



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunicación asertiva y desarrollo organizacional en I.E.
Públicas de Trujillo, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Vera Aguilera, Milagros Anabel (ORCID: 0000-0002-1761-2797)

ASESOR:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres

Por forjarme como la persona que soy hoy en día, que sin ellos no hubiera logrado una meta más en mi vida profesional, por su apoyo moral y brindarme entusiasmo para poder seguir adelante en mis propósitos,

A mi esposo e hijos

Los cuales mi motor y motivación para ir creciendo día a día ya que ellos me dan el empuje y la motivación para lograr todas las metas que me propongo en mi vida profesional. Por toda su comprensión.

A Dios

Por proveer en mi vida, salud y sabiduría a lo largo de mis estudios de maestría y lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por haberme guiado por el camino del bien, dándome la fortaleza para poder seguir adelante y no desmayar ante los problemas que se presentaban y haberme permitido lograr alcanzar este objetivo.

A la Magister Nelly Roxana Carranza Yuncor

Por su gran apoyo durante el desarrollo del presente trabajo de investigación compartiendo sus conocimientos e impulsando el desarrollo de mi formación profesional. Quien siempre estuvo dispuesta a brindarme su orientación profesional, y me brindó las recomendaciones necesarias y me incentivo a seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenido..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 01 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 06 |
| III. METODOLOGÍA..... | 21 |
| 3.1. Tipo y Diseño de Investigación..... | 21 |
| 3.2 Variables y Operacionalización..... | 22 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 23 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 23 |
| 3.5. Procedimientos..... | 25 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 26 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 27 |
| IV. RESULTADOS..... | 28 |
| V. DISCUSIÓN..... | 36 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 43 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 44 |
| REFERENCIAS..... | 45 |
| ANEXOS..... | 52 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA 01: <i>Distribución de los trabajadores de la población de la I.E.....</i> | 23 |
| TABLA 02: <i>Nivel de comunicación asertiva</i> | 28 |
| TABLA 03: <i>Nivel de desarrollo organizacional.....</i> | 28 |
| TABLA 04: <i>Prueba de normalidad.....</i> | 29 |
| TABLA 05: <i>Correlación de Rho Spearman entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional.....</i> | 29 |
| TABLA 06: <i>Correlación de Rho Spearman entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno.....</i> | 30 |
| TABLA 07: <i>Correlación de Rho Spearman entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico.....</i> | 31 |
| TABLA 08: <i>Correlación de Rho Spearman entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación</i> | 32 |
| TABLA 09: <i>Correlación de Rho Spearman entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal</i> | 33 |
| TABLA 10: <i>Correlación de Rho Spearman entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación</i> | 34 |
| TABLA 11: <i>Correlación de Rho Spearman entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento.....</i> | 35 |

RESUMEN

El reciente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública en los distritos de Salaverry y Moche, año 2020. Se utilizó para su propósito un diseño descriptivo correlativo que recolecto información en un tiempo determinado y se aplicó una encuesta. El universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 22 docentes, 08 de la I.E. 1630 del distrito de Salaverry y 14 de la I.E. 1721 del distrito de Moche, que se obtuvo de un diseño descriptivo correlacional tomando en cuenta a todos los trabajadores de ambas instituciones. Se aplicó un cuestionario sobre comunicación asertiva donde la validez y confiabilidad fue 0.89 y un cuestionario sobre desarrollo organizacional con 0.92, lo que indica que ambas tienen confiabilidad elevada. Empleando como apoyo el programa estadístico SPSS /PC+V22.0., se procesó la información y se consiguió que el nivel de Comunicación asertiva es alto en un 81.8 % y el nivel de desarrollo organizacional es medio con 59.1%. Se infirió que coexiste una relación significativa directa ata ($p=0.710$) entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública en los distritos de Salaverry y Moche.

Palabras claves: Comunicación asertiva, desarrollo organizacional.

ABSTRACT

The recent research work has the general objective of determining the relationship between assertive communication and the organizational development of a public institution in the districts of Salaverry and Moche, year 2020. A correlative descriptive design that collects information in a determined time was used and a survey was applied. The universe of interest in this research was made up of 22 teachers, 08 of the I.E. 1630 of the Salaverry district and 14 of the I.E. 1721 of the Moche district, which you will obtain from a descriptive correlational design taking into account all the workers of both institutions. An assertive communication questionnaire was applied where the validity and reliability was 0.89 and an organizational development questionnaire was 0.92, indicating that both have high reliability. Using as support the statistical program SPSS /PC+V22.0. Processing the information and looking for the level of assertive communication is high in 81.8% and the level of organizational development is medium with 59.1%. It was inferred that an at a direct relationship ($p = 0.710$) coexists between assertive communication and the organizational development of a public institution in the districts of Salaverry and Moche.

Keywords: Assertive communication, organizational development.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo organizacional en la actualidad es primordial para que exista una institución pública asimismo es importante que los trabajadores se desenvuelvan en un clima laboral eficiente que les permita sentirse bien en su centro de labores y que les dé la oportunidad de expresar lo que les agrada o no; ello puede lograrse practicando la comunicación asertiva, la cual permitirá percibir un clima de respeto, empatía y tolerancia que ayude a que la organización educativa se desarrollen en forma adecuada.

Menéndez (2018). La Comunicación Asertiva, es una forma por la cual los sujetos puedan expresarse, dar sus opiniones, si tienen alguna necesidad o problema, esta es una manera de comunicarnos en la cual prima el respeto hacia los demás; además, podemos realizar una construcción de nosotros de manera positiva, constructiva y ante un conflicto encontrar las soluciones adecuadas para que todos salgan beneficiados, pero para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2002), es aquella, la que nos va a permitir distribuir información y así puedan interactuar todos los agentes de manera positiva. También, Pinilla (2018), es establecer una comunicación asertiva en los establecimientos educativos, supuestamente parece algo simple, sin embargo, en la realidad es más complicado de lo que se piensa y, si no es manejada adecuadamente, esta se puede convertir en una causa para que la organización sea afectada.

Así mismo, debemos indicar que el desarrollo organizacional en el ámbito educativo va a estar unido primordialmente a la forma de comunicación que se da en las instituciones, debido a que es un instrumento usado diariamente por los empleados en su labor. Es por ello que el propósito de la comunicación asertiva para optimizar el desarrollo organizacional es que existan buenas relaciones entre los agentes, el trabajo en equipo para poder solucionar los problemas que se dé entre ellos y la concordancia que existe entre la institución educativa y la comunidad. (Enrique, 2011).

Preguntas como ¿Es el director un buen líder pedagógico? ¿Qué le hace falta a una institución para demostrar tener una buena comunicación asertiva y un

buen desarrollo en su organización? ¿De quienes depende una buena comunicación asertiva? ¿Qué obstáculos debe enfrentar los agentes educativos para tener una buena comunicación asertiva y lograr un buen desarrollo organizacional? Estas y otras preguntas pueden ser respondidas por Pasmore (2017), en una institución, quien debe poseer una comunicación asertiva es el directivo, y debe ser una herramienta clave para lograr que todo su personal ayude, trabajen equipo, este motivado y se respeten unos a otros y todos en conjunto cambien actitudes. La negativa del personal a colaborar, temores a las reacciones de los demás y desconfianza son algunos de las dificultades que deberán enfrentaren la institución. Fernández (2005), su éxito y el logro de un buen desarrollo en la organización dependerá de cómo se organicen A esto añade Montero (2002) también de las tareas que realicen día a día sus miembros y de cuanto estén comprometidos con ella.

En las investigaciones sobre comunicación asertiva y desarrollo organizacional encontramos un estudio que se efectúa cada tres meses en Estados Unidos en la empresa Gallup para calcular el nivel de compromiso con las organizaciones por parte de los trabajadores, el cual ratifica que el compromiso organizacional es de escasamente 30%, Con ello podemos deducir que un 70% muestra poco compromiso con la institución en la que trabaja. Esta investigación nos muestra que la productividad ha bajado debido a que los trabajadores no se sienten seguros, y que no se logren todas las metas, disminuyendo también sus ganas de trabajar y su disposición hacia a los clientes cambie. Asimismo, se encontró que el 60% de los trabajadores no son asertivos a la hora de comunicarse con sus colegas o usuarios, lo que también redundará en el desarrollo organizacional.

En ese sentido el buen funcionamiento de nuestras instituciones educativas dependerá de la capacidad con que cuente el directivo para desenvolverse con asertividad, por lo que es indispensable contar con autoridades competentes, que asuman un liderazgo donde se pueda realizar una óptima gestión, según el MINDES actualmente la gran mayoría de encargados en la parte educativa necesitan de destrezas de interacción ya que cuentan con una inadecuada preparación que les permita interactuar de forma apropiada,

motivando a sus docentes a involucrarse con la entidad, es por ello la necesidad de afirmar la destreza expresiva en los agentes y así optimizar el desarrollo organizacional de su institución ya que estamos en un país tan competitivo donde es importante que las instituciones públicas se preocupen por innovarse y crecer, además de mejorar las condiciones que ayuden a que sus trabajadores para que se desenvuelvan de manera eficaz y se sientan comprometidos con ella.

En las instituciones educativas donde se realizó este trabajo se ha observado que los docentes no están comprometidos con el bienestar y desarrollo organizacional de la institución, esto se evidencia en las actividades que se programan para el periodo académico con improvisaciones y poca seriedad, Así también, hay empleados, los cuales no manifiestan una efectiva aptitud de ayuda y colaboración con el avance y mejoramiento del colegio, presentando documentación a destiempo, descuidando su labor docente o administrativa, debido a que varios son cambiados cada año, al mismo tiempo también los directores apoyan de manera incorrecta ya que no tienen un adecuado liderazgo, les falta experiencia o toman de disposiciones para la orientación, rastreo e inspección del desarrollo en la institución de una forma inadecuada y debe conseguir que su personal se sienta satisfecho y estimulado para que todos tengan una buena comunicación que se base en el respeto, además deben tener tareas que le permitan corregir problemas en la parte administrativa e institucional. Por lo antes mencionado, se ha planteado la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito Salaverry y Moche?

Esta investigación se justifica a nivel teórico, porque permite ampliar el conocimiento de la comunicación asertiva y su relación con el desarrollo organizacional, ya que se habla mucho de una falta de una buena comunicación asertiva para mejorar el desarrollo organizacional en los establecimientos educativos de nuestro país, lo cual va a permitir dar un aporte a la problemática en las instituciones educativas que se observan actualmente. Desde el punto de vista práctico, los resultados demostraran si

existe o no relación entre las variables comunicación asertiva y desarrollo organizacional, además permitirá conocer el nivel en que se encuentran los indicadores comunicación asertiva y desarrollo organizacional, para poder evidenciar si se están logrando los resultados deseados, como para conocer qué debemos hacer si no se logra el nivel esperado. Y metodológicamente: Este trabajo de investigación va a ayudar a que el personal que labora en el colegio reflexione sobre la correspondencia que puede o no existir entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional.

Además, esta investigación tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche, 2020. Así mismo como objetivos específicos: Determinar el nivel de comunicación asertiva de una I.E. pública del distrito de Salaverry y Moche, 2020; determinar el nivel de desarrollo organizacional de una I.E. pública del distrito de Salaverry y Moche, 2020; identificar la relación entre la comunicación asertiva y las dimensiones diagnóstico interno, recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico, proyección de aplicación e implantación, capacitación y entrenamiento personal, aplicación de la planeación, seguimiento y reaprovechamiento en desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, 2020.

También nos presenta como hipótesis: Existe relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche, 2020 e hipótesis nula que no existe relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche, 2020. Así como hipótesis alternas: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche. Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche. Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional de una institución

pública del distrito de Salaverry y Moche. Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche. Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche. Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los trabajos a nivel internacional encontrados tenemos a Calderón (2017) con su estudio de tesis *Asertividad y comunicación organizacional*, en el que utilizó el test INAS-87 para poder establecer el nivel de conducta asertiva de los empleados, con una muestra de 52 empleados y alcanzó a las sucesivas conclusiones: Estadísticamente si existe relación entre la asertividad y el desarrollo organizacional entre sus trabajadores, también que hay aceptación y asertividad en sus trabajadores a pesar de sus temperamentos y que hay un buen grado de comunicación organizacional.

Calderón (2017) en su trabajo llamado “Comunicación Asertiva y su Influencia en las Relaciones Interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós Guayaquil”, manifiesta que su propósito fue conocer cómo la comunicación asertiva interviene en las relaciones interpersonales en el centro de estudio. El trabajo fue cuantitativo, con un diseño no experimental. El grupo de estudio estuvo conformado por 50 docentes, proyectando como resultados, existe grado significativo entre la asertividad y comunicación organizacional entre colaboradores.

Zambrano (2015) en su publicación titulada “Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria”. El análisis fue descriptivo, con diseño no experimental transaccional. La población constituida de 04 directivos y 56 maestros formando un total de 60 sujetos. Se inspeccionó los resultados bajo la estadística descriptiva correlacional, según la fórmula Rho de Spearman con un 0.616, a un nivel de significancia de 0.01, lo que indica que hay una relación positiva media, deduciendo que a medida que extienden los valores de la variable Comunicación asertiva suben de manera positiva media los valores de la variable manejo de conflictos laborales en las organismos objeto de estudio o viceversa.

Estrada (2015) con una averiguación titulada *La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo*. El propósito de la indagación fue promover la comunicación asertiva a manera táctica pedagógica en los maestros. La

investigación es cuantitativa, descriptiva, la población residió en 10 docentes, de los cuales se consiguió el sucesivo resultado, el 72% de los evaluados aseveran el valor de la comunicación asertiva como elemento motivante debido a que en la entidad un 80% maneja la comunicación no asertiva.

Mónica (2016) en su estudio: Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos. En su resultado se evidencia la afinidad del grado de relación entre las variables examinadas, su ejemplar fue 167 maestros, su estudio hipotético deductivo, no experimental - correlacional, se infirió coexiste un grado de correlación positiva entre las variables analizadas.

Aguilar (2018) en su estudio “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, Lima-2018”. Cuyo objetivo fue analizar las variantes de estudio propuestas. Es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La muestra se constituyó por 90 profesores que laboran en dicha institución estudiada; a quienes se les aplico dos instrumentos validados y confiables. El estudio presento como conclusión final: existe correlación significativa entre las variantes ($Rho=0,753$, $p=0.000$). Además, muestra que el 28,9% de los evaluados se ubican en un grado deficiente en la variante comunicación asertiva, el 32,2% de los evaluados se ubican en un grado regular y el 38,9% se encuentran en un grado eficiente.

En la investigación de Champi (2018) denominada “La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Carmen” distrito de Quiquijana, Lima - 2018”. Cuyo fin fue conocer la relación de las variantes propuestas. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptiva- correlacional. El grupo de estudio fue de 17 docentes, se obtuvo como conclusión final, que ambas variantes tienen correlación significativa, y que se muestran en un nivel regular.

Tapahuasco (2018) en su investigación “Estilo de comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los docentes de las I.E. de la Plaza Principal

de Vitarte, Lima-2017". Cuyo objetivo fue analizar las variantes de investigación, su método de estudio fue cuantitativo, correlacional-causal, diseño no experimental y el grupo de estudio fue de 131 docentes. Los resultados hallados revelan que el 33,7% (33) de los docentes consideran que la comunicación asertiva en las instituciones educativas es baja y el 32,7% (32) consideran al compromiso organizacional en las instituciones educativas que es moderado. Si verificamos el resultado $p < 0.05$ y el Rho Spearman = 0,849, queda demostrado que existe relación entre los estilos de comunicación asertiva y el compromiso laboral ($p < 0,05$, $X^2_{OBTENIDO} = 200,268 > X^2_{TEÓRICO} = 26,296$ y Rho de Spearman = 0,849 correlación positiva muy alta).

Estrella (2015) realizó la indagación llamada: "Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos" con la finalidad de instituir de qué modo hay una relación entre la gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas. La Investigación se efectuó mediante el método hipotético deductivo, utilizó diseño no experimental de nivel correlacional, la población fue de 296 profesores y la muestra estimada es de 167 docentes Por lo que deriva que en la indagación existe evidencia significativa para afirmar que, la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en Instituciones Educativas de la red 09 UGEL 07.

También tenemos a Miguel (2018) con su trabajo de averiguación Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos en la que empleo una investigación descriptiva correlacional y un diseño no experimental y su muestra estaba constituida por 86 personales del colegio antes mencionado, su objetivo es establecer la relación entre el cambio organizacional y el desarrollo organizacional y llegó a las sucesivas conclusiones: se evidenció que hay una relación significativa de la variable cambio organizacional con la variable de desarrollo organizacional, con una correlación de 0.558, este nivel indica una correlación positiva considerable entre las variables.

Así mismo, Bustos (2018) en su investigación: La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la Institución Educativa Adolfo H. Simmonds, tiene como objetivo determinar la relación entre la comunicación asertiva y la optimización del clima organizacional, usando como enfoque del estudio fue cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo correlacional, la población fue de 20 docentes y luego a las consecutivas terminaciones que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el clima organizacional de la Institución Educativa Adolfo H. Simmonds de la ciudad de Guayaquil. 2018($r=,610^{**}$ y $sig.=,000$).

También esta Medina (2018) con su estudio: la comunicación asertiva de los directores en los conflictos laborales de los profesores de la UGEL Condesuyos - Chuquibamba – Arequipa, que tiene por objetivo analizar la relación entre la comunicación asertiva de los Directores y el manejo de los conflictos laborales de los Profesores; empleando una muestra de 5 Directores y 36 Profesores usando el método cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, luego a los sucesivos desenlaces: Existe una correlación baja entre la comunicación asertiva de los Directores y los conflictos laborales de los docentes de las Instituciones Educativas, nos muestra que en un 60% es de nivel bajo, en lo referente a los elementos de comunicación, asertividad, en las Instituciones, la correlación de Pearson tiene como resultado un puntaje de 0.43, que nos da una correlación positiva moderada.

Igualmente, Pérez, (2015) en su Tema “Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra”, posee como meta primordial: establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad, se usó el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, la población fue de 120 personas y finaliza que no existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad, según la correlación de Spearman de 0,131, representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p = 0,214$ ($p > 0,05$).

A su vez también, Estrada (2019) con su indagación Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N°5 Ventanilla, tiene como finalidad establecer la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo, utilizó una población de 318 docentes y una muestra de 168 docentes y llegó a los siguientes desenlaces: se arribó el 48,2% de los docentes manifiestan que la gestión del conocimiento en las Instituciones es regular. Además, el 43,9% de los docentes muestran que el desarrollo organizacional es regular. La inestabilidad del desarrollo organizacional depende al 28,3% de la gestión del conocimiento de las Instituciones.

Y Alvarado (2018), en su trabajo de investigación Comunicación asertiva y resolución de conflictos en la Institución Educativa Virgen del Carmen, Dos de Mayo, tiene como objetivo identificar la relación entre la comunicación asertiva y resolución de conflictos en la Institución, utilizando una muestra de 15 personas con un diseño no experimental, correlacional llegando a las siguientes conclusiones: se identificó que el nivel de comunicación asertiva alcanzó únicamente un nivel regular (66.7%), se comprobó que existe relación significativa entre comunicación asertiva y resolución de conflictos en la Institución, el valor del coeficiente de correlación 0.718 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable.

A nivel de región encontramos el trabajo de Torres (2019) con su tesis de investigación Comunicación asertiva y Convivencia escolar en alumnos de 6° grado de primaria de un colegio de Julcán 2019, utilizando un esquema de Investigación tipo correlacional con una muestra de 67 alumnos de 6° grado, ha llegado a las siguientes deducciones, la comunicación asertiva en los estudiantes del 6° grado de primaria de un colegio de Julcán, la comunicación asertiva se relaciona de manera directa y significativa con la convivencia escolar en los estudiantes del 6° grado de primaria de un colegio de Julcán de la región La Libertad ($Rho = 0.874$; $p < 0.05$).

Para dar solidez a este trabajo, se ha estimado las siguientes contribuciones científicas y humanísticas de algunos autores en cuanto a la variable comunicación asertiva:

La comunicación, su historia comienza con el invento de la imprenta por Gutenberg, luego esto va a evolucionar de en las corporaciones públicas, como una forma, con la cual empezar a mejorar las condiciones y cuenten así con las herramientas necesarias para afrontar este mundo actual, se fundamenta en John Dewey (1998), “la ciudadanía existe y continuará coexistiendo gracias a la comunicación, y que somos parte de ella”. (Martín, 2012, p. 10).

Para Pérez (2013), Guell (2006), la comunicación asertiva a manera de destreza social en una relación, es una manera consciente de expresarse, por el que exteriorizamos nuestros sentimientos, opiniones, ideas, manifestamos nuestros derechos de una manera clara, responsable, respetuosa y evitando herir o dañar a los demás, esto coincide con Flores & Díaz (2004) quien a su vez agrega que debemos estar aptos de dar y recibir halagos y saber manejar una crítica teniendo en cuenta la autoconfianza., Así mismo, Castanyer & Ortega (2013) lo precisa como una forma de ratificar nuestros derechos, considerando a su vez los derechos de los demás sin transgredirlos. Riso (2016). En esa misma línea Vieira (2007) dice que es cuando un individuo muestra credulidad propia, puede transferir seguridad, manifiesta sus ideas, toma decisiones y no se acobarda cuando se le presenta circunstancias difíciles (p. 55). Para Smith (2000) asevera que la comunicación asertiva, va direccionada a obtener buenos resultados e ir ajustando nuestros objetivos para comunicarlos de manera clara y segura y así se logren realizarlos, teniendo en cuenta lo que piensan los interlocutores y evitar forzar situaciones involuntarias.

La educación y la comunicación están asociados y siempre juntos, ya que las personas usamos a la comunicación como un medio para socializarnos, enseñar y también aprender ya que influye y es influido por otros. A esto Filloux (1982), estudió el ambiente educativo, y afirma que cuanta más

comunicación grupal existirá mejorará su vida interior y logrará sus metas. Aquí Freire (1971) es uno de los que habla de comprender a la comunicación como proceso educativo, donde el diálogo es una forma de comunicarnos de manera consensuada que parte de vivencias y experiencias que se vive a diario en la institución. El trato debe ser horizontales y respetándose unos otros, donde el maestro es orientador y guía. Así Silva (2010), añade a esto que será donde se reconozcan los logros de la mejor manera sin hacer sentir mal a los demás, y el trabajo en equipo tendrá mucha importancia. También los escritores Tasso & Luna (2007). Nos manifiestan que comunicación asertiva en los Directores se va a dar cuando sean capaces de expresar lo que sienten, defender sus derechos y respetar a sus docentes; deben estar aptos para el diálogo, la negociación, esta puede ser verbal y no verbal.

Tasso y Luna (1997), mencionado por Aguilarte, Culcurian & Ramírez (2010), nos manifiestan que la comunicación asertiva en el colegio, es una manera de interactuar con los alumnos y así vamos a desplegar disciplina que sea firme y directa, sin humillarlo o hacerlo sentir mal. Esto va a permitir que el docente pueda enfrentarse a diversas situaciones y maneje adecuadamente sus emociones y se comporte adecuadamente, respetándose a sí mismo y a los demás. Además, Garrido (2012), complementa que cuando tenemos una conducta adecuada, esto va a permitir una comunicación asertiva que sea tranquila, y eficaz, sintiéndose capaz de hacer lo que desea. También va a permitir una relación de confianza con los demás. El que nos conozcamos, aprendamos a identificar nuestros problemas y buscarle soluciones es de mucha importancia para poseer una conducta asertiva no solo con nosotros mismos, sino también con los demás. Y Fragoso, (1999) expone, cuando se tiene expectativas claras y siguen consecuencias establecidas, los maestros son asertivos y deben emplear este estilo de comunicación para beneficio de su trabajo. Aquí añade Andrade (2005) que esta comunicación va a admitir el desarrollo de su empresa, noción de los recursos humanos, productividad en los diferentes ámbitos donde se trabaja. A la vez, vamos a lograr los objetivos institucionales y así va a beneficiar el desarrollo organizacional siempre y cuando, según Martínez (2004), sea de modo organizado y vaya dirigida a el

grupo de personas o el entorno donde se trabaja y tiene como intención que la persona que lo dirige instituya relaciones de calidad entre sus componentes y así muestren una imagen adecuada con lo que quieren lograr.

Para Moll (2015), un docente asertivo debe tener: Una postura firme, expresando porque dijo no, sin cambiar su posición y entendiendo posturas; saber hacer peticiones, manifestándose ante un problema, proponiendo cambio de actitud cuando no están actuando correctamente; autoafirmación, como docente debes reafirmarte cuando crees que no estas siendo respetado; responder adecuadamente cuando es criticado, aprendiendo a distinguir cuando es con mala intención y cuando es constructiva; expresar de buena manera sus sentimientos, reivindica así sus derechos y se autoafirma ante los demás.

Entre los enfoques de la comunicación asertiva: Se tomarán en cuenta la administración, psicología, informática, ingeniería, educación, ciencias políticas, antropología para así instaurar proyectos de comunicación de forma externa e interna. Leavitt, (2008) alude enfoques que el encargado de una organización debe tener en cuenta: **Enfoque sistémico:** Toma a la comunicación desde una perspectiva de derechos y obligaciones, instaura un método de símbolos que permite interpretarlos y producirlos y provee un sistema donde el entorno pueda retenerse y así favorezcan a las organizaciones en su realización. **Enfoque de contingencia:** Tiene como fin lograr eficiencia, aprovechando las tecnologías, las personas, la cultura y el ambiente, de esta manera logran efectuar sus objetivos. **Enfoque crítico:** Utiliza a la comunicación para remitir anuncios inadecuados, teniéndoles continuamente presente a los trabajadores quién toma las decisiones y posee el poder y que tienen opción de refutar información alguna. **Enfoque interpretativo:** Para comenzar un vínculo asertivo en una entidad tomamos en cuenta al entorno cultural del personal y así los mensajes van a ser comprendidos como los remite el emisor.

Entre las dimensiones de la comunicación asertiva encontramos: Según Flores & Díaz (2004): **La asertividad**, que es la práctica que tiene el ser humano para expresar lo que desea, siente, opina, sus derechos, elogiar a otros y recibir alabanzas, manejo adecuado de una crítica. **La asertividad indirecta**, siendo, falta de capacidad para enfrentarnos cara a cara entre sujetos, en diversos contextos ya sea en el trabajo, en casa, con nuestros compañeros, jefes, familia o amigos; esto le permite expresar lo que siente, lo que opina, deseos, limitaciones, elogiar a los demás, saber recibir una crítica o elogio, a través de diversos medios. Y **la no asertividad**, que es la incapacidad de poder decir sus sentimientos, deseos, limitaciones, opiniones, manejar una crítica e interrelacionarse con los demás. p.36

Según Risco. (2008) nos propone que hay factores que dañan la asertividad y son cuando los individuos no quieren aprender a ser asertivos o este aprendizaje no ha sido de una forma adecuada, se dice que para lograr ser una persona asertiva o no es a través de los hábitos o modelos de conducta. Podemos decir es casi imposible que exista la "personalidad innata", para ser asertiva o no asertiva, tampoco podemos heredar peculiaridades de la asertividad. Si queremos tener una conducta asertiva, esta se va a ir aprendiendo a través de la copia y reforzamiento, ósea, lo que nuestros antepasados nos van dejando como algunas formas de cómo comportarse, castigos; ellos han sido las personas que están cerca de nosotros y los diversos medios para comunicarnos. Sucede algunas veces que el hombre poco asertivo le es más complicado dar con la solución a sus problemas, porque trata de solucionarlo sin salirse de su modelo de conducta. También podemos ver que existe castigos no solo físicos, sino también los regaños, las ofensas o prohibiciones van a ser las consecuencias a las conductas no asertivas que muchas veces no son castigadas, pero tampoco han sido reforzada de una manera adecuada, es así que si no se practica el darle valor a este tipo de conducta de manera positiva y los individuos muchas veces son indiferentes ante las muestras de cariño, aprecian poco lo que la sociedad le presente y son poco de enfocar sus conductas a obtenerlos. Igualmente amplía Castanyer (1998). Diciendo que la persona tiene miedo de expresarse

ya que está a pasado por experiencias desagradables que han dado cabida a situaciones específicas, este tipo de personas presenta problemas de asertividad.

En cuanto al desarrollo organizacional, las personas que lideran las instituciones deben vigilar que sus trabajadores cumplan sus obligaciones, los docentes mejoren sus enseñanzas y respetar su independencia pedagógica, promoviendo el trabajo en equipo, la cooperación, la participación de la comunidad educativa, buscando mantener buenas relaciones, buen ánimo, iniciativa entre sus trabajadores y así se logre un desarrollo organizacional eficaz. Ante esto Alles (2011), nos explica que la palabra Desarrollo Organizacional es un grupo de tareas que se elaboran y ponen en práctica para la innovación de algunos aspectos culturales o de conducta organizacional. Y Raffino (2019) explica que van a ser un conjunto de técnicas, instrumentos y experiencias destinadas para conservar un adecuado trabajo de una empresa, grupo u organización, fortificando así las fases de trabajo e instituyendo un espacio de trabajo que sea muy propicio y bueno. Es por ello que es necesario que las organizaciones estén aptas para las modificaciones constantes, pero también se quiere que no pierdan su esencia y no oscilen de una forma excesiva. Atrás han quedado esas épocas en las que las entidades estaban gobernadas por personas autoritarias, los cuales tenían una organización afinadamente definida y técnicamente diferenciadas. En la actualidad, los valores como la democracia y co-participación son de mucha importancia para poder hacer progresar una organización. Según Maldonado (2017), señala que son cambios planeados en la organización centrada en las relaciones humanas. En ella, el funcionario directivo puede ser cambiado, pero hay personas estudiadas o especialistas de los que recibe orientaciones. Asimismo, Mussaffi (2012) manifiesta que es como una correspondencia donde el agente externo y sus miembros se apoyan, y que según Chiavenato (2009) va a permitir que en la organización los trabajadores puedan facilitar ideas, corregir problemas, se desenvuelvan con libertad dentro de su lugar de trabajo. se deben dar cambios que van a generar pánico, pero estos se van a dar de manera pausada para lograr la mejora de la

empresa. La mejora y crecimiento de ella va a depender de que sus trabajadores se comprometan con ella. Asimismo, Garbanzo (2016) con un esfuerzo que se verá a futuro, que tiene como esencia corregir los problemas que existan al tratar de renovarse, pero deben ser apoyados por la dirección.

Griffin, Phillips, Gully (2017) demostraron que el desarrollo organizacional va a ser las tareas que se deben realizar con una planeación trascendental dentro del colegio proyectándose a que esta será óptima, considerando en ella todos los temas importantes que ayudarán para lograr un desarrollo organizacional adecuado. Apoyado por Molinas y Ramos (2012) la persona que dirige a los trabajadores, el director, debe encaminarlos hacia un cambio positivo para la organización. En esta planeación se analizará primero la información con la que se cuenta y así se seleccionan las tácticas adecuadas para transformarla y que sean a favor de ella. Esto será paulatino para que la actividad que realizan las personas vayan alcanzando la calidad esperada. Es aquí el desarrollo organizacional toma a la institución como un todo, donde al realizarse cambios se deben dar en todas sus partes, para que todos pongan algo de ellos desde la posición que ocupen y así se logre realizar los cambios necesarios. (Quiñones, Otarla, Ramos, Aguilera, 2008). Por lo tanto, Álvarez (2011) define que es un arte educacional compleja, ya que se debe contar con un diagnóstico ordenado de ella, para lograr a su mejoramiento y se cuente con lo necesario para realizar las acciones, modificando su cultura y la táctica que tenga la directora va a afectar a todos y si no se cuenta con el apoyo de todos sus miembros y sobre todo la persona que la lidera, tendrán pocas posibilidades de éxito, se debe usar la cultura del comportamiento. A esto Worlwy (2011) manifiesta que es primordial la conducta para realizar cambios y perfeccionar la entidad y la condición de vida de sus trabajadores. Diferencia acciones como innovación en la tecnología, mejorar la calidad de lo que brinda, ir evaluando su funcionamiento y así lograr los objetivos propuestos.

La importancia del proceso administrativo como una herramienta fundamental para un buen desarrollo organizacional, al respecto Gairín (2004) se puede tomar a la escuela como organización, ya que aquí en ella podemos observar peculiaridades con las que cuentan las organizaciones como propósitos, fines,

objetivos, relaciones interpersonales, guiar la labor, y realización de acciones que buscan lograr lo que se proponen y que esta sea de eficacia. Y Sánchez (2008) lo complementa señalando que, cuando aplicamos el análisis en una entidad, la expectativa que se quiere es para adquirir algún provecho, según sea la situación que demande en el análisis y también observando el tipo de diagnóstico que se va a aplicar y los beneficios que se obtendrán a corto o mediano plazo.

Entre las estrategias del desarrollo organizacional para las Instituciones Educativas, Sohn (2019), lo principal es su propuesta pedagógica, aquello que lo hace diferente dentro del lugar donde se encuentra, una marca distintiva, un nombre original, su tipo de enseñanza, su estilo, que marca la diferencia ante las demás instituciones. Se distinguen aquí tres etapas, realizadas por las personas aptas que trabajen en equipo conjuntamente con la directora, por ello es que todo proceso debe ser planificado, considerando tiempos, orden de prioridades y terminaremos con la evaluación antes de continuar con otra etapa para poder ir mejorándolos aspectos necesarios.

Sohn (2019), presenta también etapas del Proceso del desarrollo organizacional: EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL: Tener la información necesaria, la que será estudiada. EL ACUERDO Y LA TOMA DE DECISIONES, ya con el diagnóstico, en los siguientes pasos que se realice se debe haber tomado decisiones adecuadas. A PUESTA EN MARCHA DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL, ejecución del plan estratégico

Para Castillo (2010). Algunas ventajas: En gobiernos jerárquicos funciona positivamente, está proyectado a cambiar a su personal cuando sea necesario y así lograr sus objetivos, hay una mejora entre los grupos sobre todo en su comunicación, acoge a todos y busca soluciones a los problemas que acontecen. Entre sus desventajas presenta: Los resultados se verán en un plazo largo, varios de los problemas no lograrán ser resueltos y aparecerán en el camino diversos cuestionamientos que serán temas a debatir.

Para el desarrollo organizacional se han considerado seis dimensiones:

Dimensión 1: Diagnóstico interno: Pinto (2012) instauró: “Un diagnóstico interno, y así poder averiguar en donde se localiza el problema de una organización, empleando la solución”. Para Mendoza & Robles (2000) relaciona el diagnóstico interno como un análisis del entorno: ingresando internamente a la corporación y considerar los elementos que lo componen.

Dimensión 2: Recabar la mayor información posible para realizar el diagnóstico: Caraballo, (2013) imaginó que de manera general se debe realizar una evaluación a toda la empresa de una manera exhaustiva, tanto en sus procesos como examinando y valorando sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades con las que cuenta el colegio. Es por ello que, cuando se ejecute se debe buscar el provecho pasado que tuvo la organización en diversos aspectos, no solo en lo económico y que va a depender del entorno en que se desenvuelve. ((p.10)

Dimensión3: Proyección de aplicación e implantación: Tarí, (2000) reveló que: La institución con un buen método y que sea de calidad involucra una renovación en la corporación la cual se apoyará en la responsabilidad de una adecuada dirección que establezca mira hacia el futuro y desplegará una buena táctica, la que se comunicará a todos la que la conforman, y así conseguir los objetivos trazados y que sean de calidad. Balcells, (2014) reveló que la implantación a cargo de un comité durante el proceso va a ser de gran valor para que esta no sea solo de forma unipersonal, lo que se quiere es que no reincida exclusivamente a una persona, sino que de él formen parte la gran mayoría de personas, de esta manera se va a lograr una buena integración en el desarrollo de su gestión. De todo esto podemos decir que para aplicar la implantación en una organización va a ser de gran importancia para todo el conjunto humano que trabaja en una gestión, ya que toman el compromiso compartido para el beneficio de la institución y poder mejorar la eficacia en la gestión.

Dimensión 4: Capacitación y entrenamiento del personal: Chiavenato (2007) nos dice que es “La capacitación es el transcurso formativo de corto plazo, el cuál es usado de modo sistemático y organizado, por el que los individuos consiguen conocimientos, despliegan sus habilidades y competencias teniendo en cuenta los objetivos determinados”. Y según Dessler, Gary & Varela, Ricardo (2011) precisan que: “La capacitación describe las técnicas a utilizar para que los empleados recientes o vigentes utilizarán las destrezas necesarias para ejecutar sus faenas”. (p.185)

Chiavenato (2007) dice que, el entrenamiento de la sensibilidad, es un punto de vista encaminado para el progreso de una mejor comprensión de las personas y la acomodación de su conducta respecto a los demás. Comúnmente, se utiliza desde la cúspide hasta llegar a la base, iniciando por la copa de la organización y esto va a ir en descenso hasta llegar a los niveles más bajos. (p.423)

Dimensión 5: Aplicación de la planeación: Para Münch (2015) detalló que esto radica en estudiar el ambiente, de los contextos próximos y tomar en cuenta el rumbo que seguirá la organización, y así precisar sus habilidades, y así lograr sus objetivos trazados y poseer una gran perspectiva hacia el éxito”. Es así que Hitt, Black y Porter (2006), nos explican que la planeación es un paso para tomar decisiones y que va a tener como eje central la atención futura y buscar la forma de conseguir todos sus objetivos trazados. Viéndolo desde este punto de vista, el establecer objetivos organizacionales precisamente se antepone a los planes que pretende desarrollar la organización.

Dimensión 6: Seguimiento y reaprovechamiento: Para Pnud, (2009) delimitó al seguimiento a fin de que sea un paso perenne en el que los interesados alcanzan normalmente una retroalimentación acerca de los adelantos que se van realizando y así puedan lograr sus fines y sus intenciones a futuro. Finalmente, la Cruz roja, (2011) nos dice que el seguimiento es un paso ordenado de justicia por el que se selecciona y se estudia la información con el único propósito de hacer un paralelo entre los avances alcanzados en función de las técnicas formulados y confirmar que se estén cumpliendo las

normas determinadas". Y en la Guía de gestión de residuos sólidos, (2007) habla del reaprovechamiento el cual se basa en el beneficio a través de un bien que ya ha sido utilizado (residuo concreto). Y ello se debe agrupar y hacer la clasificación de los residuos sólidos anticipadamente, para luego manipularlos de manera particular. Es así que debemos separar y diferenciar entre los materiales orgánicos e inorgánicos. (p.81)

III. METODOLOGÍA

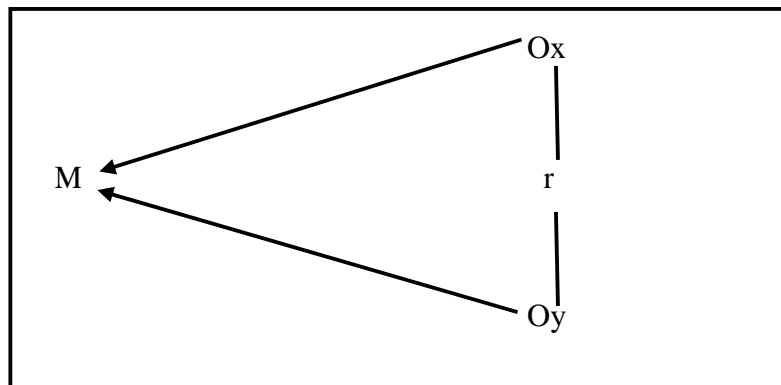
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

3.1.1 TIPO:

El tipo de investigación utilizado para el presente estudio es aplicada.

3.1.2 DISEÑO:

El diseño a aplicarse en la presente investigación es descriptiva correlacional, ya que esta describe las relaciones que existe entre dos o más variables en un momento específico, en procesos correlacionales. Para estudiar el nivel de asociación entre dos o más variables, en un estudio correlacional, primero debemos medir a cada una, y posteriormente se van a cuantificar, analizar y se establecerán las vinculaciones. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014). y se manifiesta en el sucesivo diseño:



Dónde:

Ox: Comunicación asertiva.

Oy: Desarrollo organizacional.

r: Relación entre las variables.

M: Muestra.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN:

Variable 0₁: Comunicación Asertiva

- **Definición Conceptual:**

Pérez (2013). La comunicación asertiva, destreza social por la que uno se expresa reflexivamente, exteriorizan sus ideas, emociones, derechos de manera honesta, transparente, educada sin hacer daño a los demás o perjudicándolos y ejerciendo una actitud de confianza consigo mismo.

- **Definición Operacional:**

Se aplicará un cuestionario de estilos de comunicación asertiva, que consta de 18 ítems, el cual mide 3 dimensiones con escala valorativa alto, medio y bajo al personal que trabaja en las Instituciones Educativas Públicas N° 1721 –Lina Skrabonja de Moche y 1630 – Estrellitas de amor y Mar – Salaverry, de la ciudad de Trujillo, en el año 2020.

Variable 0₂: Desarrollo Organizacional

- **Definición Conceptual:**

Según Alles (2011), es un grupo de tareas organizacionales que se elaboran y ponen en práctica para la innovación de algunos aspectos culturales o de conducta organizacional.

- **Definición Operacional:**

Se aplicará el cuestionario de Desarrollo Organizacional, la cual consigna 25 ítems que miden 6 dimensiones con escala valorativa alto, medio y bajo al personal que trabaja en las Instituciones Educativas Públicas N° 1721 –Lina Skrabonja de Moche y 1630 – Estrellitas de amor y Mar – Salaverry, de la ciudad de Trujillo, en el año 2020.

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:

Para la presente investigación se tomó como población a los docentes, directoras, auxiliares y personal administrativo de las instituciones educativas 1721 y 1630 donde son un total de 22 trabajadores.

La muestra de investigación está compuesta por las 22 personas, 08 de la Institución Educativa 1630 del distrito de Salaverry y 14 de la Institución Educativa 1721 del distrito de Moche.

Tabla N° 01

Distribución de los trabajadores de la población de la I.E. N° 1721 “Lina Skrabonja” y 1630 “Estrellitas de amor y mar” – 2020.

| DESCRIPCION | I.E.1721 | I.E.1630 |
|-----------------|----------|----------|
| DOCENTES | 09 | 04 |
| DIRECTIVOS | 01 | 01 |
| ADMINISTRATIVOS | 01 | 01 |
| AUXILIARES | 03 | 02 |
| SUB TOTAL | 14 | 08 |
| TOTAL | 22 | |

Fuente: Padrón de trabajadores de las Instituciones Educativas 1630 y 1721.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.4.1 TÉCNICAS

Según Carla Tamayo Li (2013) nos dice que con esta técnica de recolección de datos se va a dar lugar a establecer contacto con las personas que serán objeto de estudios a través de un cuestionario que se determinó anticipadamente. Algunas formas de encuesta que podemos encontrar: A través del teléfono, por correo, personal y online. (Pag. 04).

3.4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La herramienta que se ha usado para la recopilación de datos fue:

El cuestionario: Para medir las variables de investigación, se emplearon:

- **Cuestionario sobre Estilos de comunicación asertiva**

Fue elaborado por Carmen Tapahuaso y adecuado por la autora de esta investigación, constituida por 18 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X).

Las dimensiones consideradas para la primera variable fueron:

| VARIABLE | DIMENSIONES | Nº DE ÍTEMS |
|-----------------------|---------------------------------|------------------|
| Comunicación Asertiva | Asertividad | 06 ítems (1-6) |
| | No asertividad | 06 ítems (7-12) |
| | Manifestación de la asertividad | 06 ítems (13-18) |
| TOTAL | | 18 ÍTEMS |

- **Cuestionario sobre desarrollo organizacional**

Este cuestionario consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), la escala está conformada por 06 dimensiones.

Las dimensiones consideradas para la segunda variable de estudio fueron:

| VARIABLE | DIMENSIONES | Nº DE ÍTEMS |
|---------------------------|--|------------------|
| Desarrollo organizacional | Diagnóstico interno | 03 ítems (1-3) |
| | Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico | 04 ítems (4-7) |
| | Proyección de la aplicación e implantación | 02 ítems (8-9) |
| | Capacitación y entrenamiento del personal | 06 ítems (10-15) |

| | | |
|--|--|---------------------|
| | Aplicación de la planeación | 05 ítems (16-20) |
| | Seguimiento y reaprovechamiento | 05 ítems (21-25) |
| | TOTAL | 25 ÍTEMS |

Validez y confiabilidad

La técnica del “Juicio de expertos” fue utilizada para la validación de dichos instrumentos, obteniendo una valoración Alta para ambos cuestionarios.

Para calcular la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente alpha de Crombach, para el cuestionario Comunicación Asertiva, con los datos obtenidos en la prueba piloto aplicada a 10 docentes de la muestra total., el cual arrojó un valor de 0.89, que indica una confiabilidad elevada.

Además, para calcular la confiabilidad del instrumento cuestionario Desarrollo Organizacional se empleó el coeficiente alpha de Crombach, y con los datos obtenidos en la prueba piloto aplicada a 25 docentes de la muestra total., el cual arrojó un valor de 0.920, que indica una confiabilidad elevada.

Se utilizó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

3.5. PROCEDIMIENTOS

Para el presente trabajo de estudio se realizó los siguientes procedimientos, los cuales se describen a continuación:

En primer lugar, se determinó la muestra que será objeto de investigación, la cual está constituido por 22 trabajadores del nivel inicial de dos instituciones educativas del estado. Luego se procedió a buscar las encuestas sobre Comunicación asertiva y Desarrollo organizacional; de los cuales uno fue validado por juicio de expertos debido a cambios en la escala valorativa, mediante una prueba piloto aplicada de manera virtual a 10

trabajadores de una de las instituciones y el otro ya tenía su validación, finalmente se aplicó la encuesta a la muestra que se seleccionó a través de sus correos electrónicos.

En cuanto a la manipulación de las variables, podemos decir que la investigación es de tipo aplicada con un diseño descriptivo correlacional, por lo cual este estudio se centra en establecer la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional.

Así mismo, para que el proceso de investigación cumpla con los trámites formales y el consentimiento informado por parte de los miembros parte de la muestra, se solicitó la autorización a las Directoras de las Instituciones Educativas, a quien se le informó los objetivos que se van a estudiar y se solicitó el registro de los docentes, se realizó mediante una solicitud virtual, la cual fue respondida por el mismo medio y se adjunta en el anexo.

3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Los métodos que se utilizará para el análisis de datos teniendo en cuenta el tipo y diseño de esta investigación y las características de las variables en estudio, se utilizó en enfoque " Cuantitativo".

Además, se empleará:

a) Estadística Descriptiva:

- Matriz de base de datos sobre Comunicación Asertiva y Desarrollo Organización.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Coeficiente de correlación de Pearson
- Se aplicó para determinar el grado de relación entre el Trabajo en Equipo y las Relaciones Interpersonales.

b) Estadística Inferencial:

Para el procesamiento y obtención de los resultados estadísticos descriptivos y la contratación de los objetivos, se utilizó el software estadístico para ciencias sociales IBM SPSS STATICS Versión 22. Cuyos

resultados se presentaron en tablas estadísticas, de entrada simples, de forma numérica y porcentual.

La contrastación de la normalidad de los datos se realizó con la prueba de Shapiro – wilk.

3.7. ASPECTOS ÉTICOS

- En su mayoría las ideas y definiciones que se han tomado de otros trabajos de investigación, y libros de texto han sido citados y referenciados en función de las normas APA 7^{ma} edición; evitando de así el plagio y la sustracción de pertenencia intelectual de cualquier otra persona.
- Se solicitó el consentimiento y autorización respectiva a la autoridad correspondiente, en este caso a las directoras de las Instituciones Educativas 1721” Lina Skrabonja” y 1630 “Estrellitas de amor y mar”.
- La contribución de los sujetos de investigación se realizó de forma voluntaria, libre y con su respectivo consentimiento.
- En la realización de todo el trabajo, se mantuvo el anonimato de cada sujeto de investigación, pues lo que se indagación es un resultado general a nivel de la institución educativa evaluada.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de las variables Comunicación asertiva y Desarrollo Organizacional.

Tabla N° 02

Nivel de comunicación asertiva de una de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, 2020

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| ALTO | 18 | 81,8 |
| BAJO | 0 | 0 |
| MEDIO | 4 | 18,2 |
| Total | 22 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva, 2020

Interpretación: En la tabla N° 02 se observa que el nivel de comunicación asertiva de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, es nivel alto con un 81.8%.

Tabla N° 03

Nivel de desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, 2020

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| ALTO | 8 | 36,4 |
| BAJO | 1 | 4,5 |
| MEDIO | 13 | 59,1 |
| Total | 22 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario Desarrollo Organizacional, 2020

Interpretación: En la tabla N° 03 se observa que el nivel de desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, es un nivel medio con un 59.1%.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla N° 04

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| COMUNICACION | ,090 | 22 | ,200* | ,972 | 22 | ,750 |
| DESARROLLO | ,136 | 22 | ,200* | ,933 | 22 | ,141 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.3 Contrastación de Hipótesis

H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry

H1: Existe relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry

Tabla N° 05

Coefficiente de correlación de Pearson entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional

| Correlaciones | | | |
|---------------|------------------------|--------------|------------|
| | | COMUNICACIÓN | DESARROLLO |
| COMUNICACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,710** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 22 | 22 |
| DESARROLLO | Correlación de Pearson | ,710** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 22 | 22 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Desarrollo Organizacional, 2020

Interpretación: En la tabla N° 05 se observa que la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche, si es significativa (valor de $p = 0.00$). La relación es directa alta, puesto que el valor de

Pearson es 0.710. Por lo tanto, acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

H1: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

Tabla N° 06

Coefficiente de correlación de Pearson entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|--------------|------|
| | | COMUNICACIÓN | |
| | | DIAGNÓSTICO | |
| COMUNICACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,226 |
| | Sig. (bilateral) | | ,312 |
| | N | 22 | 22 |
| DIAGNÓSTICO | Correlación de Pearson | ,226 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,312 | |
| | N | 22 | 22 |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Desarrollo Organizacional, 2020

Interpretación: En la tabla N° 06 se observa no existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, (valor de $p= 0.312$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

H1: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

Tabla N° 07

Coeficiente de correlación de Pearson entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|--------------|---------|
| | | COMUNICACIÓN | RECABAR |
| COMUNICACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,574** |
| | Sig. (bilateral) | | ,005 |
| | N | 22 | 22 |
| RECABAR | Correlación de Pearson | ,574** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,005 | |
| | N | 22 | 22 |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Desarrollo Organizacional, 2020

Interpretación: En la tabla N° 07 se observa que la relación que existe entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, es significativa (valor de $p= 0.005$). La relación es directa moderada, puesto que el valor de Pearson es 0.574. Por lo tanto, acepta la hipótesis nula alterna y se rechaza la hipótesis.

H0: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

H1: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

Tabla N° 08

Coeficiente de correlación de Pearson entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|--------------|----------------|
| | | COMUNICACIÓN | PROYECCI ÓN |
| COMUNICACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,349 |
| | Sig. (bilateral) | | ,111 |
| | N | 22 | 22 |
| PROYECCIÓN | Correlación de Pearson | ,349 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,111 | |
| | N | 22 | 22 |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Desarrollo Organizacional, 2020

Interpretación: En la tabla N° 08 se observa que no existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión Proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche (valor de $p= 0.111$). Por lo tanto, acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión Capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

H1: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión Capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

Tabla N° 09

Coeficiente de correlación de Pearson entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|--------------|--------------|
| | | COMUNICACIÓN | CAPACITACIÓN |
| COMUNICACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,581** |
| | Sig. (bilateral) | | ,005 |
| | N | 22 | 22 |
| CAPACITACIÓN | Correlación de Pearson | ,581** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,005 | |
| | N | 22 | 22 |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Desarrollo Organizacional, 2020

Interpretación: En la tabla N° 09 se observa que la relación que existe entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, es significativa (valor de $p=0.005$). La relación es directa moderada, puesto que el valor de Pearson es 0.581. Por lo tanto, acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

H0: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

H1: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

Tabla N° 10

Coeficiente de correlación de Pearson entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|--------------|------------|
| | | COMUNICACIÓN | |
| | | | APLICACIÓN |
| COMUNICACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,126 |
| | Sig. (bilateral) | | ,576 |
| | N | 22 | 22 |
| APLICACIÓN | Correlación de Pearson | ,126 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,576 | |
| | N | 22 | 22 |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Desarrollo Organizacional, 2020

Interpretación: En la tabla N° 10 se observa que no existe entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, (valor de $p= 0.576$). Por lo tanto, acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry

H1: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Moche y Salaverry.

Tabla N° 11

Coeficiente de correlación de Pearson entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|--------------|-------------|
| | | COMUNICACIÓN | SEGUIMIENTO |
| COMUNICACION | Correlación de Pearson | 1 | ,663** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 22 | 22 |
| SEGUIMIENTO | Correlación de Pearson | ,663** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 22 | 22 |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Desarrollo Organizacional, 2020

Interpretación: En la tabla N° 11 se observa que la relación que existe entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, es significativa (valor de $p=0.001$). La relación es directa moderada, puesto que el valor de Pearson es 0.663. Por lo tanto, acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La comunicación asertiva en la actualidad tiene mucha importancia, pero a veces nos es tomada en cuenta por los directores de los colegios, dejando de lado que ésta, ayuda a disminuir los conflictos y mejorar el desarrollo de una organización, pues presenta de una comunicación clara y directa en la se puede expresar todo aquello que se quiere, aumenta la posibilidad de llegar a un acuerdo con los demás integrantes.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche, 2020. En seguida al examinar los resultados, se logró hallar que la relación es significativa (valor de $p = 0.710$) por lo que sí existe relación directa alta entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche, el cual coincide con estudio de Calderón (2017), quien determino que estadísticamente si existe relación significativa entre la asertividad y la comunicación organizacional entre sus trabajadores, también coincide con los resultados encontrados por Tapahuasco (2018), donde se estableció el vínculo entre los estilos de comunicación asertiva y el compromiso organizacional en los profesores del colegio de la Plaza Principal de Vitarte, y el trabajo de Champi (2018) en el que se observa que si existe correlación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente. A la vez coincide con Mónica (2016) quién presenta un grado de correlación entre la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones educativas.

Esto difiere con la investigación de Medina (2018) donde hay una correlación baja de comunicación asertiva de los Directores y se observa permanentes conflictos producto de una comunicación desatinada solo al impartir lineamientos, pero con ausencia de diálogo y retroalimentación. Y con Pérez (2015), quien nos dice que no existe relación significativa entre la Gestión del Talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de Puente Piedra.

Asensi (2013), la comunicación asertiva como destreza social, es una forma consciente de expresarse, por la que se exteriorizan nuestros sentimientos, opiniones, ideas, manifestamos nuestros derechos de una manera clara, responsable, respetuosa y evitando herir o dañar a los demás, teniendo en cuenta la autoconfianza. Entonces es de suma importancia que un profesional en la docencia logre manifestar lo que siente, sea capaz de expresarse y respete a los demás y así mismos y pueda interrelacionarse con los demás para el bienestar de la institución. Smith (2000), la comunicación asertiva va direccionada a mejorar nuestros resultados, ir ajustando nuestros objetivos y así se realicen, y evitar forzar situaciones impensadas. Los docentes y directivo tienen objetivos planteados en su vida y su trabajo y estos deben ir evaluándose para hacer cambios de mejora y así al finalizar cada año logren sus metas trazadas. Chiavenato (2009), el desarrollo organizacional permitirá que los trabajadores se desenvuelvan de manera libre en su trabajo, esto puede causar pánico, pero se darán de manera pausada y así mejorará la institución. Ya que el un trabajador muchas veces tiene miedo a los cambios, pero cuando existe una adecuada gestión que brinda confianza al docente, este se va comprometer con ella para que así vaya mejorando. Considerando los resultados del nivel de comunicación asertiva en una institución pública de Moche y Salaverry, del grupo estudiado el 81.8% obtuvieron un nivel alto y los demás 18.2% obtuvieron nivel medio. Estos resultados son afines con la investigación de Aguilar (2018), donde sus resultados fueron que el 32.3% se encuentran en grado regular, 28.9% deficiente y 38.9% grado eficiente en la variable comunicación asertiva. Estos resultados difieren con Tapahuasco (2018) ya que él considera que el 33% de los docentes considera que la comunicación asertiva en los colegios es baja.

Según Viera (2007), la comunicación asertiva se da si la persona es capaz de tenerse confianza, demostrar seguridad, toma decisiones, comunica sus ideas y no se amilana ante las dificultades. Ya que los docentes debemos contar con todas estas características para poder tener buenas

relaciones con los demás, saber enfrentar las dificultades que se presenten en nuestro día a día y ser comunicativos.

Para Silva (2010), la comunicación asertiva va a ser la forma de interactuar entre las personas ya sean trabajadores o alumnos, y sean capaz de reconocer sus logros y sin hacer sentir mal a los demás. Los docentes están en constante interacción entre ellos, con los educandos y sus progenitores, mejor teniendo una buena comunicación, siendo capaces de expresar sus ideas y emociones siempre tratando de ver en los demás lo bueno sin ocasionar sentimientos negativos en otros.

Considerando los resultados del nivel del desarrollo organizacional en una institución pública de Moche y Salaverry, del grupo estudiado el 36.4% obtuvieron un nivel alto, 59.1% obtuvieron nivel medio y 4.5% nivel bajo, estos resultados son afines con la investigación de Miguel (2018), donde el nivel de la variable desarrollo organizacional en un 22.1% logrado, 75.6% está en proceso y 2.3% están en inicio. Además, también concuerdan con Estrada (2019) quien donde los docentes manifiestan que el desarrollo organizacional obtuvo 32.9% alto, 43.9% regular y 23.2% bajo.

Así, Griffin, Philips, Gully (2017), desarrollo organizacional son las tareas que se realizan con una planeación previa en el colegio que debe ser optima y se debe considerar todos los temas y personas que ayudarán a lograr este desarrollo que sea conveniente. Aquí todos los trabajadores deben comprometerse a apoyar en la institución, pero antes de realizar alguna acción se debe planear lo que se realizará, muchas veces eso no se cumple por eso no se logra un buen desarrollo organizacional.

Respecto a desarrollo organizacional, Worlwy (2011) debemos aplicar diversos métodos para mejorar la institución y la calidad de vida de los agentes. Evaluar cómo está funcionando, mejorar su calidad y solo así logrará sus objetivos. Todo trabajador debe buscar nuevos métodos y formas de ayudar a mejorar los aspectos en los que necesita mejorar la institución, demás que esto va a favorecer nuestro trabajo en ella y así se lograrán las metas que se trazaron.

La dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional no presenta una relación significativa con la comunicación asertiva, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Por otro lado, también es contradictorio a Torres (2019) quien en la relación de sus variables con sus dimensiones todas muestran una relación directa alta.

Pinto (2012), el diagnóstico interno sirve para averiguar donde se localiza el problema de una organización, empleando la solución. Lo primero que debemos hacer como parte de una institución, es conocer cuál es el problema que presenta con más incidencia.

Mendoza & Robles (2000), diagnóstico interno como una observación del entorno, donde realiza una evaluación en función a la estructura, los procesos y los resultados. Esto se puede explicar, ya que importante evaluar la institución en diversos aspectos, buscar soluciones y comprometerse con el trabajo, pero este no va a ser el único factor determinante.

Los resultados hallados para esta dimensión y su relación con la comunicación asertiva no pueden ser contrastados con otros estudios debido a que no existen investigaciones que correlación dichas variables. Respecto a la correspondencia de la variable Comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional, si existe una relación, pero es directa moderada, por lo que acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula, esto tiene similitud con Aguilar (2018) ya que en su trabajo una de sus dimensiones dio como resultado una relación directa moderada y esta tiene relación con todas sus dimensiones. También coincide con Alvarado (2018), donde la comunicación asertiva y sus dimensiones tienen una relación positiva alta, teniendo relación con este trabajo.

Para Caraballo (2013), conseguir mayor información, el diagnóstico que se valora en la organización es de carácter completo, tanto los términos como los procesos de la organización, estudiando, examinando y evaluando las fortalezas, amenazas y oportunidades de la institución. De lo anterior debemos primero analizar un problema del colegio, ver cuál es su estado

situacional y así conocer cómo esta y así poder organizar el trabajo en la institución y dar varias opciones para resolver los problemas.

Se determinó que no presenta relación significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional, por lo que acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna.

Esto es contrario al trabajo de Aguilar (2018) donde que la comunicación asertiva depende directa y significativamente del nexo que exista entre los profesores de secundaria de la institución educativa de Los Olivos y se observó que la probabilidad existente en la relación entre ellas es alta. Lo cual indica que son diferentes a los encontrados en la investigación.

Según Tari (2000) La implantación requiere renovar la organización que debes ser apoyada en el compromiso de una adecuada organización, la cual debe tener una visión de futuro y buscar una buena estrategia y así lograr los objetivos propuestos y de calidad.

Balcells (2014), La implantación a cargo de un grupo responsable va a ser de gran importancia para que no sea de forma unipersonal, sino que lo conformen un buen grupo de personas que pertenezcan a la organización, así se va a lograr una buena gestión en su funcionamiento. De esto expresamos que aplicar esta dimensión nos va a ser de gran ayuda, ya que cuantas más personas de la organización participen, va mejorar la gestión de la institución y de esta manera se comprometan también con ella para lograr todas las metas trazadas.

Los resultados encontrados para esta dimensión y su correspondencia con la comunicación asertiva no pueden ser contrastados con otros trabajos debido a que no existen indagaciones que correlación dichas variables.

Del mismo modo se busca determinar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional, la cual muestra una relación directa moderada, por lo que acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, esto tiene coincidencia con Miguel (2028) en su trabajo dos de sus dimensiones concuerdan con los resultados de esta indagación.

Chiavenato, Idalberto (2007), la capacitación es el lapso instructivo en un pequeño plazo, el cual debe ser sistemático y organizado, en el que las personas muestran y ponen en práctica sus habilidades teniendo en cuenta los objetivos. Explicamos que todos los trabajadores deben estar en constante capacitación y para lograr las metas trazadas deben aplicar todo lo aprendido.

Dessler, Gary & Varela, Ricardo (2011), Capacitación son los métodos que se usan para proporcionar a los trabajadores nuevas habilidades en sus labores. Decimos que cuanto más nos capacitemos vamos a aplicar nuevos conocimientos innovadores en nuestro trabajo.

Chiavenato, Idalberto (2007), entrenamiento es un punto de vista dirigido a la comprensión social y la conducta que tienen en su relación con los demás. De lo antes expuesto, hacerle conocer al trabajador que todos son parte importante en la institución y en la sociedad.

Con respecto a la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional y la comunicación asertiva, acá se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Se contrapone a este trabajo Camac (2018), en donde los estilos de comunicación asertiva tienen relación positiva muy alta con respecto a una de sus dimensiones.

Munch (2015), planeación reside en el estudio del entorno para tener en cuenta en el futuro en la organización, con el fin de lograr los objetivos trazados y tener una mirada hacia el éxito.

Hit, Black y Porter (2006), planeación, paso para la toma de decisiones, teniendo en cuenta la visión a futuro de la organización y lograr sus metas. De lo anterior decimos que la planeación debe ser usado y buscar el aprovechamiento por parte de la institución para realizar cambios y lograr todo lo que se tiene planeado y que sea para mejorar y superarse.

Las deducciones encontradas para esta dimensión y su correlación con la comunicación asertiva no pueden ser probados con otros estudios debido a que no existen indagaciones que correlacionen dichas variables.

La relación entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento es directa moderada, lo que coincide con el trabajo de

Champi (2018), donde sus dimensiones tienen una relación directa moderada, lo cual coincide con esta investigación y la de Zambrano (2015) ya que en su trabajo una de sus dimensiones dio como resultado una relación positiva media.

Pnud (2009), seguimiento como un paso en el que las partes interesadas logran una retroalimentación sobre los cambios y mejoras que se están realizando para lograr sus fines.

Cruz Roja (2011), seguimiento, paso para seleccionar y estudiar una información para comparar los avances que se van logrando en función de las técnicas y verificar que estas se estén cumpliendo. De lo antes mencionado podemos decir que, todos los integrantes de la entidad desarrollen acciones para que con su trabajo se logre alcanzar los objetivos en un buen ambiente y demostrando responsabilidad

Guía de residuos sólidos (2007), reaprovechamiento, beneficiarse de un recurso ya usado, el cual debe ser clasificado anteriormente. De lo dicho antes se deben juntar todos los materiales que pueden ser reutilizados y apoyar en la clasificación y agrupación de estos para que puedan volver a ser usados de una buena manera y lo que va a generar es ahorro en la institución.

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación directa alta ($r= 0.710$) entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche.
- El nivel de comunicación asertiva de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, es nivel alto con un 81.8%.
- El nivel de desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche, es un nivel medio con un 59.1%.
- No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche ($p= 0.312$).
- Existe relación directa moderada ($r= 0.574$) entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.
- No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche ($p= 0.111$).
- Existe relación directa moderada ($r= 0.581$) entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.
- No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche ($p= 0.576$).
- Existe relación directa moderada ($r= 0.663$) entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.

VII. RECOMENDACIONES

- Se aconseja a los docentes de las instituciones “Estrellitas de amor y Mar” y Lina Skrabonja mayor compromiso en cuanto al trabajo que realizan para lograr los objetivos planteados para un buen desarrollo organizacional y que mejor, teniendo una buena comunicación de la manera más asertiva posible.
- Se recomienda al director ser un buen líder, saber manejar y resolver conflictos, respetar acuerdos, elogiar a cada uno de sus trabajadores cuando sea necesario e involucrarlos en el trabajo de la institución a todos por igual.
- Fortalecer más la conexión con los demás e introducir una forma adecuada de comunicación entre los individuos, inculcar confianza, forjar empatía al escucharse mutuamente y estar aptos cambios necesarios para la mejora de la institución y se logren los objetivos trazados a futuro y que sean de calidad.
- Po último, se propone al director, la organización de asambleas con el personal que trabaja en el establecimiento para así realizar intercambio de experiencias poder expresar sus opiniones y así ir mejorando la gestión administrativa y pedagógica que requiera la institución.

REFERENCIAS

- AGUILAR LOYOLA, Marisela Ayme (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de Instituciones Educativas de los olivos – Lima. Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo.
- ALVARADO BUSTAMANTE, Milca (2018), Comunicación asertiva y resolución de conflictos en la Institución Educativa Virgen del Carmen, Dos de Mayo – Huánuco. Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo.
- ALVAREZ, G. (2011). *Cambio Organizacional y Disciplinario*. México , México :Plaza y Valdés S.A.
- ALLES, Martha (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos
- ANDRADE, H. (2005). Comunicación organizacional interna: procesos, disciplina y técnica. Madrid: Gesbiblo S.L.
- ASENSI PÉREZ, Laura Fátima (2013). La Comunicación Asertiva. Una habilidad personal y profesional. Alicante – España.
- BALCELLS, G. (2014). *Manual Práctico para la implantación del estándar OHSAS-Recuperado* de http://ceis.antiun.net/docus/pdfsonline/m5/M5_Acondicionamiento_v6_03_entrenamiento/M5-Acondicionamiento-v6-03-entrenamiento.pdf
- BUSTOS BUSTOS, Melba Dalila (2018). La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la Institución Educativa Adolfo H. Simmonds de la ciudad de Guayaquil. Tumbes.
- CALDERÓN BETHANCOURT, Héctor Napoleón (2017). ASERTIVIDAD Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. Quetzaltenango – Guatemala.
- CALDERÓN, L. (2017). “Comunicación Asertiva y su Influencia en las Relaciones Interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós-Guayaquil”. (Tesis de Maestría), Universidad de Guayaquil
- CARABALLO, A. (2013). *Evaluación de la gestión administrativa, financiera y comercial de las cooperativas asociadas a Confecoop – Caribe*. España. Editado por la Fundación Universitaria Andaluza Inca

Garcilaso para eumed.net. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1314/1314.pdf>

- CASTANYER M. –Spiess, O.(1998). La asertividad expresión de una sana autoestima. Bilbao; DESCLEE DE BROWER, S.A. 8va Edición.
- CASTANYER, O. y ORTEGA, E. (2013). Asertividad en el trabajo: Cómo decir lo que siento y defender lo que pienso. Barcelona: Conecta.
- CHAMPI, P. (2018). “La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Carmen” distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018”. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo.
- CHIAVENATO, I. (2007) libro: *Administración de recursos humanos– El capital humano delas organizaciones*” - 8va Edición - 2007 . Recuperado de <https://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/libro12Administración de recursos humanos. El capitalhumano.pdf>
- CHIAVENATO, I. (2009). Administración de los Recursos Humanos. México DF: Editorial McGraw Hill.
- CRUZ ROJA, (2011). *Guía para el seguimiento y evaluación de proyectos y programa* Federación internacional de sociedades de la cruz roja y de la media luna roja,Ginebra. Recuperado de <http://www.ifrc.org/Global/Publications/monitoring/1220500-Monitoring-andEvaluation-guide-SP.pdf>
- DESSLER, G. y VARELA, J. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano* - Florida International University. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- ELIZONDO, S. (1999). Asertividad y escucha activa. México: Trillas.
- ENRIQUE, A. (2011). *La Planificación de la Comunicación Organizacional*. Barcelona, España : Servei de Publicacions.
- ESTRADA, Thais, GRATEROL, Losmary (2015). La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones

interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo. Valencia.

- ESTRELLA, M. (2016). *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú, 2016). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7909/Estrella_FM E.pdf?sequence=1
- FERNÁNDEZ, C. (2005). La identidad del profesorado. México.
- FILLOUX, J. (1982). Epistemología, ética y ciencias de la educación. Editorial Encuentro. Paris.
- FLORES, M. y DÍAZ, R. (2004). *EMA Escala Multidimensional de Asertividad*. México D.F.
- FRAGOSO FRANCO, David (1999) “La comunicación en el salón de clases”, en Razón y palabra, Núm. 13, Año 4, enero-marzo 1999.
- FREIRE, P. (1971). La educación como práctica de libertad siglo XXI, Editores 5.A. México
- GAIRÍN Sallán, J. (2004). La organización escolar: Contexto y texto de actuación, Madrid: La Muralla. S.A.
- GARBANZO-VARGAS Guiselle M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación - Costa Rica. Revista Educación [en línea]. 2016, [fecha de Consulta 2 de mayo de 2020]
- GARRIDO, M. (2012). Relaciones Interpersonales en la Educación. (Libro en línea).
- GRIFFIN, R; PHILLIPS, J; y GULLY, S. (2017) Comportamiento Organizacional. México: Cengage learning.
- GUELL, M. (2006). ¿Por qué he dicho blanco si quiero negro? Técnicas asertivas para el profesorado y formadores. Barcelona: Grao.
- Guía de gestión de residuos sólidos. (2007). www.ifre.org. Recuperado de

<http://www.ifrc.org/Global/Publications/monitoring/1220500Monitoring-and-Evaluation-guide-SP.pdf>

- HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ y Baptista (2014). metodología de la investigación. 6° Edición. Editorial Mc Graw Hill. Mexico
- HITT, Black, y PORTER. (2006). *Administración y planeación*. México: Pearson Educación México. Recuperado de https://xlibros.com/wp-content/uploads/2014/04/Administraci%C3%B3n-Michael-A.-Hitt-J.-StewartBlack-y-Lyman-W.-Porter_redacted.pdf
- LEAVITT, H. (2008). Psicología Gerencial. Buenos Aires. Moderna.
- MALDONADO, J. (2017). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional* - primeredición. Recuperado de http://www.academia.edu/34600879/comportamiento_desarrollo_y_cambio_organizacional
- MARTÍN. (2012). La comunicación. (p.10)
- MARTÍNEZ SOLANA, Y. (2004). La Comunicación Institucional. Análisis de sus problemas y soluciones. Madrid: Fragua.
- MEDINA VILLAGÓMEZ, Dina Nancy (2018). La comunicación asertiva de los directores en los conflictos laborales de los profesores de la UGEL Condesuyos - Chuquibamba – Arequipa.
- MENDOZA, P. y ROBLES, L. (2000). *Planeamiento estratégico en gerencia: análisis del entorno relacionado con diagnostico interno*. Recuperado de <https://www.equipu.pe/dinamic/publicacion/adjunto/LibroPlaneamiento-Estrategico--L-Robles1430472915qizglw.pdf>
- MENÉNDEZ, Martha (2018). En <https://www.psicologia-online.com/tipos-de-comunicacion-asertiva-4168.html>
- MIGUEL FLORES, Jesús Alberto (2018). Cambio Organizacional y Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa – Chorrillos, Lima.
- MOLL, Santiago (2015). Eres un docente asertivo. <file:///C:/Users/Marco%20Adriano/Downloads/Eres%20un%20docente%20asertivo%20si.htm>

- MOLINAS, I. y RAMOS, A. (2012) *Programa de capacitación en Fortalecimiento institucional para organizaciones de la sociedad civil. Programa de democracia*. Asunción: Pearson Educación
- MÓNICA, E. (2016). *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015*, (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7909/Estrella_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MONTERO, L. (2002). La formación inicial ¿Puerta de entrada al desarrollo profesional? *Revista educar*. Núm.30
- MÜNCH, L. (2015). *Administración: Proceso Administrativo – 2015*. Biblioteca de UCV Lima Norte.
- PASMORE, William (2017). *Desarrollo de una estrategia de liderazgo. Creative Leadership*.
- PÉREZ, E. (2015) *Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra*, (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima). ¿Recuperado de repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6240/Pérez_RED.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PÉREZ PENAGOS, Nancy (2013). *Comunicación generativa como una estrategia para mejorar la cohesión entre los actores (acudiente-escuela-estudiante) en el grado 503 de la Institución Educativa Manuela Ayala de Gaitan Jornada Tarde*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia.
- PINILLA, J. (2018). *Importancia de la Comunicación organizacional*. Colombia
- PINTO, M. (2012). *Desarrollo organizacional*. Red tercer milenio. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_organizacional.pdf
- PNUD – Onu. (2009). *Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo – (Año - 2009 p. 8)*.

Recuperado de
http://procurementnotices.undp.org/view_file.cfm?doc_id=134774

- QUIÑONES, V., OTARLA, S., RAMOS, F. y AGUILERA, N. (2008). Desarrollo organizacional. Blogspot, Grupo15. Recuperado de <https://www.bing.com/search?q=Desarrollo+Organizacional.+Blogspot%2C+Grupo15.&PC=U316&FORM=CHROMN>
- RAFFINO, María Estela (2019). "Desarrollo organizacional". Para: Concepto de: Disponible en: <https://concepto.de/desarrollo-organizacional/>. Consultado: 10 de abril de 2020. Última edición: 14 de febrero de 2019. Argentina.
- RISCO, Walter (2008) cuestión de dignidad, Aprenda a decir No y gane autoestima siendo asertivo. Norma.
- Sohn Roxana 5, Feb, 2019Administración, Blog <https://aulica.com.ar/estrategias-de-desarrollo-organizacional-para-instituciones-educativas/>
- SÁNCHEZ CORTÉS, José Antonio (2008). La importancia del desarrollo organizacional en una institución pública. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/390/Beneficios%20del%20diagnostico%20organizacional.htm>
- SILVA. L. (2010). La Comunicación eficaz. Barcelona: Ediciones Urano.
- SMITH, M. (2000). Cuando digo no, me siento culpable. México: Debolsillo Clave.
- SOHN, Roxana (2019). Estrategias de desarrollo organizacional para instituciones educativas. <https://aulica.com.ar/estrategias-de-desarrollo-organizacional-para-instituciones-educativas/>
- TAPAHUASCO SALDAÑA, Carmen (2017). Estilo de comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los docentes de las I.E. de la Plaza Principal de Vitarte. Tesis de Maestría de la Universidad Enrique Guzmán y Valle.

- TARÍ, J. (2000). *Calidad total: Fuente de ventaja competitiva*. España. Publicaciones de la Universidad de Alicante. Recuperado de <http://www.biblioteca.org.ar/libros/133000.pdf>
- TASSO, E y LUNA, J. (2007). *Habilidades asertivas*, México: Siglo XX
- TORRES ROSALES, Elena (2019). *Comunicación asertiva y Convivencia escolar de estudiantes del 6º grado de primaria de una Institución Educativa de Julcán 2019*. Tesis Maestría Universidad César Vallejo.
- VIEIRA, Helena (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Madrid: Narcea, S.A. Recuperado de http://books.google.com.co/books?id=SISSmRmyqTUC&printsec=frontcover&dq=comunicacion+asertiva+en+la+escuela&hl=es419&sa=X&ei=n4_HUdfIL4ny9gu4YH4CA&ved=0CD0Q6AEwAw#v=onepage&q=comunicacion%20asertiva%20en%20la%20escuela&f=false
- WORLWY, C. (2011). *Desarrollo Organizacional y Cambio* (8va Edición). México, México: Thomson.
- ZAMBRANO, W. (2015). "Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria" (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo Venezuela). ASERTIVAYMANEJO-DE-CONFLICTOSLABORALES-EN-EDUCACIONBASICAPRIMARIA

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TIPO DE INVESTIGACIÓN | TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS |
|-----------------------|--|--|---|---|
| CORRELATIVA | COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN I.E. PÚBLICAS DE TRUJILLO, 2020 | <p>¿Existe relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche?</p> <p>❖ Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche? - ¿Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche? - ¿Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche? | <p>❖ General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>❖ Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de comunicación asertiva de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche. Determinar el nivel de desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche. - Identificar la relación entre comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche. - Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para | <p>H1: Existe relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y el desarrollo organizacional de una institución pública del Distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H2: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión diagnóstico interno en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H3: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H4: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>- ¿Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche?</p> <p>- ¿Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche?</p> <p>¿Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche?</p> | <p>realizar el diagnóstico en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>- Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>- Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>- Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>- Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> | <p>desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión proyección de aplicación e implantación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H5: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento personal en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión capacitación y entrenamiento persona en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry. y Moche.</p> <p>H6: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión aplicación de la planeación en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry. y Moche.</p> <p>H7: Existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry y Moche.</p> <p>H0: No existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión seguimiento y reaprovechamiento en el desarrollo organizacional de una institución pública del distrito de Salaverry. y Moche.</p> |
|---|--|---|

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | ITEMS | ESCALA |
|----------------------------------|---|--|---|--|---|
| V1= Comunicación Asertiva | Laura Fátima Asensi Pérez (2013). La comunicación asertiva como habilidad social de relaciones es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza. | Se aplicará una encuesta de 18 preguntas a los docentes del nivel inicial, auxiliares, personal administrativo y directoras de los niveles inicial, de las I.E pública de Moche y Salaverry. | - Asertividad. - Asertividad indirecta. - No asertividad. | - Cuestionario sobre estilos de comunicación asertiva, el cual consta de 18 preguntas. | Bajo [>50], Medio [50 - 60], Alto [<60] |
| V2= Desarrollo organizacional | Según Martha Alles (2011), es un grupo de tareas | Se aplicará un cuestionario de 22 preguntas a | - Diagnóstico interno. - Recabar mayor información | - Cuestionario de Desarrollo organizacional | Bajo [>67], Medio [67 -88], |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|------------------------------------|
| | <p>organizaciones que se elaboran y ponen en práctica para la innovación de algunos aspectos culturales o de conducta organizacional</p> | <p>los docentes del nivel inicial, auxiliares, personal administrativo y directoras de los niveles inicial, de las I.E pública de Moche y Salaverry.</p> | <p>posible para realizar el diagnóstico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyección de aplicación e implantación. - Capacitación y entrenamiento personal. - Aplicación de la planeación. - Seguimiento y reaprovechamiento. | <p>nales que consta de 22 preguntas.</p> | <p>Alto [<188]</p> |
|--|--|--|---|--|------------------------------------|

ANEXO 03

BASE DE DATOS COMUNICACIÓN ASERTIVA

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 |
| 6 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 10 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 13 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 16 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 |

ANEXO 04

CUESTIONARIO SOBRE LOS ESTILOS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| | |
|------------------------------|--|
| Datos Informativos | |
| Institución Educativa: _____ | |
| Sexo: (F) (M) | Docente: Nombrada(o) () Contratada(o) () |

Estimado docente: En la presente encuesta se ha elaborado con el fin de hacer una investigación sobre los estilos de comunicación asertiva, se presenta un conjunto de características y para recoger información y opiniones sobre el nivel de desarrollo organizacional; cada una de ellas va seguida de 5 posibles alternativas de respuesta que debe calificar, marcando con una X la alternativa elegida, teniendo encuesta la siguiente escala valorativa. Ref: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

| Estilos de comunicación asertiva | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| I. Asertividad | | | | | | |
| 1 | Pido que me ayuden o enseñen cuando no se hacer algo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Soy capaz de decirle a alguien que actuó de manera injusta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Solicito ayuda cuando lo necesito. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Soy capaz de reconocer públicamente cuando he cometido un error. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Agradezco un halago hecho hacia mi persona. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Expreso mis emociones con facilidad a las personas de mi entorno. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| II. Asertividad indirecta | | | | | | |
| 7 | Converso con una persona sobre las críticas hechas a mis conductas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Me cuesta trabajo hacer nuevos(as) amigos(as). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|
| 9 | Entablo poca comunicación con una persona que recién conozco. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Tengo dificultad para iniciar una conversación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Me avergüenzo de participar en conversaciones por temor a las opiniones de los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Me es difícil admitir que he cometido un error. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| III. No asertividad | | | | | | |
| 13 | Soy poco tolerante a escuchar que me digan mis errores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Me es difícil expresar mis sentimientos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | No soy capaz de expresar abiertamente lo que deseo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Me es difícil para mí elogiar a otros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Pido que me ayuden o enseñen cuando no se hacer algo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Soy capaz de decirle a alguien que actuó de manera injusta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO 05
FICHA TÉCNICA N°1

Instrumento : Cuestionario sobre estilos de Comunicación Asertiva

Autor : Bach. Carmen Tapahuaso

Adaptación : Bach. Milagros Vera Aguilera

Año 2020

Objetivo : Determinar el nivel de Comunicación Asertiva

Duración : 20 minutos aproximadamente.

Estructura: El cuestionario consta de 18 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.
Interpretación: Bajo [>50], Medio [$50 -60$], Alto [<60]

Objetivo: El presente Cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre los estilos de comunicación asertiva según los trabajadores de las IIEE 1721 “Lina Skrabonja”

Aplicación: El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta; es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Cantidad de evaluados: Se realizó el cuestionario a 10 trabajadores de la I.I.E.E. 1721 “Lina Skrabonja”.

Validez

La validez tiene un fin de otorgar a los instrumentos exactitud y consistencia de las averiguaciones hechas, las cuales van a derivar de las variables que se están estudiando. (Hidalgo, 2005).

Los instrumentos de medición fueron sometidos a validez de contenido por medio de la técnica de juicio de expertos, expertos en psicología educativa los cuales revisaron la pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente alpha de Crombach, para el cuestionario para medir los estilos de comunicación asertiva, con los datos obtenidos en la prueba piloto aplicada a 10 docentes de la muestra total., el cual arrojó un valor de 0.89, la que indica una confiabilidad elevada.

Se usó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada item.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o items.

ANEXO 06: BASE DE DATOS DEL NIVEL DE CONFIABILIDAD: ESTILOS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| BASE DE DATOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| ENCUESTA | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | TOTAL |
| 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 53 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 66 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 69 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 74 |
| 6 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 68 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 63 |
| 9 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 55 |
| 10 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 50 |
| VARIANZA | 0.9 | 1.4 | 1.4 | 0.9 | 1.7 | 0.5 | 1.1 | 1.3 | 1.2 | 0.6 | 1.1 | 0.9 | 1.6 | 1.3 | 1.3 | 0.7 | 1.3 | 1.0 | 94.32 |

| |
|-------|
| 9 |
| 20.1 |
| 94.32 |

0.89



Interpretación:

| | |
|-----------|-----------|
| 0 - 0.2 | Muy Baja |
| 0.2 - 0.4 | Baja |
| 0.4 - 0.6 | Regular |
| 0.6 - 0.8 | Aceptable |
| 0.8 - 1 | Elevada |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| cara, con otras personas en situaciones cotidianas o de trabajo. | personales | Entablo poca comunicación con una persona que recién conozco. | | | | | | | | | | | | | | |
| | • Iniciación de interacción | Tengo dificultad para iniciar una conversación. Me avergüenzo de participar en conversaciones por temor a las opiniones de los demás. | | | | | | | | X | | X | | | | |
| No asertividad Inhabilidad del individuo para expresar sus deseos, opiniones, sentimientos, limitaciones, alabanzas. | • Admitir errores | Me es difícil admitir que he cometido una error. | | | | | | | X | | X | | | | | |
| | | No soy capaz de expresar abiertamente lo que realmente pienso. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Soy poco tolerante a escuchar que me digan mis errores. | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | • Recepción de alabanzas | Me es difícil expresar mis sentimientos. | | | | | | | | X | | X | | | | |
| | | No soy capaz de expresar abiertamente lo que deseo. | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Me es difícil para mí elogiar a otros. | | | | | | | | | | X | | X | | |


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre los estilos de comunicación asertiva"

OBJETIVO: Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo "Conocer la relación entre las variables comunicación asertiva y desarrollo organizacional".

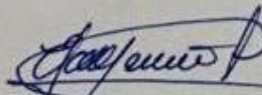
DIRIGIDO A: Docentes, directoras, auxiliares y personal administrativo de una Institución Educativa Pública

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Erica Merino Zello

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

| | | | | |
|-------|--------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi siempre | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



FIRMA DEL EVALUADOR

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O | |
|--|-----------------------|--|---|---------------------|---------------|------------|-----------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------|--|
| | | | | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| <p>Comunicación Asertiva</p> <p>La comunicación asertiva como habilidad social de relación es una forma de expresión consistente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, espontánea, honesta y respetuosa, en la intención de hacer o recibir alabanzas, hacer peticiones y manejar la crítica.</p> | Asertividad | Expresión de deseos | Pido que me ayuden a enseñar cuando no se hacen algo. | | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Soy capaz de decirle a alguien que actuó de manera injusta. | | | | | | | | | X | | X | | | | |
| | | | Expedito ayuda cuando lo necesito. | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Expresión de opiniones | Soy capaz de reconocer públicamente cuando he cometido un error. | | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | | Agradezco un halago hecho hacia mi persona. | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | Expreso mis emociones con facilidad a las personas de mi entorno. | | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | Asertividad indirecta | Manejo de la crítica | Recibo sin temor una crítica. | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | Converso con una persona sobre las críticas hechas a mis conductas. | | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Habilidad del individuo para tener un ambiente de trabajo adecuado, cara a | Me cuesta trabajo hacer | | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | | nueva(s) amigo(s). | | | | | | | | | | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| Para, con otras personas en situaciones cotidianas o de trabajo. | Limitaciones personales | Estable poca comunicación con una persona que resides conocido. | | | | | | | | | | | X | | | X | | | | |
| | • Iniciación de la interacción | Tengo dificultad para iniciar una conversación. Me avergüenzo de participar en conversaciones por temor a las opiniones de los demás. | | | | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| No asertividad Inhabilidad del individuo para expresar sus deseos, opiniones, sentimientos, limitaciones, alabanzas. | • Admitir errores | Me es difícil admitir que he cometido una error. | | | | | | | X | | | X | | X | | | | | | |
| | | No soy capaz de expresar abiertamente lo que realmente pienso. | | | | | | | | | | | | X | | X | | | | |
| | | Soy poco tolerante a escuchar que me digan mis errores. | | | | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | • Recepción de alabanzas | Me es difícil expresar mis sentimientos. | | | | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | No soy capaz de expresar abiertamente lo que siento. | | | | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Me es difícil para mí elogiar a otros. | | | | | | | | | | | | X | | X | | | | |


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre los estilos de comunicación asertiva"

OBJETIVO: Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo "Conocer la relación entre las variables comunicación asertiva y desarrollo organizacional".

DIRIGIDO A: Docentes, directoras, auxiliares y personal administrativo de una Institución Educativa Pública

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: De La Cruz Urbina Evelyn Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestra en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

| Nunca | Casi siempre | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|--------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 08: BASE DE DATOS DESARROLLO ORGANIZACIONAL

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 9 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 12 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |

ANEXO 09

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

| | |
|------------------------------|--|
| Datos Informativos | |
| Institución Educativa: _____ | |
| Sexo: (F) (M) | Docente: Nombrada(o) () Contratada(o) () |

Estimado participante: En la presente encuesta se ha elaborado con el fin de recoger información sobre el nivel de desarrollo organizacional,; cada una de ellas va seguida de 5 posibles alternativas de respuesta que debe calificar, marcando con una X la alternativa elegida, teniendo encuesta la siguiente escala valorativa.
 Ref: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

| Desarrollo Organizacional | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| I. Diagnóstico interno | | | | | | |
| 01 | Conocida de la información que tiene, se puede organizar el trabajo de campo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 02 | Cuando hay un problema analiza la información para dar soluciones y poder tomar una decisión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| II. Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico | | | | | | |
| 03 | Es preciso tener un líder o responsable para que te guie y ejerza su capacidad de decisión | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 04 | El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 05 | Las autoridades de la Institución realizan coordinaciones permanentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| III. Proyección de aplicación e implantación. | | | | | | |
| 06 | Encargas tus funciones a otros trabajadores, para que sea posible tu gestión laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07 | La responsabilidad de tu labor, es atendida por otros servidores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| IV. Capacitación y entrenamiento del personal | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 08 | Las capacitaciones que has recibido lo haz aplicado en tu I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 09 | La I.E. te invita o considera que participes en capacitaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Existe algún medio documentario de capacitación en la I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Cuando surge una interrogante o inquietud laboral son resueltas por parte de las autoridades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Existe una manera adecuada para atender los conflictos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | la Institución cuenta con medios tecnológicos a disposición del docente para capacitarse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| V. Aplicación de la planeación | | | | | | |
| 14 | Las autoridades, personal de la I.E. cumplen con el trabajo planificado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | El personal de la I.E. realiza la planeación laboral en forma coordinada y organizada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Tus actividades laborales son correctamente planificadas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Las actividades de planificación son realizadas por un personal especializado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Se trabaja la planificación institucional en bienestar de la comunidad educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VI. Seguimiento y reaprovechamiento | | | | | | |
| 19 | La directora y docentes realizan el seguimiento de los documentos de gestión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Las solicitudes de los usuarios son atendidas en el tiempo previsto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 21 | Las revisiones de la documentación son efectuadas de manera permanente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | El personal de la I.E. vuelve a reutilizar algunos materiales como medio de ahorro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO 10
FICHA TÉCNICA N° 2

Instrumento : Cuestionario de desarrollo organizacional

Autor : Bach. Jesús Alberto Miguel Flores

Año : 2018

Objetivo : Determinar el nivel del desarrollo organizacional

Duración : 20 minutos aproximadamente.

Estructura: La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), la escala está conformada por 06 dimensiones: (a) Un Diagnóstico interno = 3 ítems; (b) Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico = 4 ítems; (c) Proyección de la aplicación e implantación = 2 ítems; (d) Capacitación y entrenamiento del personal = 6 ítems; (e) Aplicación de la planeación = 5 ítems; (f) Seguimiento y reaprovechamiento = 5 ítems.

Interpretación: Bajo [>67], Medio [67 - 88], Alto [<88]

Objetivo: Este cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018.

Aplicación: El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta; será de carácter anónimo, se le dice a los encuestados responder con total sinceridad.

Cantidad de evaluados: Se evaluó a 25 docentes de la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018.

Validez

Para Hernández, et al., 2014, la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200).

Los instrumentos de medición fueron sometidos a validez de contenido por medio de la técnica de juicio de expertos, los expertos fueron doctores de la Universidad Cesar Vallejo y de otras universidades, expertos en el campo de la investigación los cuales revisaron la pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal.

Se dice que un instrumento es fiable cuando las veces que se aplica dicha medición los resultados son iguales o similares, la fiabilidad perfecta es la unidad, ya que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1 (Hernández et al., 2014) (p.204).

Se realizó una prueba piloto conformada por 20 personas que laboran en la I.E. 7044 San Martín de Porres- Chorrillos que luego se aplicó la fiabilidad de los instrumentos con el estadístico Alfa de Cronbach por ser polinómica ya que los instrumentos serán medidos en escala ordinal.

ANEXO 11

JUICIO DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Un Diagnóstico interno. | | | | | | | |
| 1 | Conocida la información con la que se cuenta, se puede organizar el trabajo de campo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Ante un problema analiza la información para solucionar previo estudio para la toma de decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Identifican los peligros que puedan ocurrir en la institución, usando información. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Es necesario tener un líder o responsable para que te oriente y ejerza su poder de decisión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La Institución con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Cuando se genera un problema se plantea alternativas de solución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Proyección de aplicación e implantación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Delegas tus funciones a otros servidores, para que sea viable tu gestión laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La responsabilidad de tu labor, es atendida por otros servidores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Capacitación y entrenamiento del personal. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Las capacitaciones recibidas lo haz aplicado en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La I.E. te invita o considera que participes en capacitaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Existe sistema documentario de capacitación en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Se absuelve interrogantes o inquietudes labores por parte de las autoridades o servidores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Existe un manejo adecuado para atender los conflictos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Los medios tecnológicos de la Institución están a su disposición para capacitarse. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 5: Aplicación de la planeación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Las autoridades, personal de la I.E. cumplen con el trabajo planificado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | El personal de la I.E. realiza la planeación laboral en forma coordinada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Tus actividades laborales o personales son debidamente planificadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Las actividades de planificación son efectuadas por personal especializado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Funciona la planeación institucional en bienestar de la comunidad educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 6: Seguimiento y reaprovechamiento. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Las autoridades, personal realiza el seguimiento de los documentos de gestión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Las peticiones de los usuarios son atendidas en el tiempo previsto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Las verificaciones de la documentación son efectuadas en forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Realizan controles de verificación de la documentación de gestión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | El personal de la I.E. vuelve a reutilizar los insumos como medio de ahorro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | ✓ | **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** | |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Augusta Elizabeth Aranda Aranda

DNI: 738816203

Especialidad del validador: Mag. En Gestión de Recursos Humanos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

..... de julio del 2018.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Un Diagnóstico interno. | | | | | | | |
| 1 | Conocida la información con la que se cuenta, se puede organizar el trabajo de campo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Ante un problema analiza la información para solucionar previo estudio para la toma de decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Identifican los peligros que puedan ocurrir en la institución, usando información. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Es necesario tener un líder o responsable para que te oriente y ejerza su poder de decisión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La Institución con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Cuando se genera un problema se plantea alternativas de solución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Proyección de aplicación e implantación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Delegas tus funciones a otros servidores, para que sea viable tu gestión laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La responsabilidad de tu labor, es atendida por otros servidores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Capacitación y entrenamiento del personal. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Las capacitaciones recibidas lo has aplicado en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La I.E. te invita o considera que participes en capacitaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Existe sistema documentario de capacitación en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Se absuelve interrogantes o inquietudes labores por parte de las autoridades o servidores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Existe un manejo adecuado para atender los conflictos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Los medios tecnológicos de la Institución están a su disposición para capacitarse. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 5: Aplicación de la planeación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Las autoridades, personal de la I.E. cumplen con el trabajo planeado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | El personal de la I.E. realiza la planeación laboral en forma coordinada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Tus actividades laborales o personales son debidamente planificadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Las actividades de planificación son efectuadas por personal especializado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Funciona la planeación institucional en bienestar de la comunidad educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 6: Seguimiento y reaprovechamiento. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Las autoridades, personal realiza el seguimiento de los documentos de gestión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Las peticiones de los usuarios son atendidas en el tiempo previsto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Las verificaciones de la documentación son efectuadas en forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Realizan controles de verificación de la documentación de gestión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | El personal de la I.E. vuelve a reutilizar los insumos como medio de ahorro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dra. PONCE YACTAYO DORA LEONIDES

DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA

..... 30 de 06 del 2018.

Dra. Ponce Yactayo
CPPe: 01097470-14

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 12
AUTORIZACIONES



J. E. J. N° 1630

"ESTRELLITAS DE AMOR Y MAR"

Profongación calle la Rivera Luis Alberto Sánchez - Salaverry - Trujillo Teléfono 437941

"Año de la universalización de la salud"

AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TESIS

La Dra. Edith Melgarejo Pinillos, directora de la I.E N°1630 ESTRELLITAS DE AMOR Y MAR.

AUTORIZA.

Que la docente **Milagros Anabel Vera Aguilera**, con DNI 42757885, alumna del III ciclo del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada "César Vallejo", **EJECUTE** su trabajo de investigación titulado: **"Comunicación Asertiva y Desarrollo Organizacional de una Institución Pública, 2020"** en nuestra prestigiosa Institución Educativa.

Haciendo de su conocimiento que cuenta con el apoyo de toda la plana docente, auxiliar de educación, administrativo y directivo, para la realización del trabajo de investigación, deseándole éxitos en dicho trabajo que beneficiará a toda la comunidad educativa.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Salaverry, 04 de mayo del 2020

Atentamente



Edith Melgarejo Pinillos
Dra. Edith Melgarejo Pinillos
DIRECTORA
I.E. N° 1630 ESTRELLITAS DE AMOR Y MAR
SALAVERRY



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 1721 "LINA SKRABONJA"

RDD N°001203-26-03-87

AV. LA AMERICA MZ. A LT. 01 Y 02 SECTOR SAN ISIDRO - MOCHE

CÓDIGO MODULAR DE LA IEI: 0723882

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

MOCHE, 23 de Junio del 2020

Lic. Milagros Anabel Vera Aguilera
TRUJILLO.

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
"COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA, 2020"

Referencia: Su Solicitud de fecha 03 de mayo del 2020

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumna del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis intitulada "**COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, 2020**", habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, máxime si permitirá desarrollar un nuevo método para la enseñanza aprendizaje de los educandos y qué mejor que ello tome como punto de estudio a MOCHE.

Por ello, **AUTORIZO lo solicitado en el documento de la referencia**; y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E. de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.


Pilar Carranza Rosales
DIRECTORA DE I.E.I. N° 1721
"LINA SKRABONJA"



ANEXO 13
CUADRO DE COEFICIENTES

| VALOR | INTERNET |
|--------------|--|
| -1 | Correlación inversa perfecta |
| -0.90 a 0.99 | Correlación inversa muy alta (muy fuerte) |
| -0.70 a 0.89 | Correlación inversa alta (fuerte o considerable) |
| -0.40 a 0.69 | Correlación inversa moderada (media) |
| -0.20 a 0.39 | Correlación inversa baja (débil) |
| -0.01 a 0.19 | Correlación inversa muy baja (muy débil) |
| 00 | Correlación nula (no existe correlación) |
| 0.01 a 0.19 | Correlación directa muy baja (muy débil) |
| 0.20 a 0.39 | Correlación directa baja (débil) |
| 0.40 a 0.69 | Correlación directa moderada (media) |
| 0.70 a 0.89 | Correlación directa alta (fuerte o considerable) |
| 0.90 a 0.99 | Correlación directa muy alta (muy fuerte) |
| 1 | Correlación directa perfecta |

ANEXO 14
FÓRMULA DE CORRELACIÓN

$$r = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Donde:

r= Coeficiente de correlación.

n= Muestra.

x= Variable 1.

y= Variable 2.

El valor de este coeficiente de correlación, oscila entre +1 y -1, donde:

Si: $r = 0$ es correlación nula.

$r \neq 0$ hay correlación.

r se acerca a -1, es correlación negativa o inversa.

r se acerca a +1, es correlación positiva o directa.