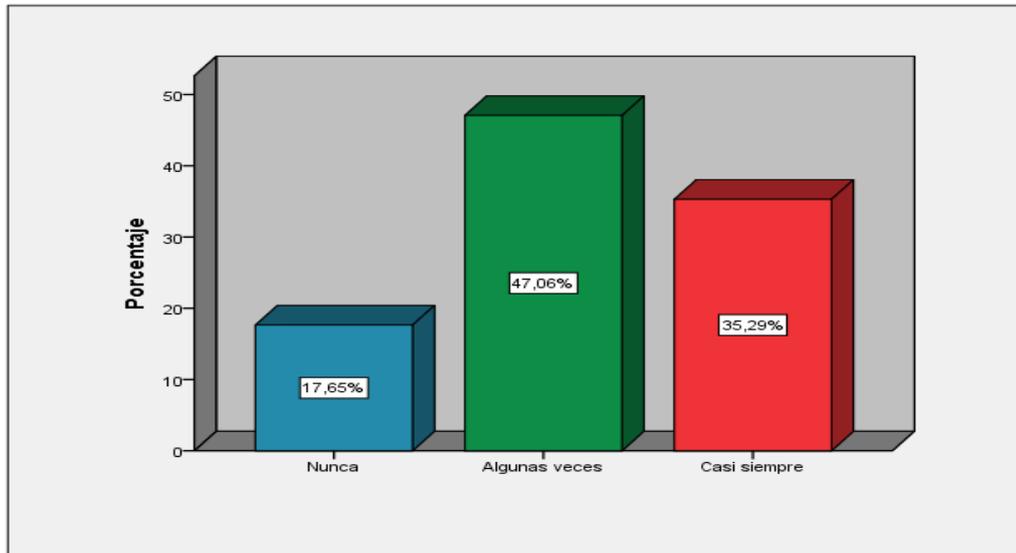
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	17,6	17,6
Algunas veces	8	47,1	64,7
Casi siempre	6	35,3	100,0
Total	17	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior en lo que se refiere a la independencia muestra que el 47,1% de los docentes encuestados marco la respuesta de algunas veces, el 35,3% de los mismos adujo casi siempre, así mismo el 17,6% de estos encuestados marco la respuesta de nunca.

GRAFICO N°3
INDEPENDENCIA



Fuente: Tabla 8.

Análisis.-

El grafico anterior se deduce que un porcentaje mayor de los trabajadores respondió que algunas veces se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables, esto por que dichos docentes en ocasiones toman en cuenta las opciones para optar una postura propia, lo que genera que brinde su opinión de manera espontánea, de este grupo se encontró que a veces presionan a algún docente para tomar una decisión, los encuestados aducen que regularmente se respeta las opiniones de los colegas en sus reuniones de trabajo, a esto se suma que dichos profesores ocasionalmente toman decisiones realizando un pensamiento crítico de la situación.

TABLA 9. Liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	17,6	17,6
Algunas veces	11	64,7	82,4
Casi siempre	2	11,8	94,1
Siempre	1	5,9	100,0
Total	17	100,0	

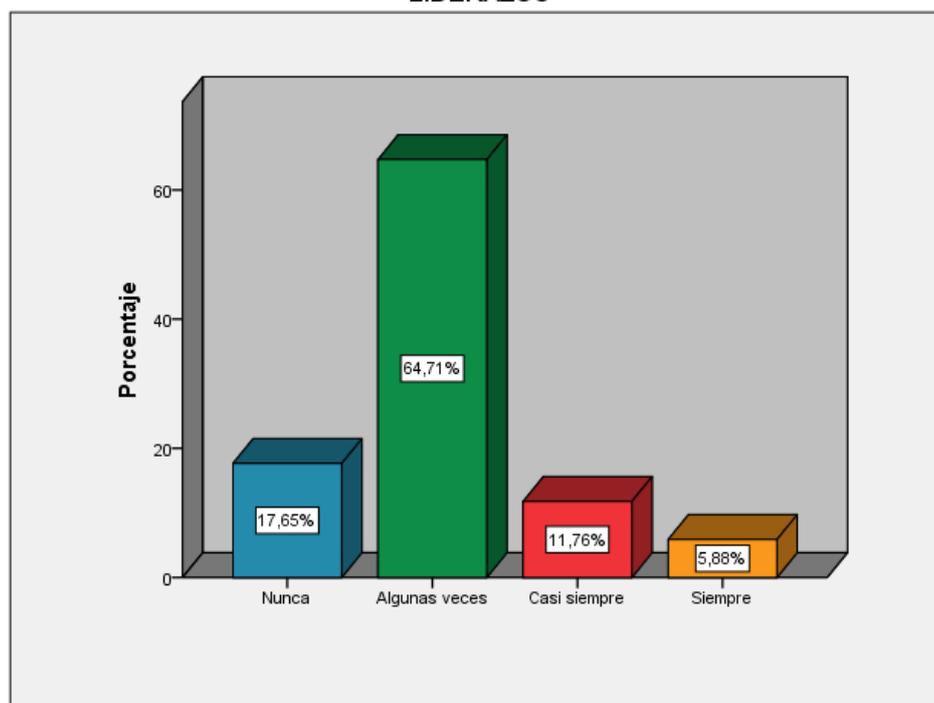
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior en lo que se refiere al liderazgo muestra que el 64,7% de los docentes opto por la respuesta de algunas veces, el 17,6% de los mismos adujo nunca, así mismo el 11,8% de estos encuestados marco la respuesta de casi siempre y solo el 5,9% marco la alternativa de siempre.

GRAFICO N°4

LIDERAZGO



Fuente: Tabla 9.

Análisis.-

El gráfico anterior se deduce que un porcentaje mayor de los trabajadores optó por responder que algunas veces influyen en sus colegas para solucionar problemas, lo que genera que en ocasiones todos los trabajadores de la institución educativa, actúen con proactividad cuando se presenta un problema, a esto se suma que los directivos muy poco se preocupan en buscar alternativas de solución frente a alguna situación, a esto se suma la poca iniciativa de los directivos para solucionar conflictos, dejándolos esta situación a algunos de los docentes en quién confía.

3.3.- RESUMEN DE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN ASERTIVA.

TABLA 10. Comunicación asertiva.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	3	17,6	17,6
Regular	10	58,8	76,5
Buena	3	17,6	94,1
Muy buena	1	5,9	100,0
Total	17	100,0	

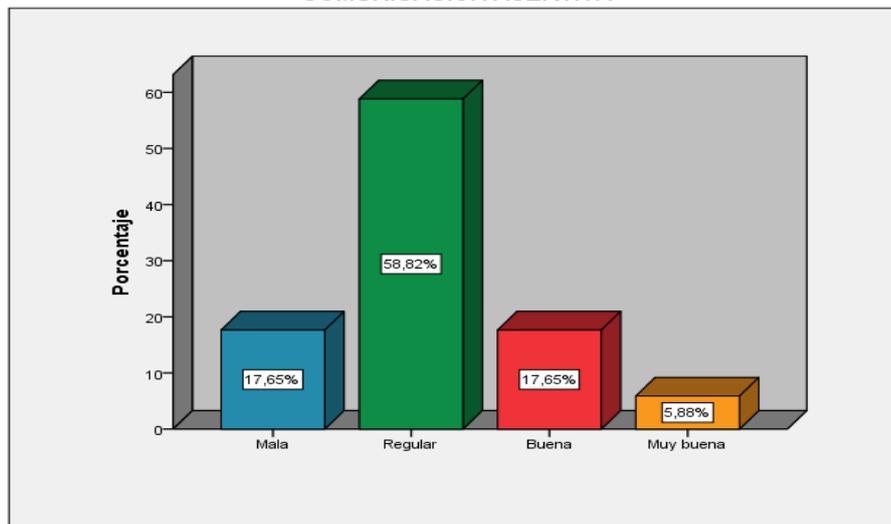
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Los valores hallados en el cuadro anterior muestran en resumen datos sobre la comunicación asertiva en donde, el 58,8% de ellos adujo que este es regular, el 17,6% optó por la respuesta de buena y mala respectivamente, otro 5,9% marcó la alternativa de muy buena.

GRAFICO N° 5

COMUNICACIÓN ASERTIVA



Fuente: Tabla 10

Análisis.-

Los resultados obtenidos en el gráfico anterior muestran en resumen lo obtenido sobre la opinión de la primera variable, en donde se aprecia que la mayoría de los docentes optó por la respuesta de regular, lo que apoyo a determinar que existe una regular comunicación asertiva en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi – Cusco, esto porque en dichos encuestados existe una regular capacidad para iniciar y mantener las relaciones sociales, como también las amicales, llegando a desconfiar de las personas extrañas o de representantes de la autoridad, de este mismo grupo se aprecia que algunas veces tienden hacer respetar sus derechos propios, como el de rechazar peticiones irrazonables, así mismo se percibe que en este grupo de docentes en ocasiones se sienten presionados individualmente como grupalmente, estos profesores aducen que algunas veces suele obedecer y expresar las creencias y opiniones de sus colegas, de este mismo grupo se rescata que regularmente tiene la capacidad de influir en los otros en las relaciones problemáticas que puedan darse dentro de esta entidad educativa, lo que les lleva en muchas veces a evadir sus responsabilidades a consecuencia de una buena comunicación.

3.4. - RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE.

TABLA 11. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,9	5,9
	Algunas veces	10	58,8	64,7
	Casi siempre	6	35,3	100,0
	Total	17	100,0	

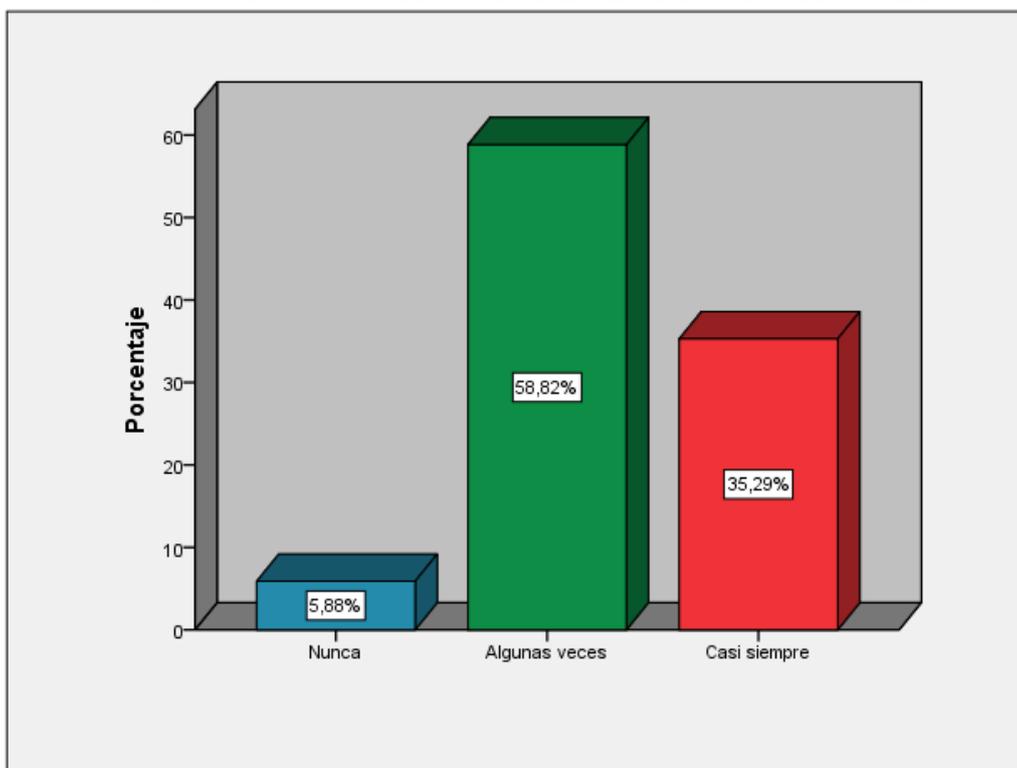
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Se aprecia en el cuadro anterior que los docentes en referencia a la en base a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 58,8% de los dio una opinión de algunas veces, otro 35,3% de los mismos adujo casi siempre, solo el 5,9% opto por responder nunca.

GRAFICO N° 6

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Tabla 11

Análisis.-

La grafica anterior muestra que un porcentaje relevante de los encuestados opto por responder que algunas veces planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de corto plazo considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, esto porque regularmente planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las características del contexto, este mismo grupo manifestó que en ocasiones plantea situaciones significativas que demandan resolver un problema o enfrentar un desafío en la unidad didáctica, dichos docentes a veces toma en cuenta las evidencias de aprendizaje para planificar.

TABLA 12. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	23,5	23,5
Algunas veces	9	52,9	76,5
Casi siempre	2	11,8	88,2
Siempre	2	11,8	100,0
Total	17	100,0	

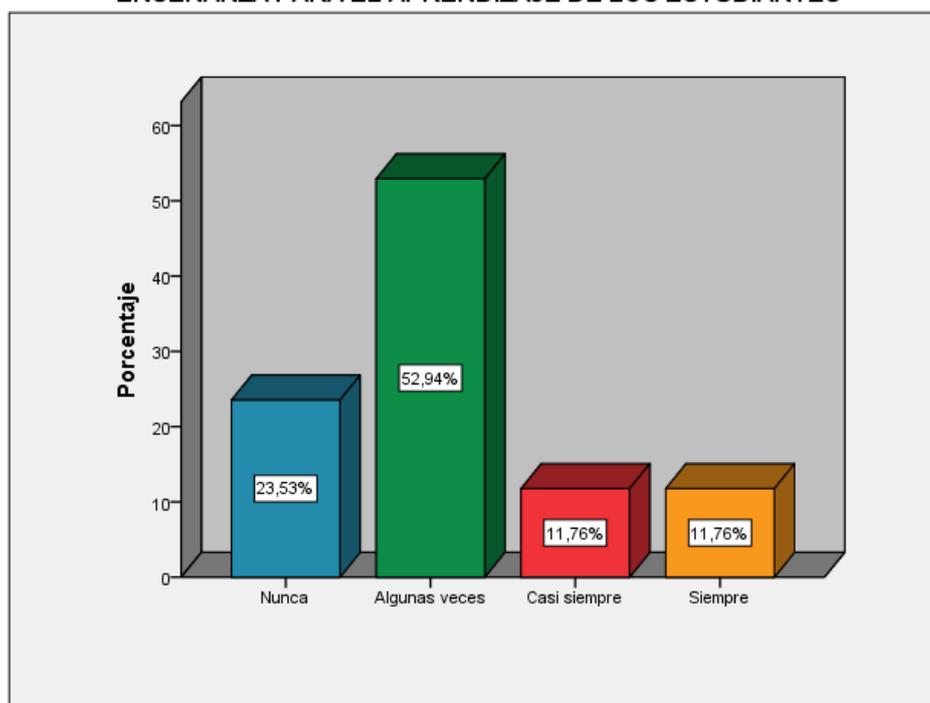
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se aprecia en el cuadro anterior que el 52,9% de los docentes opto por la respuesta de algunas veces, mientras que el 23,5% de los mismos opto por responder nunca, otro 11,8% de los mismos respondió siempre y casi siempre respectivamente.

GRAFICO N°7

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Tabla 12.

Análisis.-

En base a los resultados que se observan en el cuadro que antecede se aprecia que una mayoría de los encuestados optaron por responder que algunas veces los docentes regula el comportamiento de los estudiantes de manera positiva, que regularmente utiliza un lenguaje cordial y amigable con sus alumnos, de este grupo se percibe que la mayoría algunas veces utiliza estrategias metodológicas que promueven el razonamiento, como también el de la creatividad, por otro lado los encuestados mencionan que en ocasiones emplea estrategias que ayuden al desarrollo del pensamiento crítico, lo que genera que con regularidad plantee evidencias de aprendizaje acordes a la unidad de aprendizaje, los mismos encuestados aducen que en ocasiones retroalimenta a los estudiantes de manera descriptiva, complementada con una retroalimentación inducidos al descubrimiento y la reflexión.

TABLA 13. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	17,6	17,6
Algunas veces	13	76,5	94,1
Casi siempre	1	5,9	100,0
Total	17	100,0	

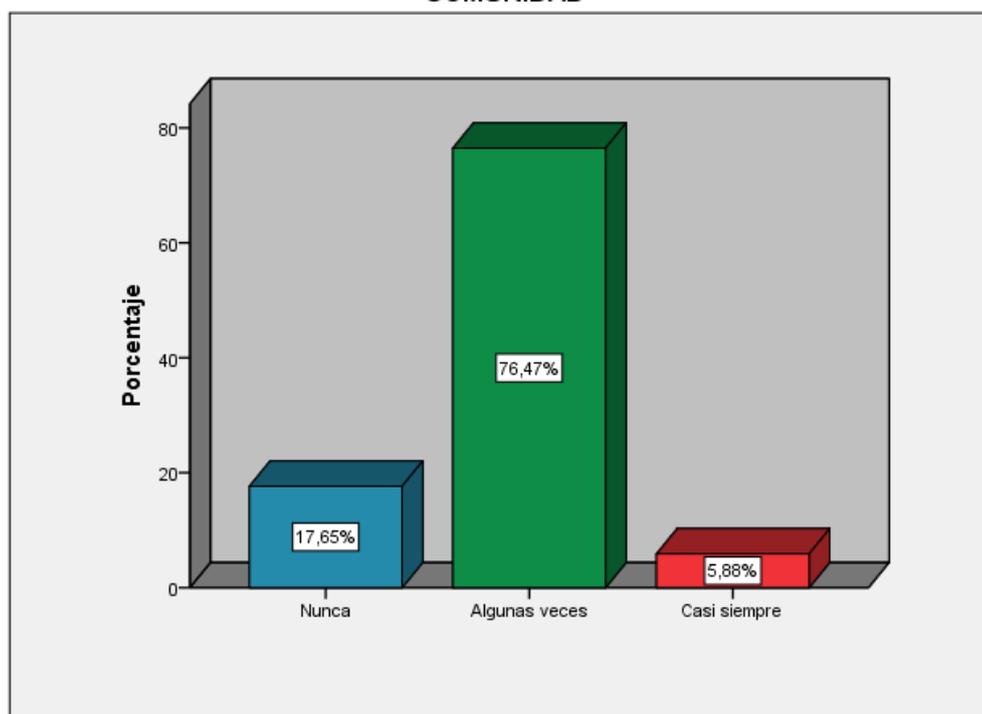
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en el cuadro que antecede, referente a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que un 76,5% de los docentes opto por responder algunas veces, mientras que el 17,6% de dichos encuestados marco la alternativa de nunca, solo el 5,9% de los mismos adujo casi siempre.

GRAFICO N 7°

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD



Fuente: Tabla 13

Análisis.-

Se aprecia en este grafico que un mayor porcentaje de los encuestados opino que algunas veces utilizan estrategias de escucha activa que induce a la comunicación efectiva con sus colegas teniendo en cuenta espacios de trabajo colaborativo, estos docentes aducen que regularmente asiste con puntualidad a las reuniones de trabajo colegiado convocado por el director y plana jerárquica, de la opinión de estos encuestados se aprecia que algunas veces participan de manera activa cuando trabajan en equipos de trabajo, puesto que la participación del director es con poca democracia, llegando en ocasiones a administrar con una actitud poco colaborativa y empática con su personal docente.

TABLA 14. *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,8	11,8
Algunas veces	11	64,7	76,5
Casi siempre	2	11,8	88,2
Siempre	2	11,8	100,0
Total	17	100,0	

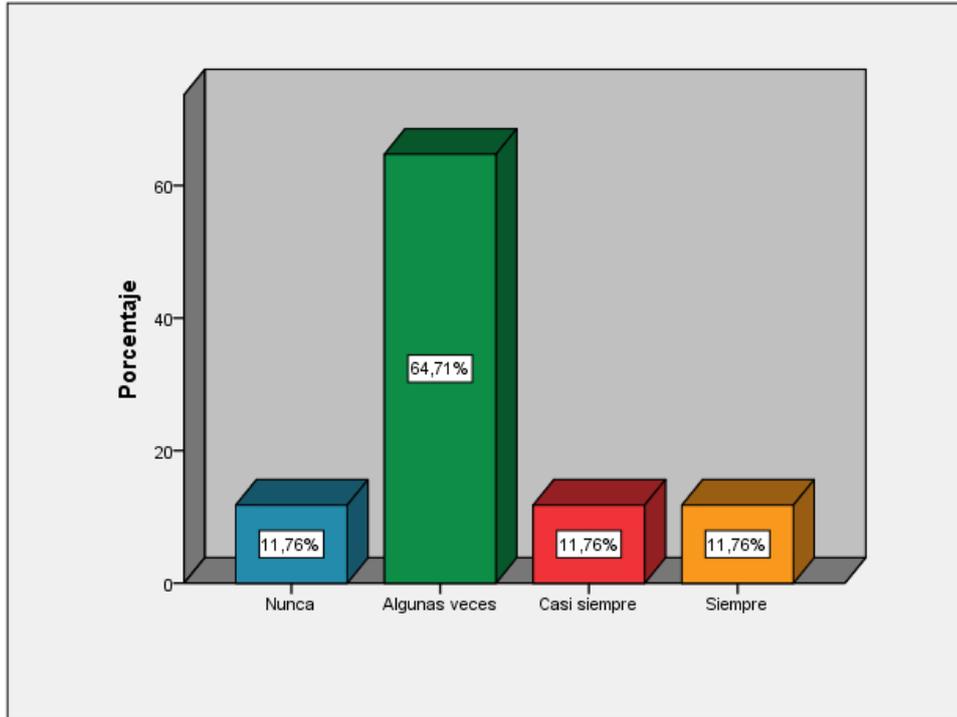
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Del cuadro anterior en lo referente al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se obtuvo que el 64,7% de los encuestados marco la alternativa de algunas veces, mientras que otro 11,8% de los mismos adujo siempre, casi siempre, y nunca respectivamente.

GRAFICO N° 9

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE



Fuente: Tabla 14.

Análisis.-

Con referencia a esta dimensión, la gráfica anterior muestra que una mayoría de los docentes adujo que algunas veces efectúan reflexiones sobre su práctica pedagógica luego de una sesión de aprendizaje, se aprecia también que en este grupo a veces reconoce sus fortalezas personales durante el desarrollo de sus sesiones, dichos encuestados tiene dificultad para reconocer sus debilidades personales en el desarrollo de su labor pedagógica, por otro lado los encuestados aducen que regularmente el director realiza supervisiones promoviendo la reflexión de la práctica docente, así mismo se percibe que estos en ocasiones tienden a sistematizar su experiencia de reflexión sobre su labor pedagógica, este grupo de docentes en ocasiones comparte sus prácticas exitosas a nivel de colegas, por otro lado se observa que en este grupo a veces el director reconoce y felicita las buenas practicas docentes a través de una resolución de felicitación.

3.5.- RESUMEN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

TABLA 15. Desempeño docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	4	23,5	23,5
Regular	9	52,9	76,5
Bueno	4	23,5	100,0
Total	17	100,0	

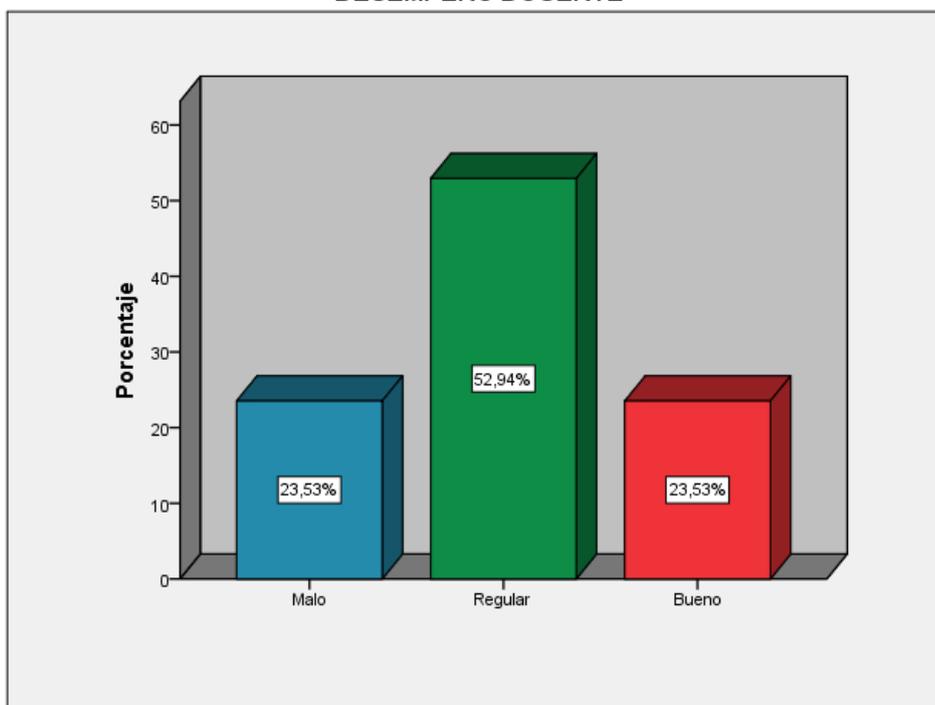
FUENTE: Elaboración propia.

}

Interpretación:

El cuadro anterior muestra en resumen los resultados sobre la segunda variable, en donde se aprecia que el 52,9% de los docentes marco la alternativa de regular, otro 23,5% de los mismos opto por la respuesta de bueno y malo respectivamente.

GRAFICO N° 10
DESEMPEÑO DOCENTE



Fuente: Tabla 15

Análisis.-

Los resultados del cuadro anterior se aprecian la opinión en resumen de los trabajadores encuestados de esta entidad que un porcentaje mayor de ellos opto por marcar la alternativa de regular, resultado que nos llevó a determinar que existe un nivel regular de desempeño docente de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi - Cusco, esto debido a que estos docentes algunas veces planifican sus programaciones teniendo en cuenta los recursos disponibles, así mismo en este grupo se observa que en ocasiones mantienen un clima propicio para el aprendizaje, por otro lado se percibe que en dicha entidad educativa la convivencia es poco democrática, los mimos encuestados aducen que algunas veces se socializa sobre la planificación teniendo en cuenta los dominios de contenidos disciplinares, los encuestados aducen que en ocasiones a nivel de equipo se efectúa la evaluación del aprendizaje y de esta realizar la retroalimentación respectiva, a esto acompaña que este grupo de encuestados muy poco se efectúa la reflexión de la práctica docente, ya que dentro de esta institución educativa muy poco se percibe la responsabilidad profesional.

3.6.- PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

En las últimos años la falta de relaciones interpersonales entre el jefe y el personal está teniendo mucho auge el cual genera desconcierto y una mala comunicación entre estos para encaminar de manera positiva el logro de los objetivos de la institución, es así que dentro de esta indagación se propende a ver como la comunicación asertiva influye sobre el desempeño docente, para determinar esto y poder comprobar nuestros supuestos hipotéticos recurrimos al estadístico Tau b de Kendall, cutos resultados e aprecian en los cuadros siguientes.

TABLA 16.

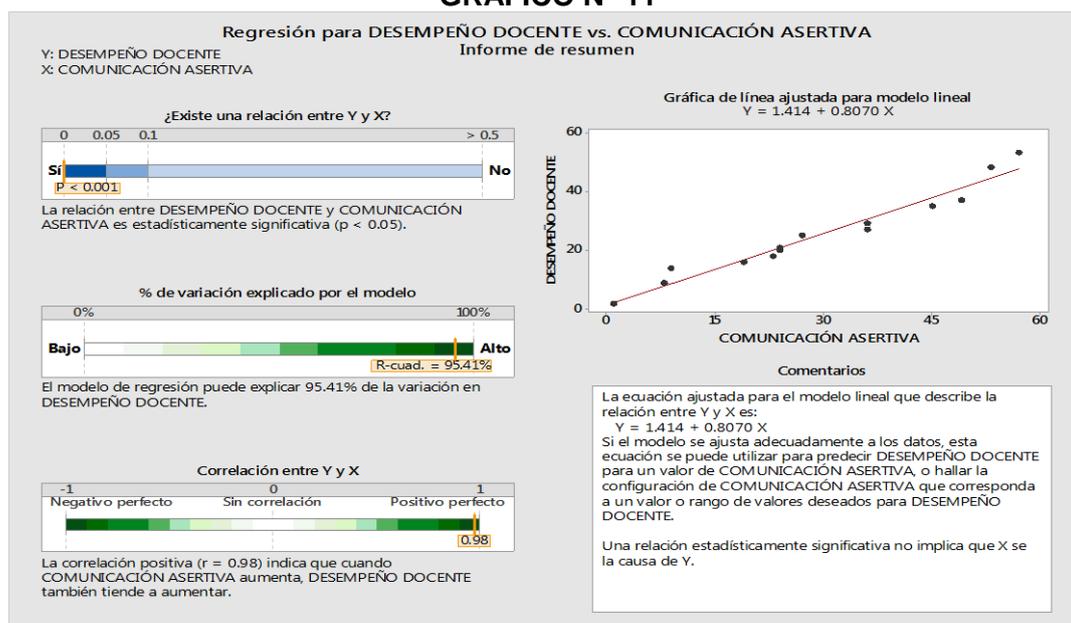
Correlación Comunicación asertiva y desempeño docente.

			COMUNICACIÓN ASERTIVA	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de Kendall	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,913** ,000
		N	17	17
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,913** ,000	1,000 .
		N	17	17

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La comunicación asertiva y el desempeño docente no se relacionan significativamente.
	Ha: La comunicación asertiva y el desempeño docente se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,913 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa

GRAFICO N° 11



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - Los valores encontrados nos llevan a concluir que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi; a esto respalda la recta de regresión el cual muestra qué si la comunicación asertiva es regular el desempeño docente también será regular.

PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

Para las demás correlaciones se procedió a efectuar la misma ruta de trabajo probabilístico, cuyas tablas de contingencia con los valores de correlación y nivel de significatividad se muestran en los siguientes cuadros más abajo.

1.- Correlación entre Comunicación asertiva y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

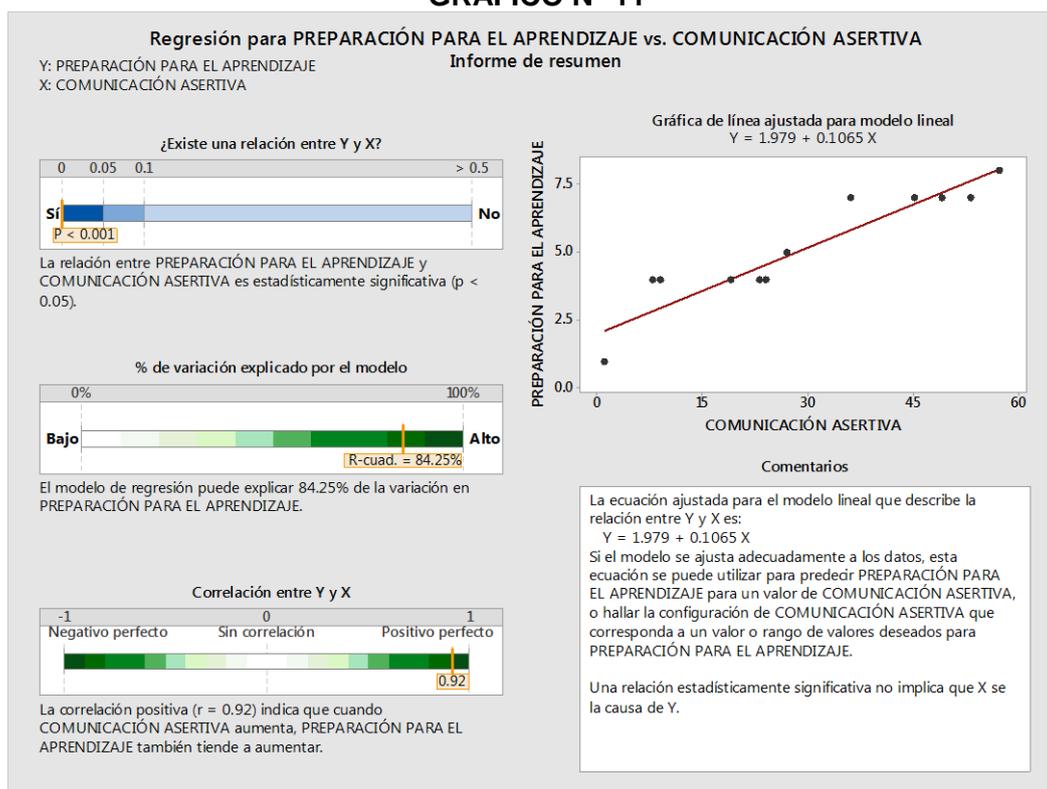
TABLA 16.

			COMUNICACIÓN ASERTIVA	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
Tau_b de Kendall	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	17	17
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	17	17

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La comunicación asertiva y preparación para el aprendizaje de los estudiantes no se relacionan significativamente.
	Ha: La comunicación asertiva y preparación para el aprendizaje de los estudiantes se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,722 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 11



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - De los valores encontrados nos llevan a concluir que existe una relación alta y significativa entre comunicación asertiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi.

2.- Correlación entre Comunicación asertiva y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

TABLA 17.

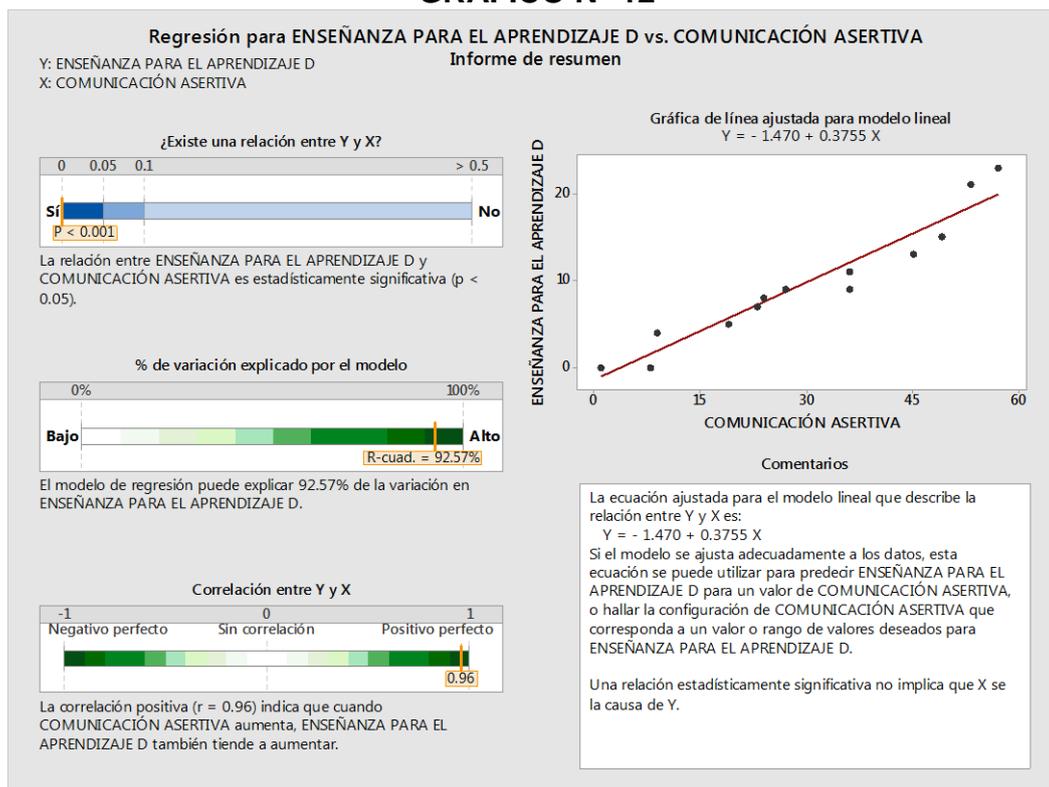
		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
		COMUNICACIÓN ASERTIVA	LOS ESTUDIANTES
Tau_b	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
de	ASERTIVA	Sig. (bilateral)	,916**
Kendall		N	,000
		17	17
	ENSEÑANZA PARA	Coeficiente de correlación	,916**
			1,000

EL APRENDIZAJE DE	Sig. (bilateral)	,000	.
LOS ESTUDIANTES	N	17	17

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: La comunicación asertiva y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: La comunicación asertiva y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,916 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 12



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - De los valores encontrados nos llevan a concluir que existe una relación alta y significativa entre comunicación asertiva y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi.

3.- Correlación entre Comunicación asertiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

TABLA 18.

			COMUNICACIÓN ASERTIVA	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD
Tau_b de Kendall	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	17	17
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	17	17

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas Ho: La comunicación asertiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no se relacionan significativamente.

Ha: La comunicación asertiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se relacionan significativamente.

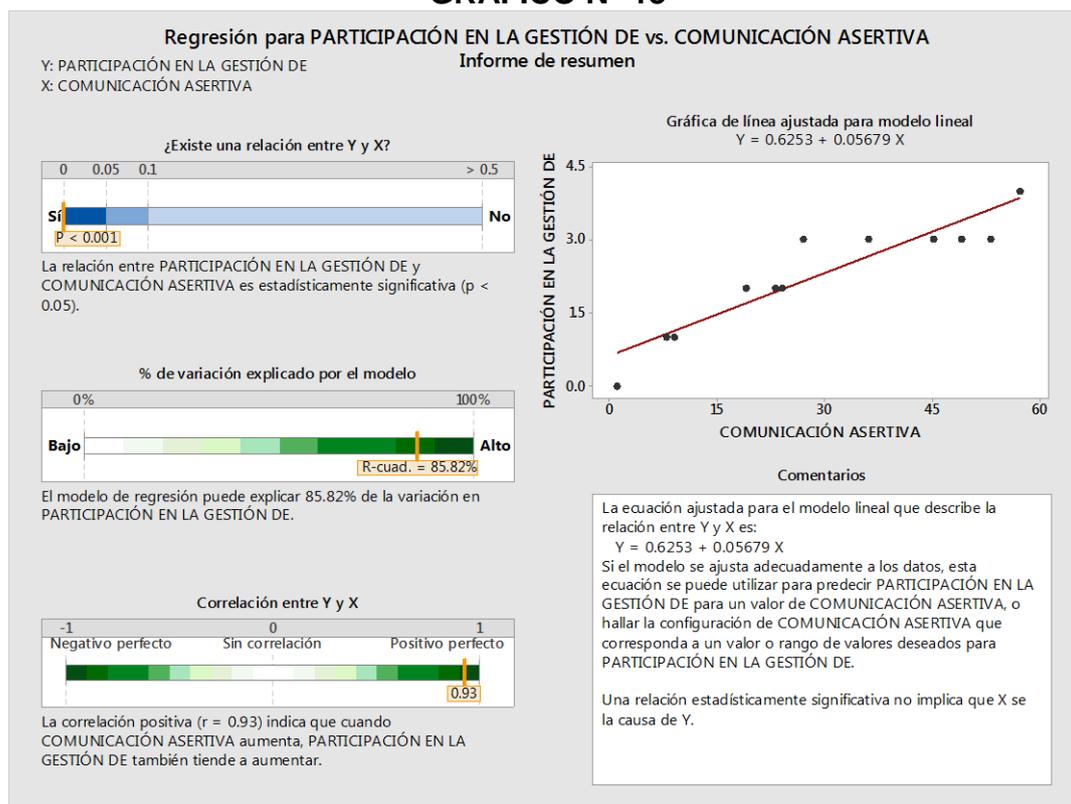
Nivel de significación $\alpha = 0,05$

Coeficiente de correlación 0,8043 = Alta correlación

Valor p calculado $p = 0,000$

Conclusión Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 13



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - De los valores encontrados nos llevan a concluir que existe una relación alta y significativa entre comunicación asertiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi.

4.- Correlación entre Comunicación asertiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

TABLA 19.

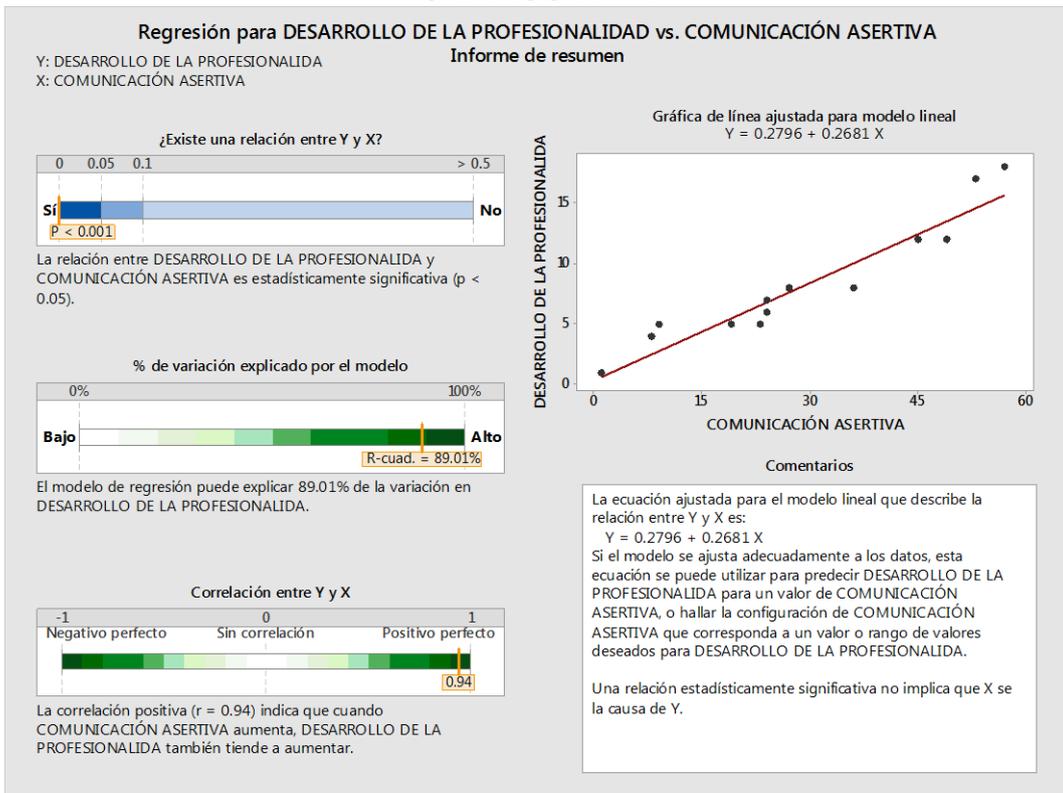
		DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	
		COMUNICACIÓN ASERTIVA	DOCENTE
Tau_b de Kendall	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,909**
		N	17
	DESARROLLO DE LA	Coeficiente de correlación	,909**
			1,000

PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	17	17

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: La comunicación asertiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: La comunicación asertiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,909 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 14



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - De los valores encontrados nos llevan a concluir que existe una relación alta y significativa entre comunicación asertiva y desarrollo de la profesionalidad en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi.

IV. DISCUSION

La carencia de comunicación en las diferentes instituciones particulares o gubernamentales se está acrecentando cada vez más, trae como consecuencia muchos aspectos negativos que influyen en el bienestar de la entidad, como en el logro de sus objetivos, dicha incomunicación también está aterrizando en las instituciones educativas puesto que de un tiempo a esta parte dicho aspecto está teniendo consecuencias relevantes, es aquí donde nace la inquietud de efectuar este estudio de cómo es la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana en los siguientes acápite se describe el comportamiento de estos docentes, en base a los resultados mayores que se hallaron en las diferentes dimensiones en donde se obtuvieron datos muy relevantes luego de realizar la encuesta a dichos sujetos integrantes de la muestra de este respectivo estudio.

Teniendo en cuenta el tratamiento estadístico de la primera variable se aprecia que en el cuadro N° 6 en lo que se refiere a la asertividad social se obtuvo que el 52,9% de los encuestados adujo que algunas veces conoce las necesidades pedagógicas de sus colegas de grado, y que en ocasiones es amable con los miembros de la comunidad educativa, dichos docentes manifiestan que se sienten incómodos al relacionarse con personas ajenas a la institución, de este mismo grupo se percibe que dichos encuestados en ocasiones se siente incómodo al relacionarse con autoridades de la UGEL o el ministerio de educación, por otro lado en lo que respecta a defensa de los derechos el cuadro N° 7 muestra que el 58,8% de los encuestados manifestó que algunas veces se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables, los mismos docentes y directivos, aducen que algunas veces en esta institución se actúa con ética profesional, de esta encuesta se percibe que en este centro educativo en ocasiones trabajan con

responsabilidad, así mismo de este mismo grupo de docentes el cuadro N° 8 que trata sobre la independencia el 47,1% de los mismos docentes adujo que algunas veces se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables, esto por que dichos docentes en ocasiones toman en cuenta las opciones para optar una postura propia, lo que genera que brinde su opinión de manera espontánea, de este grupo se encontró que a veces presionan a algún docente para tomar una decisión, con referencia al cuadro N° 9 sobre el liderazgo se halló que el 64,7% de los encuestados aduce que algunas veces influyen en sus colegas para solucionar problemas, lo que genera que en ocasiones todos los trabajadores de la institución educativa, actúen con proactividad cuando se presenta un problema, a esto se suma que los directivos muy poco se preocupan en buscar alternativas de solución frente a alguna situación, por todo lo descrito en las tablas anteriores, en el cuadro N° 10 se muestra en resumen el resultado de dicha variable, en donde se observa que el 58,8% de los docentes encuestados marco la alternativa de regular, del cual se llegó a la conclusión de que existe una regular comunicación asertiva en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi – Cusco.

Por otro lado al efectuar el análisis de la segunda variable en lo que se refiere a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se aprecia en el cuadro N° 11 que un 58,8% de los encuestados adujo que algunas veces planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de corto plazo considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, esto porque regularmente planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las características del contexto, este mismo grupo manifestó que en ocasiones plantea situaciones significativas, por otro lado en lo que respecta a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el cuadro N° 12 muestra que el 52,9% de estos encuestados adujo que algunas veces los docentes regula el comportamiento de los estudiantes de manera positiva, que regularmente utiliza un lenguaje cordial y amigable con sus alumnos, de este grupo se percibe que la mayoría algunas veces utiliza estrategias metodológicas que promueven el razonamiento, como también el de la creatividad, por otro lado los encuestados mencionan que en ocasiones emplea estrategias que ayuden al desarrollo del pensamiento crítico, así mismo del

cuadro N° 13 que trata sobre participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se obtuvo que el 76,5% de dichos docentes respondió que algunas veces utilizan estrategias de escucha activa que induce a la comunicación efectiva con sus colegas teniendo en cuenta espacios de trabajo colaborativo, estos docentes aducen que regularmente asiste con puntualidad a las reuniones de trabajo colegiado convocado por el director y plana jerárquica, de la opinión de estos encuestados se aprecia que algunas veces participan de manera activa cuando trabajan en equipos de trabajo, en lo que se refiere al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el cuadro N° 15 muestra que el 64,7% de los encuestados manifestó que algunas veces efectúan reflexiones sobre su práctica pedagógica luego de una sesión de aprendizaje, se aprecia también que en este grupo a veces reconoce sus fortalezas personales durante el desarrollo de sus sesiones, dichos encuestados tiene dificultad para reconocer sus debilidades personales en el desarrollo de su labor pedagógica, por otro lado los encuestados aducen que regularmente el director realiza supervisiones promoviendo la reflexión de la práctica docente, de lo descrito anteriormente en resumen de esta variable el cuadro N° 16 muestra que el 52,9% de los docentes encuestados dio una respuesta que este es regular, del cual se llegó a concluir que existe un nivel regular de desempeño docente de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi – Cusco.

En los últimos capítulos se procedió a la prueba de hipótesis del presente estudio como también se efectuó la correlación entre variables, del cual la tabla de contingencia N° 17, que mediante la Tau b de Kendall, muestra que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.913 (alta correlación), con una significatividad de que $p < \alpha$, ósea que se obtuvo que $0,000 < 0,05$; llevándonos a determinar que existe una regular comunicación asertiva en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi – Cusco, esto respaldado con la gráfica de la recta de regresión, en el que se demuestra que si la comunicación asertiva aumenta el desempeño docente tendera a aumentar también, similares valores se hallaron al realizar la correlación de la primera variable con las dimensiones de la segunda, lo que nos llevó a afirmar

que existe una relación alta y significativa entre la comunicación asertiva y las dimensiones del desempeño docente de esta entidad educativa.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO.- Que se presenta incomunicación en las diferentes instituciones está sujeto a muchos factores internos como externos el cual de ser muy alta debe buscarse una solución, es de allí que concluimos que existe un nivel regular de desempeño docente de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi - Cusco, esto demostrado en el cuadro N° 10 en dónde se obtuvo que el 58,8% de los encuestados opto por la alternativa de regular, el 17,6% de los mismos opto por la respuesta de buena y mala respectivamente, el 5,9% adujo que es muy buena.

SEGUNDO.- Del estudio realizado así como del análisis de las diferentes dimensiones que corresponden a la segunda variable se llegó a la conclusión de que existe un nivel regular de desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi- Cusco, esto porque el cuadro N° 15, muestra que el 52,9% de los encuestados marco la alternativa de regular, otro 23,5% respondió que es bueno y malo respectivamente.

TERCERO.- Se arribó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi - Cusco, esto respaldado con los valores encontrados en la tabla de contingencia N° 16, que mediante el estadístico Tau b de Kendall se halló un coeficiente de 0,913 (alta correlación), esto respaldado con la recta de regresión en donde deduce que si la comunicación asertiva es regula, el desempeño docente tiende a ser regular, como también el p valor hallado es menor al valor de alfa ósea $p < \alpha$ (significativo).

CUARTO.- Se llegó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre comunicación asertiva y las dimensiones del desempeño docente de los docentes en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi - Cusco, este sustentado mediante la tablas de contingencia N° 17 al N° 20, en donde se encontró que el coeficiente de correlación es alta, como también la significatividad ($P < \alpha$), razones que ayudo a descartar la hipótesis nula y tomar en cuenta la hipótesis alterna.

SUGERENCIAS

* Se sugiere al Ministerio de Educación, que mediante los funcionarios que corresponden elaborar proyectos de capacitación a los docentes de las instituciones educativas, con la temática de comunicación asertiva y con ello mejorar las relaciones interpersonales y por ende un desempeño docente bueno que traerá como fruto el engrandecimiento de la institución como también de los estudiantes en su aprendizaje.

* Se sugiere al personal jerárquico de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, establecer reuniones de socialización entre colegas para mejorar la comunicación entre dicho personal y con ello mejorar el índice de porcentaje encontrado en el presente estudio.

* Se sugiere a la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, solicitar a la plana jerárquica, reuniones de sensibilización sobre la labor educativa compartiendo experiencias exitosas, y con ello superar el porcentaje encontrado sobre el desempeño docente, el cual coadyuvara a brindar una educación de calidad.

* A los padres de familia de la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen”, distrito de Quiquijana, se sugiere apoyar a la plana jerárquica y docentes a que exista una buena comunicación entre la comunidad magisterial, incentivando y participando en las diferentes actividades extracurriculares que esta institución organiza, del cual ayudara a mantener buenas relaciones interpersonales a nivel de este centro educativo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Monrroy Almonte, Margot. (2012). Tesis: “Desempeño Docente y Rendimiento Académico en Matemática de los Alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao”. Universidad San Ignacio de Loyola. Callao-Perú.
- Calderón Bethancourt, Héctor Napoleón. (2017). Tesis: “Asertividad y Comunicación Organizacional”. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Lýon, Danibeth, y Alagarín, Eliane. (2014). Tesis: “La Comunicación asertiva en las organizaciones” Universidad Nacional Experimental de Guayana. Guyana.
- Cañas Betancur, Dora Cristina (2016). Tesis: “Características de la comunicación asertiva en docentes del Colegio Nuestra Señora del Pilar de Bucaramanga”. Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga-Colombia.
- Hernández Cervantes, Vianey (2008). Tesis: “Desarrollo de la comunicación asertiva para favorecer el rendimiento de los adolescentes del primer grado de secundaria”. Universidad Pedagógica Nacional. D.F. México.
- Corrales Pérez, Alejandrina y otros. (2017). Empatía. Comunicación asertiva y seguimiento de norma. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. Universidad Autónoma de Yucatán. México.
- Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo y Parlona CRIALES, Jhonatan Máximo. (2014). Tesis: “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de Aritmética: conjuntos, Lógica Proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- san juan de Lurigancho” Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú
- Juárez Echevarria, Angélica (2012). Tesis: “Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao”. Universidad Nacional de San Ignacio de Loyola. Callao-Perú
- Rivera Sanabria, Margoth (2016). Tesis: “Comunicación asertiva en la construcción del pensamiento crítico. Experiencia con estudiantes de grado sexto en San Antonio Norte”. Universidad Autónoma de Manizales. Colombia

- Rengifo Hernández, Germán Alberto. (2014). La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá-Colombia
- Martínez Ruiz, Sandra Isabel y Lavín García, Jorge Luis (2017). “Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación”. Potosí-Bolivia
- Chavez Solorzano, María Isabel. (2017). Tesis: “Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo”. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo – Perú
- Palomino Zamudio, Francisco César (2012). Tesis: “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Gaeta González, Laura y Galvanovskis Kasparane, Agris “Asertividad: un análisis teórico-empírico”. Ed. Xalapa México – 2009.
- Calderón Matute, Lisette Catherine. (2017). Tesis: “Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós”. Universidad de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador.
- Antúnez Velasco, Antonia María (2008). “La Comunicación interpersonal”. Granada Argentina.
- Sánchez Vega, Katterine y Ospina Nieto, Yovany (2006). La comunicación asertiva como función integradora de la práctica gerencial. Colección Académica de Ciencias Sociales. Universidad Pontificia Bolivariana. Bolivia.
- Caballo, Vicente E. (1983). Asertividad: definiciones y dimensiones. Estudios en Psicología. Madrid España.
- Piña Sangama, Rafael. (2010). “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.

Espinosa Galarza, Gina Fabiola. “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo, provincia de El Oro en el año lectivo 2013 – 2014” Universidad Particular de Loja Ecuador.

Perrenoud, Philippe (2007). “Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar”. Universidad de Ginebra. Facultad de Psicología. Paris Francia

ANEXOS

BASE DE DATOS COMUNICACIÓN ASERTIVA

BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES

**ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE SOBRE
 COMUNICACIÓN ASERTIVA**

Distinguido (as) colega recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre LA COMUNICACIÓN ASERTIVA No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	3	2	1	0
01	¿Conoce las necesidades pedagógicas de sus colegas de grado?				
02	¿Usted es amable con los miembros de la comunidad educativa?				
03	¿Se siente incomodo (a) al relacionarse con personas ajenas a la institución?				
04	¿Se siente incomodo (a) al relacionarse con autoridades de la UGEL o el MINISTERIO DE EDUCACION?				
05	¿El esfuerzo de los directivos se encamina a logro de objetivos de la institución?				
06	¿En su Institución Educativa existen relaciones de cordialidad?				
07	¿En la Institución Educativa se practica en respeto al otro?				
08	¿Esta de acuerdo con la cordialidad del personal que labora en su institución?				
09	¿Se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables?				

10	¿Los docentes y directivos de la Institución Educativa actúan con ética profesional?				
11	¿En la institución los docentes trabajan con responsabilidad?				
12	¿Existe compromiso con sus compañeros de trabajo?				
13	¿Se vulneran los derechos de los docentes en su la Institución?				
14	¿Se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables?				
15	¿Toma en cuenta las opiniones ajenas para tomar una postura propia?				
16	¿Expresa su opinión de manera espontánea?				
17	¿Los docentes presionan a algún docente para tomar una decisión?				
18	¿Se respeta las opiniones de los colegas en sus reuniones de trabajo?				
19	¿Los docentes toman decisiones realizando un pensamiento crítico de la situación?				
20	¿Usted influye en sus colegas para solucionar problemas?				
21	¿Todos los trabajadores de la I.E, actúan con proactividad cuando se presenta un problema?				
22	¿En esta I.E, los directivos se preocupan en buscar alternativas de solución frente a un problema?				
23	¿El director toma iniciativa para solucionar conflictos?				
24	¿Los docentes toman iniciativa para solucionar conflictos?				

GRACIAS

La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Carmen” distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018

ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE SOBRE

DESEMPEÑO DOCENTE

Distinguido (as) colega recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre DESEMPEÑO DOCENTE. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónimo e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3	2	1	0



Nº	PREGUNTAS	3	2	1	0
01	¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de corto plazo considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?				
02	¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de corto plazo considerando las características del contexto?				
03	¿Plantea situaciones significativas que demanden resolver un problema o enfrentar un desafío en la unidad didáctica?				
04	¿Toma en cuenta las evidencias de aprendizaje para planificar?				
05	¿Regula el comportamiento de los estudiantes de manera positiva?				
06	¿Usted utiliza un lenguaje cordial y amigable con todos sus estudiantes?				
07	¿Utiliza estrategias metodológicas que promuevan el razonamiento?				
08	¿Usted desarrolla en sus estudiantes la creatividad?				
09	¿Usted desarrolla en sus estudiantes el pensamiento crítico?				



10	¿Presenta evidencias de aprendizaje acordes a la unidad de aprendizaje?				
11	¿Retrosalienta los estudiantes de manera descriptiva?				
12	¿Retrosalienta los estudiantes por descubrimiento o reflexión?				
13	¿Usted utiliza estrategias de escucha activa para comunicarse efectivamente con sus colegas en espacios de trabajo colaborativo?				
14	¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado convocadas por el director y otras?				
15	¿Realiza reflexiones sobre su práctica pedagógica después de una sesión de aprendizaje?				
16	¿Reconoce sus fortalezas personales en el desarrollo de su práctica pedagógica?				
17	¿Reconoce sus debilidades personales en el desarrollo de su práctica pedagógica?				
18	¿El director realiza supervisiones promoviendo la reflexión de la práctica pedagógica?				
19	¿Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica?				
20	¿Comparte sus prácticas exitosas con sus colegas?				
21	¿El director conoce y felicita las buenas prácticas docentes a través de una resolución de felicitación?				

GRACIAS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 "Virgen del Carmen" distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018</p>	<p>Variante de estudio 1: Comunicación asertiva</p> <p>Variante de estudio 2: Desempeño docente</p>	<p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <p style="margin-left: 20px;">O1</p> <p style="margin-left: 20px;">r</p> <p style="margin-left: 20px;">O2</p> </div> <p>Donde:</p> <p>M. Muestra de estudio</p> <p>O1: COMUNICACIÓN ASERTIVA</p> <p>O2: DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>r : relación directa entre el Comunicación asertiva y Desempeño docente</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: La población está constituida por los directivos, docentes, de la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018</p> <p>DIRECTIVO, DOCENTES,</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">VARONES</td> <td style="padding: 2px;">MEJERES</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">05</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">12</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 17</p> <p>Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <p>DIRECTIVO, DOCENTES,</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">VARONES</td> <td style="padding: 2px;">MUJERES</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">05</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">12</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 17</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación <li style="padding-left: 20px;">Ficha de observación - Encuesta <p>Ficha de recojo de información</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis y comprobación <p>Ficha de análisis y comprobación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.</p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB</p>	VARONES	MEJERES	05	12	VARONES	MUJERES	05	12
VARONES	MEJERES											
05	12											
VARONES	MUJERES											
05	12											
<p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cómo es la comunicación asertiva de los docentes en la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre comunicación asertiva y las dimensiones del desempeño docente de los docentes en la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018?</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar cómo es la comunicación asertiva de los docentes de primaria de la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018</p> <p>Determinar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.</p> <p>Determinar Cuál es el nivel de relación que existe entre comunicación asertiva y las dimensiones del desempeño docente de los docentes en la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>Existe una regular comunicación asertiva en la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018</p> <p>Existe un nivel regular de desempeño docente de la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre comunicación asertiva y las dimensiones del desempeño docente de los docentes en la Institución Educativa No. 50483 "Virgen del Carmen", distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi Cusco 2018.</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>COMUNICACIÓN ASERTIVA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Asertividad social: 2.Defensa de los derechos: 3.Independencia: 4.Liderado: <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 									

ANEXO 02

TÍTULO. La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 "Virgen del Carmen" distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018

2.3. Variables y Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: 1. "COMUNICACIÓN ASERTIVA"

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>1.- COMUNICACION ASERTIVA</p> <p>Actitud positiva del maestro hacia los estudiantes, así como la capacidad de comprensión del otro. Factores claves del proceso comunicativo para lo cual el maestro deberá ser asertivo.</p> <p>Es importante una comunicación asertiva que haga valer los derechos de cada uno de nosotros para ser tratados de manera justa, para ello debemos expresar de manera clara y específica lo que en realidad se quiere, piensa y siente. Ante cualquier desacuerdo o solicitud poco razonable, es necesario expresar nuestra opinión en todo momento y preguntar el "por qué" todos tenemos derecho a una explicación que no deje dudas. Una conducta asertiva facilita un flujo de información en los grupos de trabajo y potencia la creación de más de una solución a los posibles problemas en el desempeño docente.</p>	<p>Robbins (2008:430), señala que la comunicación asertiva se refiere "al derecho fundamental del ser humano de expresarse, dar a conocer sus necesidades, es decir no sentirse satisfecho de sus decisiones, sin obstaculizar los derechos de los demás y sintiéndose satisfecho consigo mismo"</p> <p>"Se define asertividad como la habilidad personal que nos permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás. Es decir, nos referimos a una forma para interactuar efectivamente en cualquier situación que permite a la persona ser directa, honesta y expresiva. la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos, y la capacidad de iniciar, continuar y terminar conversaciones" R. Lazarus .</p>	<p>Asertividad social: Es la capacidad para iniciar, mantener y terminar relaciones sociales fácil y cómodamente en situaciones amicales o con conocidos, extraños o figuras de autoridad.</p>	<p>Empatía Cordialidad Respeto al otro</p>	<p>Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca</p>
		<p>Defensa de los derechos: Es la capacidad de defender los derechos propios o rechazar peticiones irrazonables</p>	<p>Autonomía Ética Compromiso responsabilidad</p>	<p>Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca</p>
		<p>Independencia: Es la capacidad de resistir a la presión individual o de grupo para conformarse y obedecer y expresar las creencias y opiniones propias</p>	<p>Pensamiento crítico Reflexión Toma de decisiones</p>	<p>Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca</p>
		<p>Liderazgo: Es la capacidad de influir en los otros en las relaciones problemáticas que exigen acción iniciativa y asumir responsabilidades.</p>	<p>Capacidad de convencimiento Resolución de problemas Iniciativa</p>	<p>Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca</p>

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
"COMUNICACION ASERTIVA"

INSTRUMENTO: ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Asertividad social: Es la capacidad para iniciar, mantener y terminar relaciones sociales fácil y cómodamente en situaciones amicales o con conocidos, extraños o figuras de autoridad.	Empatía	33.62%	8	¿Conoce las necesidades pedagógicas de sus colegas de grado?	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
	Cordialidad			¿Usted es amable con los miembros de la comunidad educativa?	
				¿Se siente incómodo (a) al relacionarse con personas ajenas a la institución?	
	Respeto al otro			¿Se siente incómodo (a) al relacionarse con autoridades de la UGEL o el MINISTERIO DE EDUCACION?	
				¿El esfuerzo de los directivos se encamina a logro de objetivos de la institución?	
				¿En su Institución Educativa existen relaciones de cordialidad?	
				¿En la Institución Educativa se práctica en respeto al otro?	
				¿Está de acuerdo con la cordialidad del personal que labora en su institución?	
Defensa de los derechos : Es la capacidad de defender los derechos propios o rechazar peticiones irrazonables	Autonomía	20.83%	5	¿Se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables?	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
	Ética profesional			¿Los docentes y directivos de la Institución Educativa actúan con ética profesional?	
	Compromiso			¿En la institución los docentes trabajan con responsabilidad?	
				¿Existe compromiso con sus compañeros de trabajo?	
	Responsabilidad			¿Se vulneran los derechos de los docentes en su la Institución?	
Independencia: Es la capacidad de resistir a la presión individual o de grupo para conformarse y obedecer y expresar las creencias y opiniones propias	Pensamiento crítico	25%	6	¿Se siente presionado a tomar decisiones que no son razonables?	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
	Reflexión			¿Toma en cuenta las opiniones ajenas para tomar una postura propia?	
				¿Expresa su opinión de manera espontánea?	
	Toma de decisiones			¿Los docentes presionan a algún docente para tomar una decisión?	
				¿Se respeta las opiniones de los colegas en sus reuniones de trabajo?	
				¿Los docentes toman decisiones realizando un pensamiento crítico de la situación?	
Liderazgo: Es la capacidad de influir en los otros en las relaciones problemáticas que exigen acción iniciativa y asumir responsabilidades.	Capacidad de convencimiento	20.83%	5	¿Usted influye en sus colegas para solucionar problemas?	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
	Resolución de problemas			¿Todos los trabajadores de la I.E, actúan con proactividad cuando se presenta un problema?	
				¿En esta I.E, los directivos se preocupan en buscar alternativas de solución frente a un problema?	
	Iniciativa			¿El director toma iniciativa para solucionar conflictos?	
				¿Los docentes toman iniciativa para solucionar conflictos?	
TOTALES		100%	24		

ANEXO 03

TÍTULO. La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 50483 “Virgen del Carmen” distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: 2 “DESEMPEÑO DOCENTE”

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>El desempeño docente es el actuar pedagógico del maestro dentro y fuera del aula, tiene por objetivo el logro de los aprendizajes de los niños y niñas que conduce y los cuales son evaluados por el Ministerio de Educación</p> <p>El desempeño docente es uno de los principales elementos que elevan la calidad de la educación, para los maestros resulta problemático porque no tienen muy bien definido el “trabajo docente”. El desempeño se refleja en la actuación docente y esta actuación a su vez es el resultado de la unión entre las diferentes prácticas y las teorías que les sirven de fundamento” (Fariña, 2016, p.292).</p>	<p>El desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Castro; 2015:265).</p> <p>Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48)</p>	<p>PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</p> <p>Se refiere a la planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Planificación de la enseñanza</p> <p>Uso de los recursos disponibles</p> <p>La evaluación en una programación</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p>
		<p>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</p> <p>Se refiere a la conducción de la enseñanza con dominio de contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con un clima escolar propicio, evaluando permanentemente los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas</p>	<p>Clima propicio para el aprendizaje</p> <p>Convivencia democrática</p> <p>Dominio de contenidos disciplinares</p> <p>Uso de estrategias</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Evaluación del aprendizaje</p> <p>Retroalimentación</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p>
		<p>PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</p> <p>Definido como la participación activa con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del PEI para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>Participación activa</p> <p>Actitud democrática</p> <p>Actitud crítica</p> <p>Actitud colaborativa</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p>
		<p>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</p> <p>Reflexión de la práctica docente y su experiencia profesional desarrollando procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional y ética.</p>	<p>Reflexión de la práctica docente</p> <p>Experiencia institucional</p> <p>Aprendizaje continuo individual</p> <p>Aprendizaje colectivo</p> <p>Responsabilidad profesional</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p>

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DOCENTE**
INSTRUMENTO: Encuesta al personal sobre desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION	
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Planificación de la enseñanza	19 %	4	¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de corto plazo considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	-Siempre - casi siempre - Algunas veces - Nunca	
	Uso de los recursos disponibles			¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de corto plazo considerando las características del contexto?		
	La evaluación en una programación			¿Plantea situaciones significativas que demandan resolver un problema o enfrentar un desafío en la unidad didáctica?		
				¿Toma en cuenta las evidencias de aprendizaje para planificar?		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Clima propicio para el aprendizaje	9,5 %	2	¿Regula el comportamiento de los estudiantes de manera positiva?	-Siempre - casi siempre - Algunas veces - Nunca	
	Convivencia democrática	14,25 %		3		¿Usted utiliza un lenguaje cordial y amigable con todos sus estudiantes?
	Dominio de contenidos disciplinares		¿Utiliza estrategias metodológicas que promuevan el razonamiento?		-Siempre - casi siempre - Algunas veces - Nunca	
	Uso de estrategias		¿Usted desarrolla en sus estudiantes la creatividad?			
	Solución de problemas	¿Usted desarrolla en sus estudiantes el pensamiento crítico?	14,25 %	3	¿Plantea evidencias de aprendizaje acordes a la unidad de aprendizaje?	-Siempre - casi siempre - Algunas veces - Nunca
	Evaluación del aprendizaje	¿Retroalimenta los estudiantes de manera descriptiva?				
		Retroalimentación			¿Retroalimenta los estudiantes por descubrimiento o reflexión?	
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Participación activa	9,5 %	2	¿Usted utiliza estrategias de escucha activa para comunicarse efectivamente con sus colegas en espacios de trabajo colaborativo.?	-Siempre - casi siempre - Algunas veces - Nunca
		Actitud democrática			¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado convocadas por el director y otros?	
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexión de la práctica docente	33,25 %	7	¿Realiza reflexiones sobre su práctica pedagógica después de una sesión de aprendizaje?	-Siempre - casi siempre - Algunas veces - Nunca
Experiencia institucional		¿Reconoce sus fortalezas personales en el desarrollo de su práctica pedagógica?				
Aprendizaje continuo individual		¿Reconoce sus debilidades personales en el desarrollo de su práctica pedagógica?				
Aprendizaje colectivo		¿El director realiza supervisiones promoviendo la reflexión de la práctica pedagógica?				
Responsabilidad profesional		¿Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica?				
		¿Comparte sus prácticas exitosas con sus colegas?				
		¿El director reconoce y felicita las buenas prácticas docentes a través de una resolución de felicitación?				
TOTALES		100%	21			

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Lic. PERCY CHAMPI HUAMAN

MENCIÓN : MAESTRIA EN ADIMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

FECHA : 27 DE OCTUBRE DE 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Adecuado*

2. CONTENIDO:

.....
..... *Adecuado*

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Adecuado*

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr. *Dr. Edwardo Jesus Aguirre Espinoza*
DNI :
N° de Celular
DOCENTE UNIVERSITARIO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 "Virgen del Carmen" distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta al personal docente sobre comunicación asertiva y desempeño docente
- 1.3 INVESTIGADOR: Lic. PERCY CHAMPI HUAMAN

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Cusco, octubre del 2018

Firma

Mg. o Dr. Dr. Edward Jesús Aguero Espinoza
 DNI :

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Lic. PERCY CHAMPI HUAMAN
.....
MENCIÓN : MAESTRIA EN ADIMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION
FECHA : 27 DE OCTUBRE DE 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Acceptable*
.....

2. CONTENIDO:

.....
..... *Acceptable*
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Acceptable*
.....

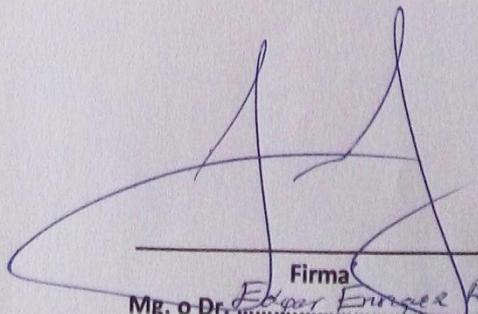
III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Mg. o Dr. *Edger Enriquez Roman*
DNI : *73937248*
N° de Celular *984 0054 05*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 "Virgen del Carmen" distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta al personal docente sobre comunicación asertiva y desempeño docente

1.3 INVESTIGADOR: Lic. PERCY CHAMPI HUAMAN

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Curco, octubre del 2018

Firma
 Mg. o Dr. *Edgar Enriquez Roman*
 DNI: *23737242*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Lic. PERCY CHAMPI HUAMAN

MENCIÓN : MAESTRIA EN ADIMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

FECHA : 27 DE OCTUBRE DE 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Acceptable*
.....

2. CONTENIDO:

.....
..... *Acceptable*
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Acceptable*
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Flavio R. Sanchez Ortiz
Firma
Mg. o Dr. *Flavio R. Sanchez Ortiz*
DNI : *23903533*
N° de Celular *984 814583*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 "Virgen del Carmen" distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta al personal docente sobre comunicación asertiva y desempeño docente
- 1.3 INVESTIGADOR: Lic. PERCY CHAMPI HUAMAN

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

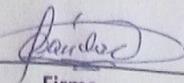
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Cusco, octubre del 2018


 Firma
 Mg. o Dr. Flavio R. Sánchez Ortiz
 DNI : 23803533

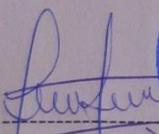
CONSTANCIA

De aplicación de encuesta

Por medio de la presente dejamos constancia que El **Sr. Percy Champi Huaman**, identificado con DNI N° 23988418, ha realizado encuestas a los docentes del al Institucion Educativa N° 50483 "Virgen del Carmen" del distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi departamento de Cusco, para trabajo académico titulado: La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 "Virgen del Carmen" distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018 .

Expedimos esta constancia a petición del interesado para fines convenientes.

Cusco diciembre del 2018



Eulogio Cruz Cartagena
Director

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																											
	ASERTIVIDAD SOCIAL									DEFENSA DE LOS DERECHOS						INDEPENDENCIA						LIDERAZGO						
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	13	TOTAL	14	15	16	17	18	19	TOTAL	20	21	22	23	24	TOTAL
1	2	0	1	1	2	1	3	1	11	1	1	2	1	0	5	0	2	1	2	0	2	7	0	2	1	0	3	6
2	0	3	3	1	0	1	2	1	11	1	3	0	1	3	8	0	0	1	0	0	2	3	3	0	1	0	2	6
3	3	3	1	1	2	1	2	2	15	1	1	2	1	3	8	0	2	1	2	1	2	8	3	2	1	1	2	9
4	0	1	1	0	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	0	1	1	1	0	2	5	1	1	1	0	1	4
5	0	1	3	1	1	2	1	1	10	1	3	1	2	1	8	0	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	6
6	1	1	2	2	1	2	1	1	11	1	2	1	2	1	7	0	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	6
7	1	1	2	1	1	2	1	1	10	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	2	2	10	1	1	2	2	1	7
8	1	1	0	1	2	0	1	1	7	1	0	2	0	1	4	2	2	0	2	1	2	9	1	2	0	1	1	5
9	1	1	1	3	2	0	1	1	10	1	1	2	0	1	5	2	2	0	2	2	2	10	1	2	0	2	1	6
10	1	1	1	1	2	0	2	1	9	1	1	2	0	1	5	2	2	0	2	1	2	9	1	2	0	1	2	6
11	1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	1	6	2	1	2	1	2	2	10	1	1	2	2	2	8
12	2	1	1	1	1	2	2	2	12	1	1	1	2	1	6	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	1	2	7
13	1	2	0	0	1	1	2	0	7	1	0	1	1	2	5	2	1	1	1	2	2	9	2	1	1	2	2	8
14	0	0	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	2	7	0	1	1	1	1	4
15	1	3	0	1	1	1	1	3	11	0	0	1	1	3	5	1	1	1	1	1	2	7	3	1	1	1	1	7
16	1	0	1	1	1	1	1	0	6	0	1	1	1	0	3	1	1	1	1	1	2	7	0	1	1	1	1	4
17	1	0	1	1	2	2	0	0	7	0	1	2	2	0	5	1	2	2	2	1	2	10	0	2	2	1	0	5

BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																								
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
	1	2	3	4	TOTAL	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	TOTAL	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL
1	2	3	2	1	8	2	0	1	1	2	2	0	3	11	3	1	4	1	1	1	2	0	2	3	10
2	0	2	0	1	3	0	3	3	1	1	1	2	0	11	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	10
3	2	2	2	1	7	3	3	1	1	1	1	1	2	13	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	10
4	1	1	1	1	4	0	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	2	2	0	0	1	1	2	1	7
5	1	1	1	1	4	0	1	3	2	0	0	1	1	8	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	6
6	1	1	1	1	4	1	1	2	0	1	1	1	1	8	1	1	2	3	0	1	1	1	1	1	8
7	1	1	1	1	4	1	1	2	3	0	1	1	1	10	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	6
8	2	1	2	1	6	1	0	1	0	1	1	1	1	6	1	1	2	2	0	1	1	2	1	1	8
9	2	1	2	1	6	1	0	1	1	1	1	2	1	8	1	1	2	0	3	3	1	0	1	1	9
10	2	2	2	1	7	1	0	0	2	0	1	1	2	7	2	1	3	3	3	1	1	2	1	2	13
11	1	2	1	1	5	1	0	0	0	3	3	1	0	8	2	1	3	0	1	1	0	1	1	2	6
12	1	2	1	1	5	1	0	0	3	3	1	1	2	11	2	1	3	0	1	3	1	1	1	2	9
13	1	2	1	1	5	1	2	0	0	1	1	0	1	6	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	10
14	1	1	1	1	4	1	2	0	0	1	3	1	1	9	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	8
15	1	1	1	1	4	0	2	0	1	1	2	2	1	9	1	0	1	0	0	1	1	2	1	1	6
16	1	1	1	1	4	0	2	0	1	1	2	1	1	8	1	0	1	0	0	1	1	2	1	1	6
17	2	0	2	1	5	0	2	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	5

ALFA DE CRONBACH: VARIABLE 1

ASERTIVIDAD SOCIAL

Variable	Media total	Desv.Est.	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	ajustada	ajustada por elemento	múltiple cuadrada	Cronbach
Item1	17.941	10.756	0.9261	1.0000	0.7732
Item2	17.765	10.533	0.9399	1.0000	0.7616
Item3	17.765	10.639	0.9629	1.0000	0.7666
Item4	17.882	10.937	0.8340	1.0000	0.7835
Item5	17.647	11.000	0.8290	1.0000	0.7868
Item6	17.765	10.849	0.8766	1.0000	0.7786
Item7	17.529	10.869	0.8662	1.0000	0.7797
Item8	17.765	10.639	0.9629	1.0000	0.7666
TOTAL1	9.471	5.746	1.0000	1.0000	0.9688

Alfa de Cronbach = 0.8009

DEFENSA DE LOS DERECHOS

Variable	Media total	Desv.Est.	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	ajustada	ajustada por elemento	múltiple cuadrada	Cronbach
Item9	10.471	6.276	0.6947	1.0000	0.8239
Item10	10.118	5.721	0.9360	1.0000	0.7612
Item11	10.000	6.052	0.8432	1.0000	0.7983
Item12	10.118	5.872	0.9310	1.0000	0.7769
Item13	10.118	5.611	0.9183	1.0000	0.7517
TOTAL2	5.647	3.278	1.0000	1.0000	0.9197

Alfa de Cronbach = 0.8207

INDEPENDENCIA

Variable	Media total	Desv.Est.	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	ajustada	ajustada por elemento	múltiple cuadrada	Cronbach
Item14	13.176	6.307	0.8685	1.0000	0.7639
Item15	12.941	6.552	0.9296	1.0000	0.7830
Item16	13.059	6.408	0.9494	1.0000	0.7693
Item17	12.941	6.552	0.9296	1.0000	0.7830
Item18	13.176	6.512	0.8863	1.0000	0.7803
Item19	13.000	6.764	0.7608	1.0000	0.8046
TOTAL3	7.118	3.551	1.0000	1.0000	0.9474

Alfa de Cronbach = 0.8136

LIDERAZGO

Variable	Media total	Desv.Est.	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	ajustada	ajustada por elemento	múltiple cuadrada	Cronbach
Item20	11.059	5.921	0.9033	1.0000	0.7668
Item21	10.941	6.319	0.8966	1.0000	0.8044
Item22	11.059	6.169	0.9304	1.0000	0.7885
Item23	11.176	6.237	0.9253	1.0000	0.7955
Item24	10.824	6.217	0.8783	1.0000	0.7949
TOTAL4	6.118	3.426	1.0000	1.0000	0.9469

Alfa de Cronbach = 0.8273

VARIABLE 2

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Variable	Media total	Desv.Est. total	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item1	7.706	3.098	0.9771	1.0000	0.8391
Item2	7.588	3.001	0.9321	1.0000	0.8229
Item3	7.706	3.098	0.9771	1.0000	0.8391
TOTAL1	4.000	1.837	1.0000	1.0000	0.9673

Alfa de Cronbach = 0.8816

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Variable	Media total	Desv.Est. total	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item5	17.529	11.636	0.8804	1.0000	0.7803
Item6	16.941	11.541	0.9298	1.0000	0.7751
Item7	17.235	11.459	0.9616	1.0000	0.7708
Item8	17.118	11.554	0.9599	1.0000	0.7754
Item9	17.294	11.499	0.9471	1.0000	0.7729
Item10	17.059	11.535	0.9619	1.0000	0.7745
Item11	17.294	11.852	0.8987	1.0000	0.7906
Item12	17.176	11.604	0.9219	1.0000	0.7783
TOTAL2	9.176	6.177	1.0000	1.0000	0.9794

Alfa de Cronbach = 0.8035

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

Variable	Media total	Desv.Est. total	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item13	3.0588	1.2976	0.8512	1.0000	0.6987
Item14	3.6471	1.6561	0.6666	1.0000	0.9437
TOTAL3	2.2353	0.9701	1.0000	1.0000	0.5938

Alfa de Cronbach = 0.8613

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

Variable	Media total	Desv.Est. total	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item15	14.882	7.991	0.9483	1.0000	0.7477
Item16	14.882	8.162	0.8897	1.0000	0.7606
Item17	14.471	8.255	0.9580	1.0000	0.7652
Item18	14.706	8.637	0.8320	1.0000	0.7935
Item19	14.647	8.470	0.8692	1.0000	0.7815
Item20	14.529	8.618	0.8606	1.0000	0.7919
Item21	14.353	8.381	0.8536	1.0000	0.7757
TOTAL4	7.882	4.498	1.0000	1.0000	0.9471

Alfa de Cronbach = 0.8034



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo PERCY CHAMPI HUAMAN identificado con DNI N° 23988418 egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 "Virgen del Carmen" distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018"; 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: 23988418



Trujillo 01 de DICIEMBRE del 2018

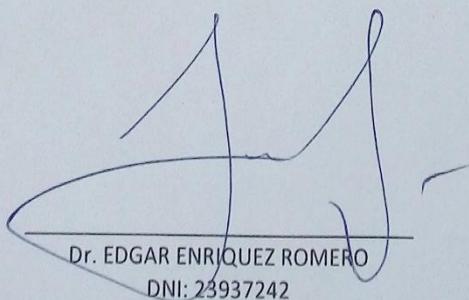
ANEXO 1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Edgar Enríquez Romero**, docente de la experiencia curricular de Maestría en Administración de la Educación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: **La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 "Virgen del Carmen" distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018**. Del estudiante: **Champi Huamán Percy**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **22 %**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018



Dr. EDGAR ENRIQUEZ ROMERO
DNI: 23937242