



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comunicación Asertiva Institucional para mejorar el trabajo en equipo
en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2021.

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

AUTOR:

Yagual Morán, Robert Franklin (ORCID: 0000-0002-6228-5414)

ASESORA:

Mg. Merino Flores, Irene (ORCID: 0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Mi tesis está dedicada exclusivamente a la memoria de mis padres José Yagual y Laura Morán que con sus sabios consejos me inculcaron a seguir adelante con humildad y sabiduría, seguir paso a paso para ser una persona de bien.

De igual manera dedico esta tesis a mis hijos Ariel, José y Dhamar por todo ese apoyo incondicional que recibí de ellos, “Dios todo poderoso me bendijo con lo más grande de tener unos hijos como ellos.

Agradecimiento

Mi más grande agradecimiento a ti mi Dios supremo por estar conmigo por ser mi guía y fortaleza para superar cada uno de los obstáculos y dificultades que a lo largo de mi vida los hemos ido superando. de igual manera mi asesora Mg. Irene Merino Flores por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia, motivación y enseñanza permitió el desarrollo de este trabajo.

De la misma manera al Rector y a todo el personal de la Institución Educativa que me brindaron la oportunidad para realizar dicho estudio, a sí mismo a los docentes de posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” quienes desde su experiencia profesional me orientaron y apoyaron en la realización de esta tesis.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Índice de contenidos	4
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	16
III. METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y operacionalización.....	31
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5. Procedimientos	37
3.6. Método de análisis de datos	38
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES.....	55
VII. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población.	34
Tabla 2. Relación de validadores.....	36
Tabla 3. Relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo.	39
Tabla 4 Relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo	40
Tabla 5. Relación entre la expresión comunicativa y el trabajo equipo	41
Tabla 6. Relación entre la actitud de mejora y el trabajo equipo	42
Tabla 8. Distribución de normalidad	44
Tabla 9. Prueba de hipótesis genera.	45
Tabla 10. Hipótesis Relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo.	46
Tabla 11. Hipótesis Relación entre la Expresión comunicativa y el trabajo en equipo....	47
Tabla 12. Hipótesis Relación entre la Aptitudes de mejora y el trabajo en equipo.	48

RESUMEN

La presente investigación en la que tiene como título Comunicación Asertiva Institucional para mejorar el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2021. Tuvo como objetivo general determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Este tipo de investigación se lo planteó con un enfoque cuantitativo con un diseño pre-experimental, de tipo aplicado, nivel explicativo, contando con un grupo experimental. El tipo de muestra se lo planteó a 52 docentes de la Institución Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, para ello se les aplicó dos tipos de cuestionarios que consistieron en las variables de estudios siendo la variable independiente comunicación asertiva y su variable dependiente trabajo en equipo, cada uno de ellos son válidos y su resultado fue confiable para dicha aplicación.

Cada uno de sus resultados que fueron obtenidos de las correlaciones específicamente aplicada a la de Rho de Spearman y un coeficiente que se encontró de correlación, esto nos indica que cada una de las variables de estudios tienen un cierto nivel de independencia y que no existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, donde se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula

Palabras Claves: Comunicación asertiva, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The present investigation in which its title is Institutional Assertive Communication to improve teamwork in teachers of an educational institution Guayaquil, 2021. Its general objective was to determine the influence of institutional assertive communication on teamwork in teachers of the Institution Educational "Dr. Manuel Córdova Galarza "Guayaquil Ecuador 2021. This type of research was raised with a quantitative approach with a pre-experimental design, applied type, explanatory level, with an experimental group. The type of sample was presented to 52 teachers from the Dr. Manuel Córdova Galarza Educational Institution, for which two types of questionnaires were applied that consisted of the study variables, the independent variable being assertive communication and its dependent variable teamwork, each of them are valid and their result was reliable for that application. Each of its results that were obtained from the correlations specifically applied to Spearman's Rho and a correlation coefficient that was found, this indicates that each of the study variables have a certain level of independence and that there is no relationship between assertive communication and teamwork in the teachers of the educational institution Dr. Manuel Córdova Galarza, where the research hypothesis was rejected and the null hypothesis was accepted

Keywords: Assertive communication, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

En cada una de las personas la comunicación asertiva representa un rol esencial donde en ella abarca su protagonismo y a su vez constituye el incremento institucional de las unidades educativas; con la disposición en el aspecto internacional la O.N.U: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO, 2017), conocedor de este influjo considera que la comunicación es una de las destrezas de impulsar y sostener pláticas para con ello generar un ambiente que le permita a cada una de las autoridades y docentes en si concebir actividades para que ayuden de una o de otra manera en lograr el éxito y el desarrollo de la institución; por ende, es fundamental y necesario distinguir a la institución como una entidad y el lenguaje como formador de vías comunicacionales.

Debemos de tomar como consideración, que en cada una de las instituciones educativas sean estas a nivel nacional o internacional, la comunicación asertiva debe ser un componente fundamental e indispensable, para la coordinación, un esfuerzo de cada uno los miembros que está la integran La comunicación asertiva institucional tiene como relación a una de las técnicas cifras en las que corresponde a la generación donde el aumento del sujeto esto a su vez tiene su relación y eso da que su entorno pueda desenvolverse adecuadamente.

Muchas veces las relaciones interpersonales ha influido en su negatividad de cada una de las personas diariamente y esto ha traído como consecuencia diversas por lo tanto se ha visto un cambio desfavorable en el ambiente de laboral y esto ha traído diversos tipos de problemas en el desempeño de cada uno de los docentes , la principal y la más importante en la cual se pueda crear un buen ambiente de trabajo es sin lugar a dudas la falta de confianza entre cada uno de los miembros de la comunidad. En consideración, (Razeto, 2017). Considera cada una de las virtudes que sea de esta manera trae consigo una gran confianza sobre todo en el ámbito de las organizaciones y que por lo tanto son estas verdaderas porque tomando en cuenta que las unidades escolares se basan en encontrar un accionar sobre las relaciones interpersonales y esto hace que exista buena predisposición.

En Costa Rica, (Ugalde, 2016). Relaciona sobre su trabajo de investigación referente sobre conflictos de comunicación educativa, el subrayo que por lo menos el 70% de los docentes, se caracteriza que tiene un alto en la cual se refleja por la falta de comunicación y no tiene reflejado lo que es trabajar en equipo y esto se fundamenta en el entorno de las unidades académicas, esto enfatizo que cada una de las dificultades de comunicación asertiva que esto conlleva , y que van correlacionadas en las prácticas de relación interpersonal de los docentes , es así que debemos de esta manera extender un cambio perseverante y en donde se pueda llevar a cabo cada uno de los procesos y poder iniciar de una manera más eficaz la estimación de poder comunicar asertivamente. Poder además señalar de una manera más recomendable a cada uno de los directores o rectores trabajen en este tipo de problema, para una buena orientación y a su vez realizando diversos tipos talleres para las buenas relaciones humanas, donde por este motivo se pueda establecer a la buena comprensión laboral tomando en cuenta un manejo adecuado en la comunicación asertiva en el campo laboral y por lo mismo en entorno personal.

(Aljure, 2015). Plan estratégico para la comunicación, hizo la publicación de su tesis titulada Plan estratégico para la comunicación, en la revista digital Burgos en la cual se detalla clasificaciones en cada uno de los medios de comunicación de un estilo formal, esto compone una norma y procedimiento al sistema donde cada uno de los mensajes van en camino dictados por una clase y a su vez especificado por un organigrama, como regla absoluta cada uno de estos mensajes deben fluir de una manera encaminada al mejoramiento institucional

Es inevitable en este estándar de instituciones educativas, donde debemos de perdurar un buen enfoque de comunicación asertiva institucional que admita y pueda crea un ambiente favorable de trabajo en equipo grato en donde cada uno los docentes se sientan ameno, apacible y parte conveniente en la libre expresión para poder de esa manera conseguir los objetivos que se plantea la institución educativa a través de una comunicación asertiva institucional donde aumente cada uno de los resultados a postular. Semejante en lo cual, la institución educativa debe emplear rangos estratégicos de comunicación, y con ello estos

dos factores comunicación asertiva y trabajo en equipo entrelazados hacen una conexión laboral prominente y competente, con una buena iniciativa que asegure el orden, y que esto se evidencie en la comunidad educativa.

En la ciudad de Guayaquil, (Ortiz & Gabriela, 2019) en su trabajo investigativo en la cual comprobaron que en los estudiantes son los más afectados al respecto en comunicación que tiene con los docentes en un bajo nivel académico y es esto que se ve reflejado donde se les otorgo un 68% en la cual ha existido una comunicación asertiva con cada uno los integrantes que conforman la comunidad educativa, en resumen, esto afecta a uno de los problemas principales en la institución sobre la falta en capacitaciones de índole referente a la comunicación y el trabajo en equipo para optimar la relación interpersonal entre cada uno de los conforma la comunidad educativa y con ellos los estudiantes, por lo que reflexionaron que solo tienen funciones de académicas y por lo cual no se han adaptado a las nuevas predisposiciones laborales.

En cambio, en la República del Perú, se registra que en algunas entidades e instituciones educativas existen algunas autoridades y docentes, precisan de algunas habilidades comunicativas y esto a su vez motivar una buena comunicación asertiva, se ha tenido en conocimiento en las distintas reuniones de las instituciones, el personal docente en su mayoría no puede expresar ideas claras y concretas eso implica además que no puede defender una postura por temor al rechazo o poderse equivocar, esto se debe a la falta de capacitaciones adecuadas para poder interactuar de una manera adecuada y respetuosa y que esto a su vez pueda proporcionar un buen ambiente de acogida, confianza, respeto y compromiso; y ahí es donde se fortalezca de buena magnitud el trabajo en equipo como buenos colaboradores de una manera eficaz y eficiente.

Debemos de tener en consideración que como tal la comunicación asertiva es el pilar fundamental en cada una de las instituciones en donde no se puede negar, es así que su dominio en el trabajo en equipo no puede negarse, como es señalada en su teoría, donde hay que destacar la participación que se debe de tener en el equipo debe aún más la estimulación en la comunicación y de esta

manera tiene una actitud positiva donde se incrementa una buena calidad en el desempeño laboral, (Park, Henkin, & Egle, 2005). Actualmente, el vecino país Perú, debemos de destacar el trabajo en equipo se ha transformado en una de las competencias fundamentales en cada uno de los profesionales por la alta capacidad laboral y una predisposición en la formación para el crecimiento que está llevando en el actual empleo (El Comercio, 2015), (Vega, 2015).

Debemos de tener mucho en cuenta que al comunicar es fundamental e importante saber hacerlo, saber llegar es de esa manera que de ahí nace específicamente el término “comunicación asertiva”. Para lo cual la comunicación asertiva es la capacidad donde hace referencia para poder expresar cada una de nuestros intereses y sobre todo de nuestras necesidades de una manera más coherente y enfática donde podemos evitar perjudicar a las demás personas que están en nuestro entorno, (Chaux, Lleras, & Velásquez, 2004). (Cañas & Hernández, 2019)

Sin embargo, en Ecuador, se ha observado que, en su mayoría de los colegios o establecimiento educativos sean estas fiscal, fiscomisional, municipal y particular, que específicamente los docentes y pocos directivos es la falta de habilidades comunicativas y solo expresan comunicaciones directas, para motivar la buena comunicación asertiva institucional, pues todo lo exhibido desde cada vez que se han hecho reuniones sean estas presencial o virtual institucionales, que cada docente por no sentirse cohibido no expresa sus ideas o no quiere interceder por recelo a equivocarse o mucho menos ser rechazada su opinión por muchos factores

Esto trae consigo que existen profesionales no están capacitados para poder interactuar de una manera conveniente para que así se pueda existir un buen ambiente, y esto traiga consigo, compromiso confianza, acogida y respeto; y es ahí donde debemos de nosotros fortalecer el trabajo en equipo contando con colaboradores eficiente y eficaces que puedan contribuir al buen desenvolvimiento y a su vez fortaleciendo lasos de compañerismo.

Tomando en cuenta que la comunicación asertiva debe de constituirse un factor fundamental en las instituciones en especial las instituciones educativas, es por esta razón y fundamental que en el trabajo en equipo no debe de existir una influencia, por que como está señalado en la base fundamental , la colaboración espontanea del grupo, influye en la comunicación y esto se ve reflejado una actitud efectiva donde de esta manera se incrementa la calidad y el buen desempeño laboral, (Park, Henkin, & Egley, 2005).

Quito, Ecuador, (Cortez & Dolores, 2018). En el trabajo investigativo. Referente de las relaciones interpersonales y su influencia con la comunicación, él constato que un 55% de instituciones educativas de la ciudad del norte de Quito, nos da a conocer que no tienen las estrategias adecuadas de comunicación asertiva, y es ahí que esta fingido directamente y esto afecta en cada uno del desempeño laboral de los docentes y trae como recomendación en que se debe de reforzar ciertos elementos indispensable de comunicación asertiva esencialmente en los salones de clases usando los indicadores esenciales para que de esa manera puedan fortaleces cada una de sus directrices. De acuerdo a la autora se debe tener muy en cuenta e importancia la necesidad que quede evidenciado que en las aulas de clases los estudiantes que tiene algún tipo de discapacidad realizan capacitaciones donde obtienen mucha más información, tomando ejemplos de otras instituciones que carecen de estas herramientas.

A nivel local, la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza de la ciudad de Guayaquil Ecuador hace referencia que al observar la existencia de un sinnúmero de barreras para poderse comunicar, existiendo además diferencias tanto de manera verbal y no verbal, insumisión de cada parte con un desorden al comunicar y poco diálogo porque existe una carencia de comunicación asertiva entre cada uno de los integrantes de cada jornada de trabajo, esto se ve afectado sinceramente a la labor académica y a su vez limita el trabajo en equipo a los docentes, esto se debe al no tener en cuenta que este tipo de comunicación no se ve reflejado en un buen ambiente de trabajo en equipo y con ello una buena relación institucional para la comunidad educativa que se ve afectada con este tipo de situación.

En los últimos años se ha visto afectado un contorno laboral incompleto en cada una de las tres jornadas, debido que hay una mala intercomunicación donde se ha llegado a evidenciar, es ahí donde provoca el desánimo y la mala entrega profesional y esto tomando en cuenta que todo esto afecta a cada uno los valores morales, éticos y sociales de un docente en este caso de un profesional de la educación. Cada uno de esta variación sean estos de nuestra conducta y en especial la desmotivación está creando este ambiente de trabajo en equipo muy adverso y esto va suscitando conflictos internos donde se ve reflejada en la enseñanza de cada uno de los educandos y es ahí de lo expuesto se formula la siguiente pregunta de manera general; en la que se lo plantea como un problema de investigación: ¿Cómo influye la comunicación asertiva en el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2021?

Esta investigación es relevante y sobre todo importante donde debemos tomar en cuenta el tipo de vínculo que existe entre la variable comunicación asertiva y la variable trabajo en equipo recalcando donde se vea reflejada en la evaluación, esto se ve especificado como un propósito y que los docentes deban de aprovechar como utilidad cada uno de los beneficios, cada uno de los resultados que da este trabajo investigativo, que se vea beneficioso a cada una de las partes a través de un programa para mejorar el trabajo en equipo en los docentes.

En este trabajo donde se incorporó los elementos que hay en la comunicación, el cambio que produce este tipo de información y la persona que está destinada a admitir es de suma importancia y fundamental la comunicación asertiva donde el proceso de la socialización los integrantes de la comunidad educativa en este caso, docentes, padres de familia y estudiantes que la conforman, donde se debe interactuar y relacionarse, y de esta manera comprender cada uno de los desafíos que deben de enfrentar los docentes al momento de relacionarse.

Este trabajo en equipo se lo ve justificado de un nivel teórico, donde lleva un sinnúmero de principios sean estas de gran importancia para el entorno

educativo, este tipo de trabajo investigativo claramente es fundamental porque a través de él se llenará un vacío de entendimiento referente a la comunicación asertiva y de esto se podrá lograr un cambio mejorable en cada uno de los trabajos en equipos canalizando un mejor desempeño laboral donde los beneficiados son los docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El aspecto práctico, está justificado donde esto permitirá mejorar el intercambio en de los miembros que participan en la institución especialmente en la relación que tenga con la comunicación asertiva y que se vea reflejado con el impacto referente al trabajo en equipo para toda la comunidad que confirman esta institución como lo es la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza ;donde se convertirá en personas competitivas, innovadoras, participativos, además también le permitirá que cada uno de los docentes puedan aprovechar los distintos tipos de técnicas y estrategias asertivas para que de esa manera poder estar dispuestos para recibir y transmitir mensajes oportunos para una buena predisposición laboral. Además, tiene un aporte metodológico porque se consideró un cuestionario el cual me permitió medir la variable trabajo en equipo, junto al programa trabaja en equipo, las cuales serán herramientas pedagógicas para los docentes y autoridades educativas.

En la investigación se expuso como objetivo general determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Como objetivos específicos: Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la expresión comunicativa en los docentes de la Institución educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en las posiciones de mejora del equipo en docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Para finalizar, este estudio fue desarrollado teniendo en consideración la hipótesis general de que la comunicación asertiva institucional influye significativamente en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Como hipótesis específicas: La comunicación asertiva institucional influye significativamente en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

La comunicación asertiva institucional influye significativamente en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

La comunicación asertiva institucional influye significativamente en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Investigando pude encontrar los antecedentes a nivel internacional, nacional y local:

En el aspecto internacional, tenemos (Rojas, 2018), con su tesis titulada: El estilo gerencial con el personal directivo en la cual se fundamenta un elemento básico en el trabajo en equipo en la Escuela Técnica Industrial Nacional “Mariano Fernández Fortique” (Robinsoniana), en Cagua, Estado Aragua”, Tomamos como referencia esta investigación donde el investigar enfatiza que el estilo que tiene del personal directivo y su entorno es altamente problemático, donde se utilizó un enfoque cuantitativo, además sus apuntes investigativos se desarrolló en no transaccional experimental y su campo de nivel fue descriptivo, donde se recalca ,que cada uno de datos proporcionados se los obtuvo mediante la ejecución de una encuesta por medio de un cuestionario siendo aplicada a 25 miembros de la institución educativa entre docentes y directivo, donde fue analizado de una manera cuantitativamente siendo además se aplicó una estadística descriptiva, de esta forma determina que existen diversos estilos en la institución educativa de manera superior . Siendo esto un aporte investigativo para el presente estudio en la cual se está tratando, a su vez se muestran particularidad en la segunda variable.

También como lo afirma, (Aguayo, 2017). Sostiene en su tesis referente a la autoevaluación docente y calidad educativa; este tipo de investigación que fue expuesta en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle tuvo como finalidad su título académico de 4to nivel de Maestro en ciencias de la educación, específicamente en Gestión Educacional; su meta en la cual perseguido por el investigador fue verificar en este sistema tiene como relación la autoevaluación docente y la calidad educativa; donde este tipo de análisis investigativo le pertenece correlacionado a un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal; tomando en cuenta que esta muestra fue seleccionada para el estudio investigativo estaba un total de 145 docentes siendo de una manera simple, se recogieron los datos por medio de la encuesta siendo examinados en la cual se empleó el método más efectivo el inductivo – deductivo,

y esto se llegó a la deducción que la autoevaluación de los docentes oscila en el nivel medio y de esto afirmamos que existe la correlación positiva y arreglado en la calidad educativa y de esta manera en autoevaluación docente.

De este mismo modo podemos encontrar a, (Medina, 2018). Verificó en su investigación Comunicación asertiva en los directores con conflictos laborales de la UGEL de Condesuyos, la tesis en la que fue sustentada fue en la Universidad Nacional de San Agustín donde obtuvo el título de 4to nivel en educación obteniendo la mención en Educación Superior; teniendo como principio donde el investigador empleo se caracterizó en manifestar que existe una semejanza entre la comunicación asertiva en las autoridades con el empleo tanto en los conflictos laborales; este trabajo investigativo corresponde al tipo cuantitativo y a su vez descriptivo, correlacional y transversal; utilizando una muestra que estuvieron conformada por 47 docentes siendo seleccionadas de un como voluntario y para esto se utilizó el muestreo pirobalística. a cada uno de los docentes donde se les aplico un cuestionario que fue elaborado con cada uno de los enunciados siendo acordes a cada uno de los indicadores, donde todos los datos fueron obtenidos y descomponer la metodología hipotético-deductivo, a tal punto que se llegó a la deducción en la que su relación es baja referente a una comunicación asertiva y el manejo de los conflictos, teniendo en cuenta su nivel es netamente bajo en la comunicación asertiva de los directores y el manejo de conflictos laborales constituye también un nivel bajo, con esto el estudio investigativo se viene empleando de una manera para expresar que la comunicación asertiva entre los directivos y los jefes administrativo de cada una de las instituciones educativas, esto a su vez puede transformar en ejes fundamentales para que la educación mejore en calidad, si no es la apropiada, tampoco la calidad no mejorará y a su se debe de emplear otro mecanismo para que se logre el objetivo deseado y de ahí partir a que la educación logre el objetivo deseado

En lo nacional tenemos a (Davila, 2019) , referente a su investigación que lleva como título "Asertividad y trabajo en equipo en los docentes de la Institución

Educativa N°7087 San Juan de Miraflores, 2019” donde se fundamentó la perspectiva cuantitativa teniendo la naturaleza experimental y aplicada, se fundamentó como una consigna para determinar la existencia entre la comunicación asertiva y trabajo en equipo y esto da como apreciación que tiene en los docentes en la institución educativa. Estos informes fueron analizados tanto de manera descriptiva y cuantitativo. En cada uno del resultado que se exhibieron tiene una correlación positivas y débiles, y esto a su vez es relevantes estadísticamente y que entre cada una de las variables de asertividad y trabajo en equipo. Hay que destacar que los docentes de esta institución tienen buena relación de asertividad y que con ello una muy buena correlación en el trabajo en equipo donde se ven en sus resultados visto por toda la comunidad educativa y esto se ve reflejado en la buena predisposición que existe entre cada uno de los miembros sean estos directivos y docentes donde se ha visto palmada en cada una de las actividades que ellos desarrollan en conjunto con cada uno de los miembros de la comunidad educativa sean estos con estudiantes y padres de familia.

De esta misma forma todo coeficiente en correlación Spearman en donde se manifestó que existe una conexión positiva y a su vez incompleto que existe entre asertividad y comunicación, hay que destacar que hay una correlación positiva limitada referente a la asertividad y complementaria, debemos de tomar en cuenta que existe la correlación muy significativa y positiva además débil entre asertividad y coordinación, hay que fundamentar de una buena manera una correlación positiva muy escasa entre la asertividad y confianza, y por último, se ve realizado una correlación positiva pero muy insignificante, entre asertividad y compromiso. Es en este caso, donde que se dedujo que existe es una notable entidad entre el asertividad y el trabajo grupal.

Tomando en cuentas cada una de las evidencias la más antiguas de la comunicación del ser humano las encontramos reflejadas en las pinturas rupestres del paleolítico superior (unos 30 mil años a.C.) y del magdalenense (unos 15 mil años a.C.). Es allí donde podemos deducir el pragmatismo de un sistema naciente de numeración y el inicio del lenguaje de contenido estético en

la cual va a descubrir su más alta expresión, en Egipto, unos 3 mil años a.C. Se añadió la escritura cuneiforme de Mesopotamia, unos 3 mil 500 años a.C., donde en ella nos ha proporcionado los documentos más antiguos de que disponemos.

Retrocediendo en el tiempo, esto debemos de destacar en que se debe de determinar que Aristóteles el sabio griego, se le atribuye la paternidad de la ciencia de la comunicación, en la cuarta centuria antes de Cristo lo que fundamentan todo lo relacionado a la comunicación de aquella época.

Destacando este caso, es relevante recordar que el lenguaje es la facultad humana de todo ser humano y que está integrada por la lengua y el habla. La primera es un sistema de signos arbitrarios, convencionales y de carácter social es la facultad y capacidad de hablar o de comunicarse con palabras. El segundo es el acto individual de una persona, de acuerdo a las normas establecidas por la lengua. Es el sentido personal de cada emisor. Cada lenguaje por más específicas tiene funciones, en esas funciones muy comunes en cada caso existente más de 3 mil idiomas que son utilizada en la actualidad y que en la actualidad se van perdiendo esos dialectos revista informativa <http://eloisaortegaozuna.blogspot.com> › 2014/04 › orig...

Por otro contexto informativo, se le atribuye a las dimensiones en la variable La comunicación asertiva; dimensión es las habilidades comunicativas siendo la primera, es ahí donde la comunicación juega un papel fundamental y primordial y es ahí que trata de las habilidades comunicativas esto se atribuye a algunos expertos exponen que cuando hay comunicación, hay compromisos y por lo tanto aumenta el desempeño laboral.

Esta primera variable, se sostiene también, sobre la comunicación asertiva: Como lo manifiesta, (Collantes, 2018). Deducir que la comunicación asertiva es para todo

una conducta y que con ella es donde impulsa la paridad en las relaciones, y es ahí donde tomamos en cuenta para poder desenvolvernos y de esa manera protegiendo nuestros intereses, que es cuando se lo debe de plantear con mucha

sinceridad y de tal manera muy adecuada a los sentimientos para lo cual es donde se debe de resaltar nuestros propios derechos e intereses, y más aun respetando en todo momento los derechos de las otras personas. La comunicación asertiva muestra en ellas las relaciones interpersonales. Por tanto, ser asertivo implica permitir que los demás conozcan tu forma de pensar y lo que uno siente evitando sentirse ofendidos. Según Peñafiel y Serrano (2019) el asertividad es la actitud de promover la equidad en las interacciones, es donde actuando en protección de nuestras opiniones, de nuestros sentimientos y sobre todo respetando a los demás de esta manera podemos llegar a solucionar muchos inconvenientes que suceden por no tener una buena comunicación.

Debemos de destacar que las técnicas asertivas que cada individuo conlleva y conforme a esto van transcurriendo los días y a su vez vamos adquiriendo experiencias muy importantes tanto en lo valioso y esencial, donde muchos individuos sondan la vida y ven que el contexto social donde se la ve muy distinta y hay que tener mucho cuidado específicamente al momento en dar un buen criterio sus ideas, teniendo en cuenta que en cualquier momento se va modificando en nuestras vidas donde se van modificando cada una de la mecánica donde ese término que teníamos y que fueron cambiadas más apropiadas y respetuosas.

Según, (Ferrero & Martín, 2013). En las técnicas asertivas donde el profesor manifiesta el ente de comunicación y con ella pueda relacionar y con eso ayude en la cual las personas se puedan basar y que se ratifiquen en sí mismo.

Esto es cuando se lo realizan con la misma persona, y es ahí si lo dos cambian sus logros en un buen clima satisfactorio en expresión y lenguaje esto crea un buen ambiente muy favorable para así poder estar bien y de esta manera poder tener una buena comunicación.

La interrelación entre cada uno de los individuos está básicamente basada en las desigualdades y des comunicación entre cada una de ellas, y esto a su vez puedan dar a conocer una buena equidad, es donde cada individuo se la puede

cambiar, y al mismo instante con el oyente da su respuesta su interlocutor. Hay que destacar que en un salón de clases tanto el estudiante como el docente darán a conocer sus distintas emociones, es así que debemos de tener en cuenta que las personas tienen al no poder controlar lo que dicen en un momento no determinado, emociones e ideas en ella expresan de acuerdo a la situación y al estado de ánimo en que se encuentren; tomando en cuenta que la mayoría de las veces somos temperamentales en la cual debemos donde siempre actuamos donde estuviéramos en si defendiendo que es para nuestro juicio muy importante, y ahí cuando nos tranquilizamos o vemos la situación de otro ángulo ya con nuestras palabras y aptitudes ya había hecho el daño , por ello, es necesario y fundamental en actuar con cierta serenidad, virtud, empatía y congruencia pensando en cada uno de ellos y en uno mismo al mismo tiempo.

Utilizando las técnicas asertivas constituye un mecanismo capaz de permitir y aprender a sentir,

Destacando que las técnicas asertivas constituyen un mecanismo en la que nos permite aprender a sentir, al proceder asertivamente y pensar, es preciso donde debemos en desarrollar cada una de las técnicas al interior nuestro donde debemos de disminuir toda nuestra ansiedad y sobre todo observar referente a nuestra capacidad en recibir de una buena manera cada uno de los mensajes y sobre todo tener en cuenta las técnicas externas nuestro comportamiento a tal magnitud de poder confrontar asertivamente.

Considerando a la variable independiente comunicación asertiva, (Campo, 2015).sostiene que también es necesario meditar cada uno de los pasos que debemos de tener para una buena comunicación y estar relacionada con ella desde un principio, debemos de tener en cuenta que una buena comunicación hay que seguir los siguientes pasos: tener un contacto visual adecuado y firme , el tono de voz debe ser el más conveniente y adecuado , debemos además saber escuchar a las otras personas, para poder hablar es necesario pedir la palabra o solicitar permiso, en esto donde los mensajes que opinamos debe ser claros y precisos y que se debe de respetar cada una de las opiniones de las personas, y

demostrar una empatía a cada uno de sus interlocutores. Hay que tener presente otro aspecto importante es las reacciones ante una agresión verbal, en este caso el asertividad debe promover y tener claro que las personas por ningún motivo son inferior ni superior a otra persona y, todas las personas tienen la misma valía, en esto se manifiesta que todos tenemos los mismos derechos y por tal motivo merecen respeto.

Hay que destacar, donde se estableció que cada uno de los conceptos anteriores, la comunicación asertiva institucional es conceptualizada por, (Aguirre, Quijan, & Góngora, 2017). Estableciendo como el conjunto de todas las habilidades donde nos permite una buena expresión comunicativa donde cada una de las habilidades donde nos permiten una expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos en la cual debe de ser conveniente donde debemos ir respetando nuestros propios derechos y a su vez el de los demás. En todo caso en cada una de las habilidades comunicativas es esto la palabra y el lenguaje corporal, es así que la comunicación asertiva institucional, donde está ligada con la aptitud verbal y no verbal en cada sociedad, (Aguirre, Quijan, & Góngora, 2017).

Como es observable, en todas las instituciones u organizaciones, esto es esencial donde la comunicación posibilitara al guiar y a su vez debe de aportar en buena medida donde la organización donde se le permite cumplir cada una de las metas y esto conseguir en un mejor rendimiento, (Lesmes, Barrientos, & Cordero, 2020), es por esta razón en que se favorece de una buena manera la información y esto se desplace con absoluta normalidad y esto da como impulso el trabajo grupal donde se estimula un espacio en la sinceridad, cooperación y circulación fluida. En este contexto la idea central es que la comunicación asertiva institucional se fundamenta en un beneficioso artefacto de gestión en la enseñanza aprendizaje y esto incide en el comportamiento y conducta de cada las personas, donde se lo considera como una integración y una buena optimización en el trabajo, (Rivera, Rojas, Ramírez, Álvarez, 2005;) (Zárate, López y Núñez, 2014).

El estar abordado en el asertividad es una propuesta de, (Castanyer, El asertividad: Espresión de una sana autoestima., 2011). en donde se propone el desarrollo de la autoestima como un elemento para generar personas seguras de sí mismas y del contexto en el cual se relacionan. Esto se amplía que por medio de los derechos es muy importante donde el asertividad lo especifica según lo expresa, (Castanyer, El asertividad: Espresión de una sana autoestima., 2011). Se deben considerar en todo proceso de comunicación tanto como en la cotidianidad.

La comunicación asertiva es una habilidad de gran valor que debe estar inmersa en la convivencia escolar pero lamentablemente no se desarrolla este tipo de comunicación, por lo tanto, ha dado como resultado una serie de dificultades de: agresión verbal, física y psicológica esto es en la vida un descontrol de las distintas emociones conmoviendo en la relación de pares especialmente en el ámbito educativo, donde metodológicamente tiene un enfoque cuantitativo ,este diseño de investigación experimental y este tipo de investigación es nivel explicativo.

Este tipo de muestra se lo relaciona al tipo no probabilística intencional donde se estableció con 52 estudiantes entre ellos 19 varones y 33 mujeres. Los instrumentos para la recolección de datos siendo la más acertada en la técnica psicométrica, test de asertividad de Shelton y para las variables tanto independiente como dependiente se utilizó de una manera más participativa la técnica de encuesta de Ahdoc, estableciendo otros recursos como el programa estadístico SPSS 23 para la realización y el análisis de datos. En esto se pudo comprobar que este nivel de asertividad constituye ligeramente asertivo y que mantiene y demuestra las relaciones entre pares, y por lo tanto esto da explícitamente en que existe una relación positiva con cada una de las variables investigadas por Maldonado Gavilánez, Claudio Eduardo Tierra, Mónica Paola comunicación asertiva y la relación entre pares de la unidad Educativa Nicanor Larrea León, período abril – agosto 2019” Riobamba Ecuador 2020.

Como variable independiente hace relación a un asertividad de carácter paciente; la cual radica en el permanecer pensando lo que se debería haber dicho o lo que no se dijo en un momento específico. De manera que no se mediten unas necesidades y deseos propios, lo que se puede presentar en la institución educativa cuando no se toma en cuenta lo que los jóvenes o estudiantes manifiestan desde sus imparcialidades y maneras de comprender el entorno que les rodea. Como segunda instancia se refiere de un patrón de comunicación agresiva por lo tanto se ignoran y no se toman en cuenta sentimientos y en donde se evidencia una falta de control de emociones. Lo anterior ha sido una de las constantes y grandes preocupaciones dentro del rol del docente quien debe generar ambientes de aula propicios los cuales promuevan un adecuado desarrollo de emociones y procesos de aprendizaje significativos, es ahí donde el docente por medio de su vocación profesional debe de constituirse un guía y un modelo a seguir y que no súbica por medio del tono de su voz poder expresarse con tonos altos y que no jerarquice el poder dentro del aula o de la institución a la que está impartiendo su catedral.

El tercer estilo comunicativo es el asertivo en donde es posible expresar sentimientos y peticiones de manera clara. De lo expuesto anterior esto se puede inferir donde al practicar el desarrollo y a su vez el crecimiento de los sujetos donde se ve inmerso en los procesos comunicativos.

Frente a esto en el salón de clases es una de las de las formas para mejorar las relaciones entre pares y es ahí donde los docentes deben de apoyar este proceso de enseñanza-aprendizaje y de esta manera mejorar las relaciones entre pares y docentes.

Esto hay que destacar Experticia (2006) es ahí donde se menciona que la comunicación asertiva deba de constituirse un proceso constante, positivo, constructivo y estimulante; y por tal razón, que podemos tomar en cuenta muchos aspectos: la consideración en los otros, es ahí donde debemos de manifestar nuestras ideas o sentimientos; respeto por los semejantes; recepción de las demás opiniones, donde debe de proporcionándoles el mismo tipo de valoración

donde debe de ser constituido las opiniones de uno mismo ;esto se debe de destacar que las ideas se expresan de un modo claro con las personas que se encuentran en nuestro alrededor, tomando en cuenta que no todas las ideas no tienen la misma intersección que concurren y de respetarlas.

En la variable independiente tomamos en cuenta dos dimensiones y que está constituida por habilidades comunicativas, donde vale recalcar que expresa las más acertadas frases de comunicar donde debemos de usar de la manera más conveniente que posibilitan una interacción más específica, (Tijeras & Monsalve, 2018). Tomando en cuenta las más idóneas e importante que corresponde a la escucha activa, la comunicación tanto verbal y no verbal.

Nuestra segunda dimensión de la primera variable toma referencia a la expresión comunicativa y esto va relacionado específicamente a la capacidad que debe de transmitir las necesidades, interés e ideas donde debemos de ir respetando las ideas y opiniones de los demás, (Chaux, Lleras, & Velásquez, 2004). (Cañas & Hernández, 2019). Estos actos deben de estar constituido y que se manifiesten las expresiones de una manera idónea donde manifestamos disconformidad y esto conlleva a la manifestación y a la defensa de las opiniones a su vez la comprensión de opiniones donde se debe de defender y hablar por uno mismo.

Este tipo de acciones debemos de estar reflejados en la cual debemos de tener de manifiesto al defender nuestras opiniones, no obstante que nuestras capacidades de opinión deber ser claras, concretas y no debe de ser afectadas a nadie en lo particular respetando sus derechos y esto a su vez la capacidad los derechos esenciales, además ser capaces de que no exista manipulación entre los semejantes, esto va encaminado que debemos de tener en cuenta la manera de cómo reaccionar, estar de acuerdo o en desacuerdo específicamente a algo que se crea que sea esencial, y ser capaces de dirigirse a la otra persona cuando su comportamiento no sea el adecuado (Monje, Camacho, Rodríguez, & Carvajal, 2009). Tomando en cuenta además que existe otra vía más idónea en que se pueda tener una dificultad al momento de la expresión y esto nos da para evitar otros tipos de situaciones.

La variable dependiente Trabajo en equipo, donde se pudo apreciar para una mejor evaluación y estudio se estableció operacionalmente en 3 dimensiones, utilizando de 2 a 3 indicadores cada una: Integración (cuyos indicadores fueron: estos conocimiento y experiencia del personal a evaluar, identificación de las habilidades del personal); Organización (cuyos indicadores fueron: Instaurar objetivos del problema, Plan de contingencia, también definir distintos tipos de responsabilidades al personal para que de esta manera poder llegar a la meta establecida); e Interacción (cuyos indicadores fueron: Esta Interacción con las expectativas ,Relación con los pacientes, Relación entre personales de salud, Capacidad de resolver conflictos). De la misma manera, por cada indicador se consideraron 2 a 4 ítems o reactivos, en la cual se lo permitió en elaborar un cuestionario con 24 ítems el mismo donde se utilizó en la recolección de datos y por último el procesamiento estadístico, para las pruebas de hipótesis y alcanzar a las conclusiones del presente estudio.

El trabajo en equipo, el cual se entiende como una relación entre dos o más personas de manera organizada que pueden colaborar para conseguir una meta en común o elaborar un proyecto. Al trabajar en equipo, se suman capacidades, destrezas y habilidades de los integrantes, para que así, se puedan potenciar su esfuerzo y minimizar el tiempo que invertirán en las labores, llegando así a incrementar la eficacia de los resultados (López, Leonardo, Durán, & Ernestina, 2020).

Otra dimensión que sustenta la variable dependiente es el trabajo en equipo, para, (Sein, 2015). el trabajo en equipo debe ser ordenado y relacionado con el rol de cada trabajador. William & William (2015), consideran que cuando el equipo está formado por grupos de personas responsables y capacitados entonces se puede hablar de trabajo en equipo, (Volkov & Volkov, 2015). sostienen que cuando se trabaja en equipo se trazan objetivos comunes a fin de alcanzar el logro de la organización. (Vangrieken, Filip, Raes, & Eva, 2015), destacan que el trabajo en equipo motiva a los docentes, reduce la carga laboral e incrementa la autoeficacia. Basado en la sustentación de la investigación de

Volkov & Volkov, como indicadores que apoyan a la dimensión trabajo en equipo intervienen el liderazgo, donde debemos de tener en cuenta que al influir al conjunto de personas; en el comunicado referente a que es la comunicación de la información a través de diferentes medios y sobre todo de una manera más conveniente.

Esta variable dependiente la constituye el trabajo en equipo. Según, (Torrelles, y otros, 2011). El trabajo en equipo es trascendente y que esto marca específicamente la competitividad institucional; y es recalcada donde se la combina de modo importante al compromiso que este tiene ante la comunidad educativa, (Park, Henkin, & Egley, 2005), La tendencia que da esta habilidad impulso de modo relevante desde los años 80 hasta nuestros días, tomando en cuenta que en los 90 adopta una valoración bien amplia. Esto está marcado desde una perspectiva de la cultura institucional, este estudio esta recalcado que en una institución debe ser necesario y fundamental tener en consideración que las dinámicas funcionales deben de estar encaminado respecto a los distintos aspectos de una administración en la cual se les relaciona en el trabajo en equipo, (Pedraza, Obispo, Vásquez, & Gómez, 2015)

Tomando en cuenta este trabajo investigativo se considera oportuna la descripción de trabajo en equipo: Destacando que en la participación colaborativa en cada uno de los miembros de una institución es donde se deba que se estimulan más la comunicación y a su vez esto generan las actitudes de mejora y el crecimiento de la calidad del trabajo, (Park, Henkin, & Egley, 2005). Esto a su vez tomando en cuenta que todo lo relacionado de manera conjunta debe de destacarse de un modo dinámico y adaptativo (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017).

Tomando en cuenta, (Ayoví, 2019) plantea que esta información en conjunto es un espacio a la colaboración y a la información entre cada uno de sus componentes, es así, que esta dinámica grupal es muy importante la participación y colaboración, a su vez la trasmisión de ideas, la escucha activa, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo; por consiguiente esto conlleva también, una buena organización de cada uno de los papeles que tiene

un equipo determinado, además imprimir dinámicas esto garantizara una buena autoestima sean estas del trabajador y una buena estabilidad laboral..

Esta variable trabajo en equipo es la que se fundamenta en cada uno de los enfoques de participación y cuidado, (Calabuig, Belda, & Baldor, 2017). el enfoque de participación debe de constituirse muy vital específicamente en la definición de otros enfoques como lo es, el pedagógico y en el proceso enseñanza aprendizaje. Dicho de otra manera, cada uno de los miembros de un grupo de trabajo deban de participan con nuevas herramientas sean estas de métodos y técnica participativas donde les permitan en su enseñanza aprendizaje de aprender a aprender.

Esta variable Trabajo en equipo, (Mañas, 2016). Se debió al incremento de equipos de trabajo en las organizaciones desde la década de los ochenta, y la aplicabilidad en diferentes esferas, donde el trabajo en equipo debe de visualizar cada una de las capacidades comunes más solicitadas. Este tipo de aumento en la cual se reflejó en averiguaciones y de mediaciones sobre cada uno de los equipos se ha podido lograr perfeccionar tanto las técnicas de gestión como las de adquisición de la mencionada habilidad. En otras palabras, desde décadas anteriores ya se venía vislumbrando la necesidad de trabajar en equipo como una de las capacidades que logran optimizar las gestiones que se logran trabajando en conjunto.

Para una mejor estructuración el punto de vista utilizado fue cuantitativo, donde se plantearon hipótesis de trabajo acerca de las disertaciones entre trabajo en equipo y administración jefatura, es ahí que se midieron cada una de las variables y es ahí que se utilizó las descomposiciones de los datos estadístico para comprobarlas Según, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Este tipo de enfoque cuantitativo se hace referente al usufructo en la medición numeral y las interpretaciones estadísticas 16 para cerciorarse de la hipótesis a fin de justificar algún patrón de proceder y cerciorarse alguna teoría.

Cada uno de estos puntos de contribución son relevantes en la variable trabajo en equipo, y se interacciona e influye mutuamente y esto tiene como fin obtener metas afines, estas son la integración de habilidades sociales y cognitivas entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa para que se logren los objetivos establecidos, la innovación y el cambio presente en los equipos de trabajo.

El trabajo en equipo constituye un trabajo en la cual se interrelaciona a cada uno de sus miembros en aspectos sean estos sociales, cognitivos, influenciando de manera mutua y así poder alcanzar las metas y objetivos comunes para bien personal como institucional. Sean estas teorías generales o específicas.

Según la Universidad del Pacífico (2014), Mencionó que al decir referente al trabajo en equipo estamos especificando que se constituye en un trabajo organizado, por este motivo que se debe de existir un buen desempeño de tipo laboral a cambio de una remuneración justa y significativa , A tal motivo que esto signifique que para la empresa se disponga tanto de recursos humanos internos como externos en la cual puedan ser de una manera competentes y tengan el perfil de cada puesto, con lo cual se permite a dicho trabajador que se desarrolle en dicho escenario para alcanzar las metas de la empresa (p. 98).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Tomando en cuenta este tipo de investigación es prácticamente aplicada, porque busca solucionar un problema mediante un programa donde nos va a permitir mejorar el trabajo en equipo; y por ella podemos describir que este diseño investigativo claramente tiene su enfoque metodológico cuantitativo que recoge información objetiva en la cual se origina en un marco teórico y de esta manera se puede registrar y además añadir para una mejor investigación aplicando un programa que permita contrastar las hipótesis de investigación. (CONCYTEC, 2018).

Diseño de investigación: Tomando en cuenta y considerado que la investigación, se la enmarcó como diseño experimental con alcance pre-experimentar, es decir que las variables se manipulan porque cuentan con un grupo de control y un grupo experimental. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Figura 1

Esquema del diseño

Grupo	Pre-test	Experto	Post-test
G	O1	X	O2

Dónde:

G = (Grupo de docentes)

O1 = Pre.test

X = Aplicación del programa

O2 = Pos-test

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Comunicación asertiva institucional (variable independiente):

Definición conceptual: (Elizondo, 2009) El considera, la situación que esta la situación que nos rodea en la actualidad, donde la comunicación es más práctica y precipitada con la evolución de la tecnología que día a día va avanzando, esto ha acontecido en que la necesidad se desorienta en relación que tengan frente a frente, esto va precisando en la practicar estrategias asertivas que proporcione un equilibrio en pertinencia y derechos entre cada uno seres humanos. La comunicación asertiva se constituye que es una técnica que rehúsa en si los casos la separación que existen con las personas sobre a los derechos individuales y sociales en que se lo manifieste, a su vez debemos de y tomar en cuenta impulsar el respeto que tengan a una opinión ajena, y esto consigo a las respuestas a las necesidades propias y el deseo de expresar opiniones adversas, encaminar a ayudar examinando emisiones y aspecto perjudicial y con ello puedan encadenar disconformidad y que debemos de tomar en cuenta mejor expresarnos de una manera más cordial y no reprimirlos; recomienda sobre todo para restablecer una cultura de comunicación debemos de tomar en cuenta conocer los elementos de una relación aceptable y sobre todo armoniosa, esto se vea reflejado en las técnicas que utilicemos para bien, tomando en consideración cada una de las habilidades y sobre todo las características que debe de tener una persona asertiva.

Definición operacional: Este trabajo investigativo obtuvimos una calificación favorable utilizando como aplicación que consistía en un cuestionario referente a la comunicación asertiva institucional.

Dimensiones:

Habilidades comunicativas: Hay que entender que este tipo de habilidad sobre todo en la comunicación tiene mucha importancia cuando es usada de una manera adecuada y en ella posibilitan una buena interacción específicamente en

cada situación que sea necesaria una buena comunicación, (Tijeras & Monsalve, 2018). Entre los indicadores señala: Escucha activa, comunicación verbal, comunicación no verbal.

Expresión comunicativa: Esto constituye la facultad para comunicar cada una de las necesidades, intereses e ideas respetando cada uno de los objetivos planteados por ellos, (Chaux, Lleras, & Velásquez, 2004) (Cañas & Hernández, 2019).

“los indicadores utilizados: destacando en verificar la disconformidad, en ella además su manifestación y defensa de opiniones, comprensión de emociones, tomando en cuenta que se podría evitar situaciones de interacción”

Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Trabajo en equipo (variable dependiente):

Definición conceptual: Esto constituye una participación en la aportación colaborativa de cada uno de los integrantes que existe en la institución donde se vea estimula la comunicación y generan actitudes para mejorar y con ello el incremento de la calidad del trabajo referente a su estatus en la docencia en la que se caracteriza los miembros de la comunidad educativa, (Park, Henkin, & Egley, 2005).

Definición operacional: Esta puntuación se la obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario referente al trabajo en equipo.

Dimensiones:

Participación colaborativa: Tomando en cuenta que se enfocó directamente en la capacidad de cada uno de ellos miembros que formaron el equipo, en lo cual de

esta manera se pueda actuar de una medida en la cual debemos de conseguir los objetivos deseados para bien de la institución, (Chica, 2011).

Indicadores: Combinación de grupo, acuerdos para bien de la institución, resolución de conflictos.

Comunicación en equipo: De esta manera esta comunicación debe de ser muy eficaz para un equipo donde se le establece específicamente ante todo en primer lugar la emisión de las misivas y con ello se plantean soluciones donde se basa y tiene referencia en cada una de las experiencias e ideas en la cual tenga a su vez el escuchar diversos puntos de vista que va relacionando en la comunicación en (MBA & Educación Ejecutiva, 2009).

Indicadores: Transmisión de ideas, escucha activa.

Actitudes de mejora del equipo: Orientación o disposición, donde pueda proporcionar en cada uno una predisposición a poder acertar de una manera justa o desfavorable referente al trabajo en equipo en la que se está especificando, (Huamani & Yaneth, 2018).

Indicadores: Actitud empática, actitud proactiva, actitud sinérgica.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Definimos como población al conjunto que tiene cada caso en específico y que concuerda a su vez con una serie de especificaciones, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Se la define específicamente como en tiempo y espacio que involucra a los individuos, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Sobre todo, el contexto de estudio la población de la institución estuvo conformada por 52

docentes incluyendo al personal administrativo de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil – 2021.

Gracias al rector de la institución y a la predisposición de los docentes se pudo que toda la población pueda participar de manera voluntaria, es así que se tomó una muestra universal o población censal de todos los miembros de la institución educativa. Consecuentemente, la muestra estuvo conformada por los 52 docentes, sin necesidad de un muestreo.

Tabla 1. Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivos	1	3	4
Administrativos	1	2	3
Docentes	17	28	45
Total	19	33	52

Fuente: secretaria de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”.

Criterios de inclusión: Cada uno de los docentes en la que pertenecían a la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil y que contaron con un correo electrónico donde pudieron ingresar para la realización de las encuestas virtuales para la evaluación.

- Personal Administrativo y los docentes de ambos sexos,
- Todos los docentes
- Docentes con nombramientos sean estos definitivos o temporales
- Docentes que prestan sus servicios de manera de contratados.
- Los docentes que desee formar parte de manera voluntaria en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Docentes y el personal administrativo en la cual no participaron de manera voluntaria en el estudio. – Directivos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este estudio se lo realizo con la técnica de la encuesta y a su vez se pudo establecer que los datos de las variables de estudio entre cada uno de los miembros participantes de la institución educativa. Al utilizar esta encuesta manifestaron algunos autores que es la más significativa y popular en investigación, pues en ella se verifico que cumple con la perspectiva y esto permite un alto grado de similitud donde se ve permitido minimizar gasto y recursos, (Casas, Repullo, & Campos, 2003).Tomando en cuenta que de esta manera donde los instrumentos que fueron utilizados sean estos de recolección de datos se les aplico dos tipos de cuestionarios

Debemos de tomar en cuenta sobre el cuestionario, (Monje C. A., 2011). Al ser consultados referente sobre los cuestionarios que son aplicados indica que cada uno constituye un formato que debe de ser resuelto por el quien se le realiza la consulta, destacando que con ello se puede proporcionar el análisis de datos y además minimizando los costos en su aplicación, los cuestionarios son unas herramientas eficaces para poder consultar diferentes tópicos de una investigación.

Al ser estudiada esta variable comunicación asertiva donde fue medida por medio del cuestionario que fue modificado para un mejor entendimiento por el autor, este tipo de cuestionario lo analizaron expertos en la materia donde comprobaron su validez. Este cuestionario que fue utilizado se le aplico 21 afirmaciones que fueron medidas en la comunicación asertiva donde constaron las dos dimensiones: habilidades comunicativas y expresión comunicativa. Siendo esto que su escala de resultados a la respuesta se utilizó el tipo de Likert con 5 punto empezando con nunca hasta siempre

La variable dependiente es el trabajo en equipo y que se ha sometido a la misma valoración y que de igual manera fue también modificada por el autor para un mejor entendimiento donde de la misma manera se vio la validez y confiabilidad. Esta variable tiene sus tres dimensiones: participación colaborativa, comunicación en equipo y actitudes de mejora del equipo, constituida de 24 ítems teniendo una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos.

Tabla 2. Relación de validadores

Tabla 2	Relación de validadores
Validador	Resultado
Janny Mirella Molina Bravo, Msc.	Muy Bueno
Bethdy Sofía Palma Lozano. Msc.	Muy Bueno
Olga Lidia Sánchez Jácome Dra.	Bueno

Confiabilidad

Al ser esto aplicada de la mejor manera el cuestionario tuvo una confiabilidad en la cual se les realizó a 15 docentes de otra institución una prueba piloto. Este tipo de cuestionario donde se les aplicó la comunicación asertiva institucional y su confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach siendo su resultado de 1469 y de la misma manera el cuestionario que fue sometido al trabajo en equipo con un coeficiente de 1582. Tomando en cuenta que fueron expuesto por, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Dichos cuestionarios su confiabilidad fue muy alta

Estadística de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Números de elementos
1469	21
1582	24

Validez

Hay que tomar en cuenta para la realización del cuestionario fue validado por tres conocedores del tema en mención, a quienes se le brindó a cada uno de ellos las fichas de validación donde se pudo dar dichas apreciaciones utilizando las correspondencias de dichas dimensiones, indicadores e ítems del instrumento. De esta manera destacando una coherencia en la cual se pudo observar una escala valorativa de 5 puntos en la que se encontraba desde nunca hasta siempre. Luego de ello, se obtuvo como valoraciones: Muy bueno, bueno ; y este resultado del instrumento donde fue considerado adecuado y esto se pudo medir dicho instrumento para lo cual ha sido seleccionada.

3.5. Procedimientos

Para este proceso se obtuvo el respectivo permiso de la Unidad Educativa, Dr. Manuel Córdova Galarza siendo aceptado por parte del señor Rector en la cual se procedió a la aprobación del proyecto y a su vez se procedió a concretar las fechas para la realización de la evaluación. Para la realización de dicho cuestionario donde fue delineado y se usó la herramienta Google Formularios. El link de cada uno de los cuestionarios se le envió a cada uno de los colaboradores utilizando como medio de apoyo, mediante mensaje a sus correos electrónicos o redes sociales. Cada uno de los docentes al obtener su link ellos deberán de ingresar donde deben de completar dichos cuestionarios: una primera parte los documentos consistió en ofrecer su consentimiento informado. Al finalizar cada uno de los resultados son revisados por una evaluadora que dictaminara cada una de las preguntas y de ahí saldrán su valoración.

3.6. Método de análisis de datos

Finalizando dicha aplicación en cada uno de los instrumentos el siguiente paso fue la limpieza de cada dato, donde se descartó los instrumentos incompletos o que estuvieran mal llenados. En este caso de los instrumentos donde fue codificado y esto es necesario que se les vaciara a una base de datos utilizando la herramienta de Microsoft Excel, donde de esta manera sus datos fueron de tablas cruzadas. Luego cada uno de los datos obtenidos y este a su vez se los envió a un programa estadístico de SPSS v23, se analizó la distribución de cada uno de ellos datos y se procedió mediante la realización de la prueba de normalidad como fue el caso de Kolmogórov-Smirnov. Una vez analizado dichos instrumentos y encontrarse en su normativa de una manera normal como asimétrica, se eligió la más aplicativa que fue del coeficiente de correlación de Spearman, cada uno de estos niveles que fueron utilizadas su coeficiente y su interpretación en función de: $r < .3$ correlación débil; $r > .3$ correlación moderada y $r > .5$ correlación fuerte. Hay que determinar, que se reportó el coeficiente R-Cuadrado (R^2) en la cual se lo puede determinar la variable una de otra. Todos estos datos exhibidos con el respaldo de las tablas en donde se utilizó y aplico las Normas APA 7ma edición en las que fueron respetadas.

3.7. Aspectos éticos

Este tipo de estudio investigativo que fue desarrollado por los docentes de una manera libre y voluntaria se les respeto cada uno de sus derechos y privacidad donde fue de una marea libre, a su vez recalando que al recolectar los datos en donde brindaron su consentimiento de que se les informo. Es así que cada uno de los docentes se les informo específicamente sobre el objetivo, tema y especialmente de su confiabilidad de cada uno de ellos datos que ellos realizaron (American Psychological Association, 2017).

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO:

Objetivo General: Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Tabla 3. Relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo. Comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil – 2021.

	Nunca (1)		Casi nunca (2)		A veces (3)		Casi siempre (4)		Siempre (5)		Total	
	fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
A veces	0	0,0%	0	0,0%	5	9,57%	0	0,0%	0	0,0%	5	9,57%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19	36,53%	0	0,0%	19	36,53%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	28	53,80%	28	53,80%
Total	0	0,0%	0	0,0%	5	9,57%	19	36,53%	28	53,80%	52	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a cada uno de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil – 2021

Como tal estos datos que están reflejados en la tabla No 3 demuestran el efecto estadísticos en la cual se verifico que la variable de comunicación asertiva que fue calificada por los docentes obtuvo un porcentaje de 36,53% en la ítem casi siempre y un 53,80 % como siempre.es ahí que también se le puede apreciar que esta segunda variable trabajo en equipo se lo ve con un 53,80% como en el ítem casi siempre siendo el 36,53,7% como siempre, todo esto se evidencio que en las ambas variables se aprecia un nivel de casi siempre y siempre en los en cada uno de los docentes del proceso de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.

O.E. Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Tabla 4 Relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo

	Nunca (1)		Casi nunca (2)		A veces (3)		Casi siempre (4)		Siempre (5)		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
A veces	0	0,0%	0	0,0%	4	7,69%	0	0,0%	0	0,0%	4	7,69%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	36,62%	0	0,0%	18	36,62%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	55,69%	30	55,69%
Total	0	0,0%	0	0,0%	4	7,69%	18	36,62%	30	55,69%	52	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil – 2021

Esta información que fue expuesta en la tabla N°4, hace entender que los docentes obtuvieron un porcentaje de 36,62% en la calificación de habilidades comunicativas ubicándolo en casi siempre y el 55,69% es de siempre destacando además que es calificado del mismo modo en el trabajo en equipo el ítem casi siempre en un 36,62% y el 55,69 % del ítem como siempre. En esto podemos constatar que los resultados de cada uno son satisfactorios en la dimensión que fue utilizada expresión comunicativa y trabajo en equipo.

O.E Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Tabla 5. Relación entre la expresión comunicativa y el trabajo equipo

	Nunca (1)		Casi nunca (2)		A veces (3)		Casi siempre (4)		Siempre (5)		Total	
	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
A veces	0	0,0%	0	0,0%	2	3,8%	0	0,0%	0	0,0%	2	3,8%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	30,8	0	0,0%	16	30,8
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	34	65,4%	34	65,4%
Total	0	0,0%	0	0,0%	2	3,8%	16	30,8	34	65,4%	52	100%

En este análisis que arrojo en la tabla N°5, podemos apreciar que la dimensión de expresión comunicativa está calificada con un porcentaje de casi siempre en un 30,8% y de siempre con un porcentaje de 65,4%. Y de la misma manera podemos apreciar el 65,4% se lo califica como casi siempre y el 30,8% consideran como siempre el trabajo en equipo.

Con este contexto se logró evidenciar cada uno de sus resultados fueron altos en el nivel de siempre esto hace que la dimensión expresión comunicativa y el trabajo en equipo sea un nivel aceptado.

O.E Determinar la influencia de la comunicación asertiva institucional en las posiciones de mejora del equipo en docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Comunicación asertiva institucional y actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de la ciudad de Guayaquil 2021.

Tabla 6. Relación entre la actitud de mejora y el trabajo equipo

	Nunca (1)		Casi nunca (2)		A veces (3)		Casi siempre (4)		Siempre (5)		Total	
	fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
A veces	0	0,0%	0	0,0%	8	15,4%	0	0,0%	0	0,0%	8	15,4%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	38,4%	0	0,0%	20	38,4%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	46,1%	24	46,1%
Total	0	0,0%	0	0,0%	8	15,4%	20	38,4%	24	46,1%	52	100%

En la tabla No 6 apreciamos que en la comunicación asertiva institucional se lo valoro en el ítem siempre con un 46,1% de docentes, y en casi siempre por el 38,4% y a veces por el 15,4%. Y en el caso de la variable trabajo en equipo, el resultado fue que 46,1% de los docentes fue valorada como, siempre, el 38,4% casi siempre y 15,4% a veces. Al analizar cada uno de los datos, en este contexto donde el nivel tiene un porcentaje mayor en los docentes se ajusta al porcentaje permitido siendo este un 48.88% donde los docentes tienen una gran similitud en la comunicación asertiva institucional tanto como en cada una de las actitudes de mejora en equipo. Esto hace establecer que estas dos variables constituye un vínculo de asociación, y esto sucede que al no existir mucha separación en cada uno de sus datos.

Tabla 7. Prueba de normalidad

PRUEBAS DE NORMALIDAD						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
Comunicación asertiva	,198	52	,119	,921	52	,202
Trabajo en equipo	,252	52	,011	,686	52	,000

Esta tabla representa que su significado tiene un límite inferior a la verdadera correlación específicamente al de Lilliefors

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

Para poder establecer en cada uno de estos tipos sobre la estadística a la que vamos a utilizar para contrastar las hipótesis, se tomó en cuenta para esta prueba la de Kolmogorov Smirnov, donde se pudo apreciar que sus distribuciones fueron tanto de una manera normales y a su vez asimétricas tomando en cuenta que

también se utilizaron los coeficientes de correlación tanto de Pearson como lo fue de Spearman.

En esta perspectiva donde se determinó con absoluta normativa o también la asimetría en la disposición de cada una de las calificaciones obtenidas, si $p > 0.05$ la distribución es normal y si $p \leq 0.05$ es asimétrica.

Tabla 8. Distribución de normalidad

En este contexto su distribución de normalidad en cada uno de los cuestionarios tanto en la comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil – 2021.

	N	Media	Ds	Ks	p
Comunicación asertiva	52	79.65	8.861	.095	.200
Trabajo en equipo	52	97.16	11.545	.136	.044

N= Muestra, M= Media, Ds= Desviación estándar, Ks =Kolmogorov y Smirnov, p= significancia.

En esta recopilación de cada uno de los datos que fueron recogidos podemos observar que este tipo de escala en general sobre comunicación asertiva tiene una distribución normal ($p > 0.05$) Por su parte, la otra escala general referente al trabajo en equipo tiene una distribución asimétrica ($p < 0.05$), por lo tanto, se asume trabajar con el estadístico de Spearman.

HIPÓTESIS GENERAL

La comunicación asertiva institucional influye significativamente en el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Tabla 9. Prueba de hipótesis general.

			Comunicación asertiva	Trabajo en equipo
	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	,100	,354
Rho de		Sig. (bilateral)		,195
Spearman		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,354	1,000
		Sig. (bilateral)	195	
		N	52	52

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.

Tomando en cuenta en la tabla N°9 es notorio al evidenciar en cada uno de los resultados obtenidos donde se sometieron cada uno de los datos al Rho de Spearman es ahí donde se descubrió un coeficiente de correlación de ,354, claramente se ve en un nivel bajo con un Sig. (bilateral) de, 195, donde el p_valor >0,05; en este contexto se pudo apreciar que estas variables de estudio tienen un nivel de independencia, y es por esta razón, en que debemos de aceptar la hipótesis nula y tomar en cuenta la alterna.

Hipótesis específica N° 1:

H.1 La comunicación asertiva institucional influye significativamente en la participación colaborativa en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Tabla 10. Hipótesis Relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo.

El Coeficiente que tiene como correlación a Spearman referente a comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil – 2021.

			Habilidades comunicativas	Trabajo en equipo
	Habilidades comunicativas	Coeficiente de correlación	1,000	,089
Rho de		Sig. (bilateral)		,752
Spearman		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,089	1,000
		Sig. (bilateral)	,752	
		N	52	52

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.

En referente a la tabla N°10 donde sus resultados se pudieron patentizar donde cada uno fueron obtenidos y sus resultados se los obtuvo de los datos al Rho de Spearman y esto a su vez se pudo verificar como resultado un coeficiente de correlación de ,089 y es así que este nivel es bajo con un Sig. (bilateral) de ,752, donde el p_valor >0,05; se tomó en cuenta, que estas variables muestran un nivel de independencia, por lo tanto, y por lo tanto se tomó la decisión de aceptar la hipótesis nula y poder aceptar la alterna.

Hipótesis específica N°2:

H.2 La comunicación asertiva institucional influye significativamente en la comunicación en equipo en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Tabla 11. Hipótesis Relación entre la Expresión comunicativa y el trabajo en equipo.

			Habilidades comunicativas	Trabajo en equipo
	Habilidades comunicativas	Coefficiente de correlación	1,000	,262
Rho de		Sig. (bilateral)		,235
Spearman		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,262	1,000
		Sig. (bilateral)	,235	
		N	52	52

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.

De la tabla 11, aquí se pudo evidenciar que cada uno de los resultados que fueron obtenidos al someterse a estos datos en referencian al de Rho de Spearman se pudo encontrar que existe un coeficiente de correlación de ,262, y esto hace referencia a un nivel bajo con un Sig. (bilateral) de ,345, donde el $p_valor > 0,05$; esto quiere decir, que cada una de las variables en estudio muestran cierto nivel de independencia, por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis específica N° 3:

H.3 La comunicación asertiva institucional influye significativamente en las actitudes de mejora del equipo en los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil Ecuador 2021.

Tabla 12. Hipótesis Relación entre la Aptitudes de mejora y el trabajo en equipo.

			Habilidades comunicativas	Trabajo en equipo
	Habilidades comunicativas	Coefficiente de correlación	1,000	,178
Rho de		Sig. (bilateral)		,526
Spearman		N	52	52
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,178	1,000
		Sig. (bilateral)	,526	
		N	52	52

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.

En la tabla N0 12 trajo como resultado en la cual se pudo notar al someterse los datos al Rho de Spearman, donde se evidencio un coeficiente de correlación de ,178, cabe destacar que este nivel se lo ubica en una escala baja con un Sig. (bilateral) de, 526, donde el $p_valor > 0,05$; por lo tanto, en las variables tiene cierto nivel de independencia y esto hace tomar la decisión de aceptar la hipótesis y podemos tomar la alterna.

V. DISCUSIÓN

En este proyecto investigativo titulado: comunicación asertiva institucional y trabajo en equipo en docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza apreciamos los resultados que nos da el procesamiento de la información que se recolecto con cada uno de los instrumentos que se aplicaron, no poseen una relación significativa.

Debemos de tener en cuenta que al destacar cada uno de los resultados del objetivo general obtenidos en la tabla No 3, se aprecia que se verifican en las deducciones una interpretación donde se ve el porcentaje obtenido en los docentes, y es donde se ve que hay coincidencia donde se destaca una muy buena relación referente a la Comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo, para lo cual en su correlación se va a encontrar que sus valores son los más resaltados como lo son el siempre y el casi siempre y este a su vez teniendo los valores de siempre y casi siempre.

Lo que concierne referente a la hipótesis general, la comunicación asertiva tiene una relación con el trabajo en equipo en docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, siendo sus resultados que se obtuvieron en la Tabla No 9 se ve reflejado el coeficiente que esta con una correlación de Rho de Spearman dio -0.354 es ahí donde su nivel es de 0.175 ; ($p > 0.05$). Es por esta razón que debemos de acotar donde no tiene una relación significativa entre cada una de las variables, donde sus datos se ven notorio en la investigación de (Tapia, 2019) que tiene como título su tesis “Comunicación y la motivación de los docentes de una Escuela Básica, Guayaquil Ecuador 2018” y es ahí donde se aprecia una similitud, tomando en cuenta que sus resultados no tiene una correlación significativa donde además sucede con las hipótesis una y dos, y es donde debemos de tomar en cuenta que en la tabla 9 se refleja una correlación existente, y esto hace destacar que su hipótesis esta netamente comprobada.

Tomando en cuenta al agregar lo dicho por (Robbins & Judge, 2010) es donde el especifica que la comunicación asertiva es una sucesión participativa y es ahí

donde bosqueja todo lo relacionado específicamente a lo que concierne en la honestidad, el respeto y acciones concretas en la cual debemos de estar comunicándonos entre sí en cualquier situación que sea necesario. Por tal motivo que podemos evitar cualquier situación elaborando en la comunicación asertiva una buena relación, cada ser humano comportarse vivir sin ningún contratiempo donde no deba de existir el comportamiento agresivo y por lo tanto podamos que cada día podamos llevar consigo mismo una buena disposición personal ante los demás.

Por lo cual Rico (2008), enfatizó y lo determino lo siguiente: Se debe de destacar tomando en cuenta que cada uno de estos equipos representan en toda la estructura de la organización de la institución educativa, por lo tanto, se debe de constituir buenas estructuras ideales donde podamos producir y compartir buenos conocimiento, y esto a su vez fomente el mejor rendimiento y a su vez mejoras a la satisfacción de sus integrantes”. Debemos de destacar que al expresar esto los autores transmiten que la comunicación asertiva y el trabajo en equipo deben de estar reflejado en el campo educativo sean esto interno como externo de la institución. Trae concordancia en lo que refiere donde la comunicación asertiva apoya a los docentes que deben de mantener dentro de si hacia afuera de mismo una relación interpersonal armoniosa con los que se auto relacione y por tal motivo pueda rendir un trabajo digno en concordancia con sus compañeros a lo que respecta el trabajo en equipo en conjunto.

En tanto que al objetivo específico 1. Que encontramos en la tabla N°4 verificó que la población de los docentes tiene una calificación en la dimensión habilidades comunicativas y el trabajo en equipo fue un nivel aceptable en siempre y en casi siempre y es por esta razón que el docente tiene en si habilidades en la cual pueda facilitar y a su vez transmitir sus ideas más objetivas y concretas

En lo referente la hipótesis específica 1, de la tabla No 10 su coeficiente de correlación es en cada una de las variables se lo ha definido tanto por el coeficiente Rho de Spearman donde se obtuvo un ,089 siendo este su porcentaje

y es ahí que se verificó una significación netamente baja con poca significancia, siendo el nivel de significación estadística, $0,729$ $p_valor > 0,05$. Es por esta razón que ambas variables no tienen correlación significativa. Es así, que se antepone a esta investigación.

En lo referente Busto (2019) sobre su investigación que fue titulado La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la institución Educativa Adolfo H, Simmons de la ciudad de Guayaquil, Tumbes 2018, contrapone cada uno de estos resultados de estudios investigativos donde sus dos variables en la cual hay relación significativa, cabe de destacar que su trabajo no existe coincidencia y que su encuesta tiene un aplicación coherente en su investigación es por eso que depende del lugar o entorno donde sea ejecutable y de esta manera tenga como resultado diferentes puntos de vistas.

Con relación al objetivo específico 2. En los resultados que se revelan en la tabla 5 se ve que la dimensión expresión comunicativa y el trabajo en equipo tiene un predominio específicamente en casi siempre y siempre, y esto trajo en manifiesto una buena expresión comunicativa especificando también que la expresión comunicativa donde se puede manejar el buen uso de las herramientas como (informes) y de manera virtual los (correos electrónicos) permitiendo en si en un agente fundamental que integran la comunidad educativa.

En la hipótesis específicas 2 en la que se encuentra en la tabla 11 se notó un coeficiente de correlación y significancia de ($\rho = -0.147$; Sig. 0.438 ; $p > 0.05$), donde se determinó que cada una de estas variables no tienen una correlación significativa, y que a su vez fue aceptado la hipótesis nula y rechazando la de investigación. A tal punto que se desprende que la expresión comunicativa es sin duda que no depende del trabajo en equipo, y por lo tanto es manifestada en un libre albedrío, esto se evidencio en cada uno de los correos enviados al Directivo, donde se pudo apreciar y evidenciar en ello una información libre sean estos entre los directivos y docentes.

En su investigación se tomó como referencia(Lazo, 2019) en su título La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. 1245 José Carlos Mariátegui, Guaicán, 2019.Donde se pudo analizar que la comunicación asertiva tiene una muy relación significativa con cada una las relaciones interpersonales de los docentes. Su ($p < 0,05$ y Rho de Spearman fue igual a 0,729, lo cual esto representaría una correlación alta, comprobando de esta manera en la no coincidencia con nuestra indagación en la cual la aplicación dependerá donde se lo realice y de esta manera arrojen diversos puntos de vista. Del tal modo que (Collen, 2015), Describe que la comunicación asertiva se lo justifica en el axioma de cada persona y esto cuenta con determinados derechos humanos esenciales. Que pueden sobrellevar a una buena relación con el conglomerado humano que está en nuestro entorno.

Es de consideración que la comunicación asertiva refleja que el destinatario y cada uno de los mensajes puedan ser vulnerados en cada uno de ellos derechos básicos y estos a su vez con las otras personas (p.12). Domínguez, (2000). Él lo define: debemos de tener en cuenta que nuestra lengua escrita constituye la emulación en cada uno de los recursos de su realización, y con ello la capacidad en que se realizan un sinnúmero de posibilidades donde cada habitante de todas las lenguas disponibles tengan a su disposición y con ello puedan expresar en todo los sentidos lo que desea, siente, y quieren, en esto se recalca una visión o enfoque en la cual, obtienen una regla común, particular y especial donde es su exposición relevante y en sus dimensión una visión que posibilita en la formación tanto de imágenes y en la elaboración de cartas.

Destacando que el trabajo no se constituye elemento esencial en cada una de las relaciones interpersonales, donde cada uno de los estilos de comunicación se van derivando en la filosofía y la literatura del asertividad y esto tiene una autorrealización de cada persona para que esto sea más apto en la realización de todo lo relacionado al trabajo en equipo y de una manera conjunta en cada actividad que se vaya a realizar.

En lo que está relacionado al objetivo específico 3, en la tabla No 5 es aquí que esta dimensión expresión comunicativa muestran cada uno de estos datos que fueron obtenidos se verifica que se encuentran en un aceptable nivel y que el trabajo en equipo su nivel se ve reflejado que está en muy bueno, por lo tanto, este tipo de herramientas generalizadas se refleja en la transmisión de comunicación sean esto de manera presencial como virtual. Hay que analizar que en la hipótesis 3 su dimensión que es la expresión comunicativa y el trabajo en equipo su coeficiente de correlación entre cada variable esto se vio en la tabla No 12 el Rho de Spearman donde fue de 0,178, notándose de que tuvo en el un nivel bajo con un Sig. (bilateral) de, 526, donde el p_valor >0,05; esto indica que no puede existir una relación significativa.

Esto se evidencia por (Ferrero & Martin, 2013) En ellos traen de manifiesto que la comunicación asertiva debe de ser específicamente un referente de correspondencia entre dos o más personas donde en el último siglo se le pudo agregar que esta concepción en el aspecto tecnológico es donde se le fue transmitiéndose tipos de señales mediante un código común de una persona a otra.

En su teoría, (Ferrari, 2005). Trae de manifiesto que la comunicación gestual Es para toda una expresión universal y que por lo cual se desarrolla frente a la realidad de los seres humanos; donde la expresión del ser es fundamental para todos, por lo tanto, se desarrollada como una respuesta ante un estímulo continuo y permanente”, (p. 7).

Hay que tomar en cuenta que no todo se relaciona directamente porque en la institución no se ha desarrollado una buena comunicación gestual y esto es a causa en la que debemos de crear buenas relaciones interpersonales con cada uno de los miembros de la comunidad educativa, sean estos directivos y docentes.

Esto radica que una de la fortaleza de este trabajo hasta la actualidad no se ha visto evidenciad, que no existe un trabajo investigativo con estas variables en la

institución educativa, y se ha visto notorio que han existido algunos tipos de dificultades, y esto ha hecho que la institución se deba de manejar un tipo de correlación existente y que no ha habido una mejoría en estas competencias de nuestra institución.

En estas limitaciones, teniendo en cuenta el tipo de muestreo que fue realizado no alcanza a permitir una generalización de cada uno de los resultados obtenidos, es así que sólo a la institución que fue hecha esta investigación en la cual su validez externa del estudio se reflejó un poco relacionada con lo acontecido. Además, es donde mostramos como sus limitaciones se han reducido en el aspecto muestral y en donde el respectivo análisis de la estadística como informe para poder ver los resultados. Recalcando esto es muy importante que el estudio de caso es de mayor complejidad y que debemos tomar en cuenta como base de este estudio al considerar que debemos de ampliar el tamaño de muestra y a su vez el tamaño de efecto que deba de existen entra cada variable (TE), y esto ca una medida significativa además practica en cada uno de los resultados hallados.

Tomando en cuenta que pese a sus limitaciones presentadas debemos de tener presente que se realizó un valioso aporte al ámbito educativo , donde el perfil del docente se fundamenta en el eje central de toda la sociedad y que este estudio de variables es muy importante al contorno de las mediaciones realizadas en evidencias en la cual fomenta y favorezca las distintas habilidades necesarias que sean aplicadas para la docencia y de ser necesarios que en cada periodo escolar se tomen estas medidas para que existan un buen ambiente laboral entre cada una de las parte de la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Destacando que como fundamental principio trae como elemento que cada una de las variables de estudio comunican a la asertividad y el trabajo en equipo no hay nada explícito en el tipo de relación significativa en el momento de ser ejecutada la investigación en la unidad educativa donde fue aplicada, donde su correlación fue ($Rho=,354$) lo que esto significo en ($,195$ donde el $p_valor >0,05$) siendo esta la aplicación de la variable con el trabajo en equipo en docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil 2021. (Expresada en la tabla No 9). Donde lo evidencio con lo expuesto por, Gispert, (2005). Teniendo como referencia que la comunicación asertiva constituye como un eje fundamental y de gran importante en la sociedad y de una manera muy en particular y general porque representa en la sociedad de una manera general porque es el eje principal de la interacción de todo ser humano siendo el motor armónico donde demostramos todo referente a nuestras emociones, donde podemos intercambiar ideas y pensamientos, además de experiencias y expresiones significativas en la cual determinamos la necesidad de fortalecer nuestras habilidades de comunicación entre cada uno de ellos como miembros de la comunidad educativa.
2. En esto respecta que sobre todo la dimensión de las habilidades comunicativas es de entender que no existe una relación expresiva con el trabajo en equipo en cada uno de los docentes, donde sus objetivos que se obtuvieron en la tabla N°10 en la similitud de Spearman ($Rho=0,89$) y ($,752$ donde el $p_valor >0,05$) tomando en cuenta que de esta manera lo determinamos como no significativo y es así en la cual se aceptó que la hipótesis es nula y a su vez rechazando la investigación. Destacando en el artículo escrito por Sevillano asume que: “la habilidad comunicativa es el desarrollo donde existe una permuta de información, y de donde se elaborada y reelaborada una manera cercana y que de cada influencia se vea reflejada y donde ejercen los oyentes con cada tema indicado”.

3. Teniendo como lo relacionado con la dimensión expresión comunicativa y el trabajo en equipo, por concerniente se evidenció que en la tabla 11 no existió una relación donde cada uno de los resultados obtenidos de cada variable estudiada se utilizó ($Rho=,262$) y ($,345 p_valor > 0,05$). con esto fue sin lugar a dudas que rechazamos la hipótesis de la investigación y correspondería a nula. Tomando en cuenta que, la comunicación escrita es un componente esencial e importante del código referente a la exposición gráfica y esto a su vez en su elaboración de misivas que se pudo observar en este contexto siendo así que se sobre caer ciertas debilidades donde se edificó una comunicación para el desarrollo del trabajo en equipo.

4. Es de resaltar que en la tabla N° 12 la dimensión actitudes de mejora y el trabajo en equipo no tiene una relación significativa en cada uno de los componentes que se llegó a obtener en la analogía de Spearman ($Rho=,178$) y ($,526 p_valor > 0,05$), es por esta razón que en cuestión de cada correspondencia que tiene cada una las variables expositivas donde podamos evidenciar en lo cual no se ha logrado establecer la buena comunicación gestual efectiva y es en sí favorezca la sensación de cohesión en un ambiente favorable en su grupo de trabajo en la cual se vio desmotivado un carisma en cada uno de los integrantes, donde el lenguaje gestual nos permite expresar de una manera más profunda y con seguridad lo que se está transmitiendo.

VII. RECOMENDACIONES

Al implantar cada uno de ellos resultados en los que hemos realizado en esta investigación es donde no tiene una relación tan elocuente donde cada una de las variables analizadas referente se constituye en la comunicación asertiva y trabajo en equipo.

1. Esta investigación esta sugerida específicamente al rector de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, donde pueda implementar este tipo de medidas en la que se pueda trabajar en la comunicación asertiva entre cada uno de los compañeros y esto les pueda permita y lograr un gran buen ambiente laboral y mancomunado de trabajo en equipo, realizando talleres y curso en la que se puedan localizar en la web y con ello con el fin de consolidar las relaciones comunicativas de una manera interna como externa en el contexto educativo y esto dar una mayor utilidad y rendimiento en cada uno de los trabajos asignados y así se logra una mejor eficacia de ciertos tipos de comportamientos que se veían visibles tanto dentro como afuera de la institución.

2. Se recomienda además la formación dentro de la institución talleres de círculos donde puedan participar los docentes sus conocimientos y ahí puedan desarrollar cada uno sus potenciales entre cada uno de ellos docentes, donde se vea en ellos momentos que tenga de manifiesto cada una de sus experiencias y así dan mayor énfasis por parte d ellos directivos. Estas encuestas pueden ser cada una recopiladas donde se pueda sacar un marco que nos permitan llegar a buscar las soluciones en cada una de las acciones donde ellos las proponga para así mejoren una buena comunicación entre cada uno d ellos docentes.

3. La comunicación asertiva en la cual se implementó en la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza debe en ello tener una mayor alternativa en la comunicación escrita , donde se constituye una herramienta importante y esencial en cada uno de los miembros porque en ella permite un mejor dialogo y a su vez debe de implementar distintos tipos de estrategias que conlleva a mejorar a todo

el personal donde se requiere con buena predisposición su relación sobre todo, su informe, sugerencia con la autoridad, en ella tiene una mejor manera de conllevar a cada uno mediante una comunicación de una manera directa, verbalmente, tomando en cuenta que debemos de tener en cuenta la llamada “evidencia” mediante cada uno de los respaldos electrónicos actuales, necesarios en estos tiempos.

4. Se propone a todos los miembros de la comunidad educativa (autoridades y docentes) que debemos de tener en cuenta en extender cada uno de los canales que intervienen de dicha comunicación para lo cual podamos en aumentar cada uno de los resultados que fueron obtenidos en nuestro trabajo investigativo, y de esta manera lograr una buena acción y un mejor ambiente en la institución y con esto poder implementar cada uno de nuestros conocimientos para que de esta manera mejorar las relaciones interpersonales con cada uno de miembros de la comunidad Cordovina.

REFERENCIAS

Aguayo, A. (2017). La autoevaluación docente y la Calidad educativa en la institución educativa "Magister" de San Juan de Miraflores. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis de Maestría.

Aguirre, A., Quijano, N. y Góngora, E. (2017). Enseñanza e investigación en Psicología, 22(1), 58 - 65. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>.

Aljure (2015). Rescatado de <http://burgosciudad21.org/es/noticias/?iddoc=355>.

American Psychological Association. (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Recuperado de <https://www.apa.org/ethics/code>

Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica. Ciencias económicas y empresariales, 10(4), 58 - 76. Doi 10.23857/fipcaec.v4i10.39.

Benites, S. y Villanueva, L. (2015). Metodología de la Investigación en Comunicación Social. Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.

Busto, M. (2019) La comunicación asertiva como determinante en la optimización del clima organizacional de la institución Educativa Adolfo H, Simmons de la ciudad de Guayaquil, Tumbes 2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35977>

Calabuig, C. (2017). Una nueva mirada a la competencia transversal de trabajo en. Universidad Politécnica Salesiana., 98 -102.

Calderón Matute 2017) Ecuador.

Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. Doi [https://doi.org/10.1016/S02126567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S02126567(03)70728-8)

Camba, V. (2018) Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Chone, Yaguachi, Guayas, 2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/42860>

Campo, V. (2015). ¿Por qué los profesionales nos comunicamos mejor? Barcelona - España: RBA libros.

Cañas, D. y Hernández, J. (2019). Assertive communication in teachers: diagnosis and educational proposal. *Praxis & Saber*, 10(24), 143-165.

Castanyer, O. (2011). El asertividad: expresión de una sana autoestima. Desclée de Brouwer.

Castanyer, O. (2016). El asertividad. Expresión de una sana autoestima. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Castañeda, M. (2019). La comunicación asertiva entre padres e hijos basada en la programación neurolingüística para fortalecer la autoconfianza en niños con síndrome de Down.

Chica, E. (2011). Una propuesta de evaluación para el trabajo en grupo mediante rúbrica. *Escuela Abierta*, 11, 67-81.

Collantes, P. (2018). Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac- Lima, 2017. Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14399/Collantes_IE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Collen, K. (2015). Teoría del asertividad. México: Graw Hill.

CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT. Recuperado de 37 https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf.

Cortez, A. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje.

Dávila, S. (2019), 2019 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.

Díaz, V. & Calzadilla, A. (2016). Artigos científicos, tipos de investigación y productividad científica las ciencias dan saúde. Revista Ciencias de la Salud, 14(1), 115-121. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-72732016000100011&script=sci_abstract&tlng=pt.

Durán, J. (2020). Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar [Tesis de licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato.

El Comercio. (06/05/2015). Trabajo en equipo: cualidad cada vez más apreciada por empresas. Lima, Perú. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/equipo-cualidad-vez-apreciadaempresas-359819-noticia/>.

Elizondo, S. (2009). Asertividad y escucha activa. México: Trillas.

Elizondo, Magdalena. Asertividad y escucha activa en el ámbito académico. México: Editorial Trillas, 2003

Maldonado Gavilánez, Claudio Eduardo, Paola COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LA RELACIÓN ENTRE PARES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICANOR LARREA LEÓN, PERÍODO ABRIL – AGOSTO 2019” Riobamba Ecuador 2020.

Ferrari, L. (2005). "Lenguaje Coporal". México: Mundí libros.

Ferrero, M. I. y Martin, M. (2013). Comunicación asertiva. Buenos Aires, Argentina:
Editorial

Ferrero, I. Y. (2013). Comunicación asertiva. Buenos Aires - Argentina: Biblos.

Gaeta Gonzales, L. (2018). Asertividad: un análisis teórico – empírico. Xalapa, México. Trillas.

Guere, L. (2018) Estilo gerencial del personal directivo como elemento clave del trabajo en equipo en las instituciones educativas, Revista del Centro de Investigaciones Educativas Paradigma ISSN1011-2251.

Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). Organizational climate in the work performance of government public institutions. CIENCIAMATRIA, 5(9), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: Ancop.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la (Rojas, 2018).

Lazo, V. (2019) La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. 1245 José Mariátegui, Huaycán. <http://repositorio.ucv.pe/handle/UCV/38592>.

Lesmes, A., Barrientos, E. y Cordero, M. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? Aibi Revista de Investigación, administración e Ingeniería, 8(1), 147 – 153. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/327164011.pdf>.

Huamani, E. (2018). El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo (Tesis de maestría).

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle.
Lima, Perú.

Malone, D., Gallagher, P. y Long, S. (2001). General education teachers' attitudes and perceptions of teamwork supporting children with developmental concerns. *Early Education and Development*, 12, 577–592. Doi https://doi.org/10.1207/s15566935eed1204_5.

Mañas, P. (2016). Trabajo en equipo ámbito educativo. Santiago de Chile: Edinun.

Medina, D. (2018). Comunicación Asertiva de los directores en los conflictos laborales de los docentes la UGEL de Chuquibamba. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín. Tesis de Maestría.

Monje, V., Camacho, M., Rodríguez, E. y Carbajal, L. (2009). Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar. *Psicogente*, 12(21), 78-95.

Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Sur Colombia, Neiva. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la Investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (2.a ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-HumbertoNaupas-Paitan.pdf>.

Olivera Machado, M. (2019)., Los Aquijes – Ica. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>.

Paniagua, R. (2018). La calidad educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Paucarpata. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. Tesis de Maestría.

Park, S., Henkin, A. y Egley, R. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 462-479. Doi <https://doi.org/10.1108/09578230510615233>.

Pedraza, A., Obispo, S., Vásquez, G. y Gómez, G. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17 – 25.

Razeto, A. (2017). (Razeto, 2017) Cuadernos de Investigación Educativa, 8(1), 61-76. <https://doi.org/10.18861/cied.2017.8.1.2639>.

Reategui Díaz, N. (2020). Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40486>.
Revista <http://eloisaortegaozuna.blogspot.com> › 2014/04 › orig...

Robbins(a), S. (2010). Comportamiento Organizacional. México.: 10° Edición Editorial Pearson Educación.

Rodríguez, M. (2010). Comunicación y supervisión personal. México. Manual moderno. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2002) citado en Estrada, t y Graterol, T (2015) Carabobo-Venezuela.

Rojas, L., Jaimes, M. y Valencia, L. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en trabajo de equipo. Revista Espacios, 39(6), 11. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>.

Ruiz coronel, L. (2016). (Ruiz & Lidia, 2016), durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4826> .

Séin, M., Fidalgo, Á., García, F. & Conde, M. (2015). A Knowledge Management System to Classify Social Educational Resources Within a Subject Using Teamwork Techniques. Springer International Publishing Switzerland, 9192, 510-519. 10.1007/978-3-319-20609-7_48.

Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). Global Journal of Management and Business, 14, 40-46. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1320>.

Tapia, I, (2019) en su tesis con título “Comunicación y motivación en los docentes de una escuela básica, Guayaquil Ecuador 2018” <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/41379>.

Tijeras, A. y Monsalve, L. (2018). Desarrollo de la competencia comunicativa en la formación inicial del profesorado. *Atenas*, 3(43). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4780/478055153006/html/index.html>.

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G. y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 330, 344.

Recuperado de

<https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46434/017556.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15(1), 17-40.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1747938X1500024X>.

Vargas, Y. (2019). La competencia digital y el uso de aplicaciones Web 2.0 en docentes de una universidad privada - 2018. Universidad Tecnológica del Perú.

Volkov, A., & Volkov, M. (2015). "Teamwork benefits in tertiary education: Student perceptions that lead to best practice assessment design". *Education + Training*, 57(3), 262-278. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2013-0025>

ANEXOS

Recursos y presupuestos

Descripción	Unidad	Costo unitario	Precio total
Remuneraciones:			
Asesoría especializada	0 horas	00	00
Profesional estadístico	2 horas	200	400
Sub total de remuneraciones			400
Material e insumos			
Libros	2	50	100
Material de computo	-	100	100
Laptop	1	3000	3000
Audífonos	1	30	30
Web Cam	1	160	160
Sub total de materiales			3390
Gastos operativos			
Tipeos	-	60	60
Impresiones	100	50	50
Internet	4	125	500
Teléfono	2	350	700
Sub total gastos operativos			1310
Total, general			5000

Financiamiento

El proyecto será autofinanciado.

Cronograma de ejecución

Número	Actividades	Meses															
		Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Asignación de los temas de investigación																
2	Planteamiento del problema y fundamentación teórica.																
3	Justificación, hipótesis y objetivos de la investigación.																
4	Diseño, tipo y nivel de investigación.																
5	Variables, operacionalización.																
6	Población y muestra.																
7	Técnicas e instrumentos de obtención de datos, método de análisis.																
8	Aspectos éticos.																
9	Presenta el proyecto de investigación para su revisión y aprobación.																
10	Presenta el proyecto de investigación con observaciones levantadas.																
11	Sustentación de Proyecto																

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL

Encierre en un círculo la respuesta que crea más conveniente

1. Presto atención a los demás cuando quieren decirme algo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
2. Permito que el dialogo sea fluido dando turno a la otra persona. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
4. Trasmito mis ideas de forma clara. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
10. . Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
12. Expreso mi desacuerdo sin hacer sentir mal al resto.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
14. En una reunión de trabajo, puede defender mi postura frente a los demás.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
15. Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
16. Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
17. Puedo controlar mi enfado ante una discusión.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
18. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
19. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
21. Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Encierre en un círculo la respuesta que crea más conveniente

1. Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
2. Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
3. En su institución educativa planifican las reuniones.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
4. Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
5. Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
6. En su labor diaria, persigue los objetivos de su institución educativa.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
7. En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
8. Cuando se presentan problemas en el equipo, suele actuar como mediador.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
9. Le es fácil llegar a un consenso o solución.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
10. Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
11. Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde laboro.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
12. Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
13. Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

14. Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
15. Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
16. Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
17. Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
18. Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
19. Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
20. Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
21. Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
22. Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
23. En su lugar de trabajo existe un clima motivador.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
24. Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

PROGRAMA							
TITULO		Promover una comunicación asertiva en los docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.					
JUSTIFICACION		Es muy importante una comunicación asertiva porque con ella se llega a tener una buena relación respetuosa y coordinada, no solo con el núcleo familiar, sino también con cada una de las personas que te rodean en el entorno de tu lugar de trabajo. Este programa es claramente importante porque en ella permite a los miembros de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza que deban de relacionarse con un mayor éxito organizacional sean estos con las autoridades y con cada uno de los docentes. La comunicación asertiva es fundamental porque con ello podemos lograr el éxito alcanzado en la vida, no tenemos problemas con nadie y lleva al camino del bien. Entre unos de sus valores que promueve el asertividad, es el respeto mutuo. Se decidió a realizar este programa donde se brinde a los docentes la capacidad de manejar un excelente lenguaje comunicativo al momento de expresarse, en un lenguaje práctico y agradable que resulte de gran utilidad en su desarrollo profesional. Cada sujeto debe enunciar su punto de vista de manera clara y respetuosa, se debe siempre emplear una buena comunicación para que no existan problemas en nuestra vida diaria e institucional y saber mejorar las conductas y comportamientos.					
OBJETIVO GENERAL		Desarrollar estrategias comunicacionales que permitan desarrollar la Comunicación Asertiva entre los miembros de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.					
OBJETIVOS ESPECIFICOS		Incluir a los directivos de la institución que cooperen en el desarrollo de actividades de la comunicación asertiva. Incentivar a los docentes a una integración colectiva e incorporar un ambiente adecuado de trabajo preservando las relaciones interpersonales mediante una buena relación personal. Concientizar a toda la comunidad educativa a tener una buena y mejor norma y reflexión de la buena relación interpersonal a través de la comunicación asertiva.					
UBICACION FISICA		Dirección: Bloque 1 b manzana 563 solar 17-18-19. Ciudad: Cooperativa Bastión Popular. Cantón: Guayaquil. Provincia: Guayas.					
FUNDAMENTACION TEORICA		Propósito, metodología, Estrategias.					
PROPOSITO		El objetivo es "Elaborar estrategias organizacionales para fomentar una comunicación asertiva en los docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza".					
METODOLOGIA		Comunicación oral, además de las respectivas exposiciones educativas para desarrollar y proporcione el aprendizaje de la comunicación asertiva. Este programa, es encaminado a los, docentes y autoridades para que puedan mejorar la forma de comunicación con más ahinco y respeto, y de esa manera formar equipos de trabajos sin ningún inconveniente. Es ahí donde cada uno tendrá que interpretar lo realizado en lo que es la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.					
ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA COMUNICACION ASERTIVA							
a) La comunicación es una herramienta importante que se debe manejar en entornos educativos y laborales.		b) Una buena comunicación permite trabajar en equipo y conlleva a una excelente relación social.		c) La comprensión y el respeto nos dirige a las personas y elimina la agresión.			
LA COMUNICACION ASERTIVA LO QUE ES							
a) La comunicación asertiva te asistirá a justificar lo que crees que es justo para ti y los demás.		b) Mejorar las relaciones comunicativas y fomenta una buena calidad de vida.		c) Es empatía reflejada en la persona. d) Prioriza en expresar afectos y sentimientos, en vez de críticas, malos pensamientos o comentarios.			
CARACTERISTICAS							
a) Aceptar la realidad tal como es.		b) Acepta sus iniciativas por su propia cuenta.	c) Acepta cada uno de sus desaciertos.	d) Acepta sus aptitudes personales.	e) No es impetuoso con las personas que lo rodea, está dispuesto a encaminar y que otros actúen	f) Comparten con éxito el trabajo en equipo para bien de la institución.	
COMUNICARTE ASERTIVAMENTE							
Permite expresar sin herir a nadie.		a) Reflexionar el acontecimiento sin juzgar a nadie.		b) Ser sensato en tus decisiones.	c) Hace una exigencia precisa que acata la necesidad de la otra persona.		
TUS PROPIOS SENTIMIENTOS							
a) Los sentimientos propios es sin lugar a dudas los principales sin estimar a nadie y la que no admite discusión.			b) Desarrollo personal y bienestar emocional.				
SIN CRITICAR A NADIE							
a) El asertividad es separar tus observaciones de tus evaluaciones.		b) Debes de describir lo que ha ocurrido, sin emitir ningún juicio o interpretación.		c) Observar sin juzgar a nadie, es la forma más adecuada de inteligencia humana.			
PETICION CONCRETA QUE RESPETA LA NECESIDAD DE LA OTRA PERSONA.							
a) Es importante que el mensaje que desees comunicar sea claro.		b) De forma sencilla y corta.	c) Ser específico y concreto.	d) Diríjete de forma correcta	e) Coherente	f) Ser educado de forma asertiva.	
GUÍA PARA MEJORAR LA COMUNICACION ASERTIVA A DOCENTES.		El docente debe tener en cuenta que se rige al código de convivencia y los reglamentos de la institución:		a) El docente debe conocer el modelo instructivo de la institución educativa en la cual le permite exponer con la misión y visión de la institución educativa a la cual pertenece. b) Acatar con responsabilidad el docente y manteniendo las buenas relaciones interpersonales con cada uno de los miembros de la institución educativa. c) Respetar la honorabilidad de los miembros de la comunidad educativa considerando cada una de sus diferencias individuales y ejerciendo cada uno de los vínculos adecuados para que puedan implementar nuevos conocimientos. b) Cumplir con responsabilidad el docente y manteniendo buenas relaciones interpersonales con todos los miembros de la institución.			
GUÍA PARA MEJORAR LA COMUNICACION ASERTIVA EN LAS AUTORIDADES		a) Mantener un trato respetuoso y amable con los docentes, estudiantes, y los representantes.		b) Es importante llevar una organización que influya en las relaciones interpersonales y permitan tener mejores planes en el futuro del plantel.		c) Cumplir las normas y reglamentos con los docentes para que lleven una mejor relación social en el plantel educativo.	

ANEXO N° 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICION
<p>V.I.:</p> <p>Comunicación asertiva institucional</p>	<p>Elizondo (2009) El considera, la situación que esta la situación que nos rodea en la actualidad, donde la comunicación es más práctica y precipitada con la evolución de la tecnología que día a día va avanzando, esto ha hecho que se desoriente la necesidad de la relación frente a frente, ve la precisión de practicar estrategias asertivas que proporcione un equilibrio en pertinencia y derechos entre cada uno seres humanos.</p>	<p>Puntuaciones obtenidas luego de la aplicación de un cuestionario de comunicación asertiva institucional</p>	<p>Habilidades comunicativas</p> <p>Habilidades de comunicación que usadas de forma adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018)</p> <p>Expresión comunicativa</p>	<p>Escucha activa</p> <p>Comunicación verbal</p> <p>Comunicación no verbal</p> <p>Manifestación y defensa de opiniones</p> <p>Comprensión de emociones</p>	<p>Presto atención a los demás cuando quieren decirme algo</p> <p>Permito que el dialogo sea fluido dando turno a la otra persona</p> <p>Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla</p> <p>Trasmito mis ideas de forma clara</p> <p>Puedo manifestar una idea de forma clara mediante un mensaje escrito</p> <p>El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir</p> <p>Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo</p> <p>Trasmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación</p> <p>Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.</p> <p>Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad</p> <p>Tengo facilidad para expresar mi negativa necesidades intereses e ideas ante una petición <small>respetando los de los otros</small></p> <p>Expreso mi desacuerdo sin hacer mal al resto</p> <p>En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.</p> <p>En una reunión de trabajo, puede defender mi postura frente a los demás</p> <p>Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo</p> <p>Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo</p> <p>Puedo controlar mi enfado ante una discusión</p> <p>Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás</p> <p>En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir</p>	<p>Ordinal</p> <p>1 = Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>
<p>V.D.:</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Participación colaborativa de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan actitudes de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y</p>		<p>Participación colaborativa</p>		<p>Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo</p> <p>Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función</p> <p>En su institución educativa planifican las reuniones</p>	

	Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).		<p>Comunicación en equipo</p> <p>Actitudes de mejora del equipo</p>		<p>Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo</p> <p>Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas</p> <p>En su labor diaria, persigue los objetivos de su institución educativa</p> <p>En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos</p> <p>Cuando se presentan problemas en el equipo, suele actuar como mediador</p> <p>Le es fácil llegar a un consenso o solución</p> <p>Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo</p> <p>Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde laboro.</p> <p>Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones</p> <p>Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo.</p> <p>Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos</p> <p>Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo.</p> <p>Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo</p> <p>Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto</p> <p>Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema.</p> <p>Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades</p> <p>Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan</p> <p>Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.</p> <p>Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden</p> <p>En su lugar de trabajo existe un clima motivador</p> <p>Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto</p>	<p>Ordinal</p> <p>1 = Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>
--	---	--	---	--	--	--

RESULTADOS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL

HABILIDADES COMUNICATIVAS

EXPRESION COMUNICATIVA

ORDEN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21		total	
1	5	5	5	4	4	5	5	3	5	41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	100
2	5	5	4	5	3	5	5	4	4	40	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	56	96
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57	102
4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58	98
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	56	100	
6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	55	98
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	104
8	4	5	5	5	4	5	3	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	100
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	56	101
10	5	5	4	5	5	5	5	3	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	102
11	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	51	93
12	4	5	4	5	4	5	3	5	5	40	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	54	94
13	5	4	4	5	5	4	4	3	5	39	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	55	94
14	5	5	4	5	4	4	4	5	3	39	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	53	92
15	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	54	95
16	5	4	4	5	3	3	5	5	3	37	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	52	89
17	5	4	4	5	4	3	5	5	3	38	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	51	89
18	5	4	5	5	4	4	5	4	3	39	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	55	94
19	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56	95
20	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58	99
21	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	98
22	4	4	4	3	4	3	4	5	4	35	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56	91
23	4	5	4	5	5	3	4	5	4	39	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	55	94
24	5	5	4	5	5	3	3	5	5	40	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	53	93
25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	54	96
26	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54	95

RESULTADOS DE TRABAJO EN EQUIPO

PARTICIPACION COLABORATIVA

COMUNICACIÓN EN EQUIPO

ACTITUDES DE MEJORA

ORDEN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P10	P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		total
1	3	3	5	5	5	4	3	4	4	36	4	5	4	5	4	3	25	3	5	4	3	3	3	3	4	5	33	94
2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	5	5	4	5	4	3	26	3	5	5	4	5	3	3	5	5	38	103
3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40	5	4	4	5	4	4	26	3	5	4	3	5	4	3	5	5	37	103
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	4	4	4	3	5	5	39	109
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	4	4	5	3	5	5	26	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41	109
6	5	3	5	4	5	5	4	5	5	41	4	5	4	4	5	4	26	3	5	4	5	3	5	4	4	5	38	105
7	3	4	5	4	3	4	4	4	5	36	5	5	4	4	4	4	26	4	5	3	4	3	4	3	5	5	36	98
8	3	3	5	5	5	4	4	5	4	38	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	3	5	3	5	5	40	107
9	3	3	4	5	5	4	4	4	4	36	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	3	4	5	5	5	5	42	107
10	5	4	4	5	5	4	4	3	4	38	5	5	4	5	3	5	27	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	108
11	3	4	4	4	5	5	5	4	5	39	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	109
12	5	4	4	3	5	5	5	5	5	41	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	3	4	4	5	5	5	40	108
13	4	3	5	5	5	4	5	5	5	41	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	5	5	5	3	5	39	106
14	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41	5	4	5	5	5	5	29	4	3	5	3	4	4	4	5	5	37	107
15	4	4	5	5	4	3	5	5	5	40	4	5	5	4	5	4	27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	109
16	4	4	3	5	4	3	5	5	4	37	4	5	4	4	5	5	27	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	107
17	4	4	3	5	4	3	5	5	4	37	4	5	4	4	5	5	27	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	107
18	4	3	3	5	4	3	5	5	4	36	4	5	4	4	5	5	27	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42	105
19	4	3	3	5	4	3	5	5	5	37	4	5	3	4	5	5	26	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42	105
20	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40	4	5	3	5	5	4	26	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	106
21	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39	4	5	3	5	5	5	27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	105
22	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	3	4	5	4	4	4	38	107
23	5	4	4	3	5	4	5	4	4	38	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	3	4	5	4	38	105
24	5	5	4	3	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	3	5	5	4	39	110
25	3	5	5	3	3	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	5	3	5	4	4	38	106
26	4	5	5	4	3	5	4	5	6	41	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	3	5	5	5	4	4	39	110

FICHA TÉCNICA, VALIDEZ, CONFIABILIDAD

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL

APRECIADOS COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado a la comunicación asertiva institucional de los docentes de la institución educativa donde ustedes laboran. Por esto agradezco su participación de manera anónima a las propuestas que se le presentan. A continuación, se le presentan una serie de enunciados, marque con una (x) el nivel de la frecuencia con que se cumplen. No existen respuestas correctas o incorrectas, todas sus opiniones son válidas. Debe tener en cuenta la siguiente escala:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Ítems	Respuestas				
DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas					
1. Presto atención a los demás cuando quieren decirme algo.	1	2	3	4	5
2. Permito que el dialogo sea fluido dando turno a la otra persona.	1	2	3	4	5
3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.	1	2	3	4	5
4. Trasmito mis ideas de forma clara.	1	2	3	4	5
5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación.	1	2	3	4	5
6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.	1	2	3	4	5

7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.	1	2	3	4	5
8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.	1	2	3	4	5
9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 2: Expresión comunicativa	Respuestas				
10. Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad.	1	2	3	4	5
11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.	1	2	3	4	5
12. Expreso mi desacuerdo sin hacer sentir mal al resto.	1	2	3	4	5
13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.	1	2	3	4	5
14. En una reunión de trabajo, puede defender mi postura frente a los demás.	1	2	3	4	5
15. Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.	1	2	3	4	5
16. Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.	1	2	3	4	5
17. Puedo controlar mi enfado ante una discusión.	1	2	3	4	5
18. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.	1	2	3	4	5
19. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.	1	2	3	4	5
20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.	1	2	3	4	5
21. Cuándo un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.	1	2	3	4	5

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA INSTITUCIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil.
4. **Forma de aplicación:** Virtual.
5. **Fecha de aplicación:** Octubre, 2021.
6. **Adaptado.** Robert Yagual Morán
7. **Medición:** Nivel de comunicación asertiva institucional.
8. **Administración:** Individual.
9. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de comunicación asertiva institucional de los docentes de la Institución Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil.2021.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Habilidades comunicativas:

- Escucha activa.
- Comunicación verbal.
- Comunicación no verbal.

Expresión comunicativa:

- Demostrar disconformidad.

- Manifestación y defensa de opiniones.
- Comprensión de emociones.
- Evitación de situaciones de interacción.

IV.-DESCRIPCIÓN:

1. El cuestionario de Comunicación asertiva institucional consta de 21 ítems, de los cuales 9 corresponde a la dimensión **habilidades comunicativas** y 12 a la dimensión **expresión comunicativa**.
2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo que los ítems se presentan como afirmaciones, las que pueden ser contestadas usando la siguiente escala de tipo Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.
3. La calificación se realiza mediante la sumatoria de las opciones marcadas en los ítems: todos los ítems en el caso de la escala general o de los ítems pertenecientes a cada dimensión. Obteniendo como puntaje máximo 105.
4. Los grados para describir la comunicación asertiva institucional son:

Alto.

Medio.

Bajo.
5. El nivel de confiabilidad alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de., considerado dentro de la categoría muy buena.

V.-MATERIALES:

5. Modalidad presencial: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.
6. Modalidad virtual: Dispositivos electrónico – tecnológicos (computadora, laptop, Tablet, celular, etc.), correo electrónico, conexión a internet.

Ficha de validación

Título de la tesis: La comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo de docentes de una institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil -2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<p>Comunicación asertiva institucional</p> <p>Conjunto de habilidades que permiten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada respetando los derechos propios y los de los demás. Haciendo uso de habilidades comunicativas como la palabra y el lenguaje corporal (Aguirre et al., 2008, p.124).</p>	<p>Habilidades comunicativas</p> <p>Habilidades de comunicación que usadas de forma adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018).</p>	Escucha activa	1. Presto atención oportuna a los demás, cuando quieren decirme algo.						X	X			X		X		
			2. Permito que el diálogo sea fluido dando turno a la otra persona.								X	X	X				
			3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.									X	X				
		de forma adecuada	Comunicación verbal	4. Transmito mis ideas de forma clara.							X	X	X		X		
				5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación.									X	X			
				6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.									X	X			
			Comunicación no verbal	7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.								X	X	X			
				8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.									X	X			
				9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.									X	X			
	Expresión comunicativa	Demostrar disconformidad	10. Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad.						X	X	X		X				
			11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.								X	X					
			12. Expreso mi desacuerdo, sin hacer sentir mal a los demás.								X	X					
		Manifestación y defensa de opiniones	13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.							X	X	X					
			14. En una reunión de trabajo, puedo defender mi postura frente a los demás.								X	X					
			15. Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.								X	X					

		6	Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo															
		9	En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir															
		1.	Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle															



Lcda. Janny Mirella Molina Bravo, Msc

Matriz de validez de instrumento

Matriz de validez de instrumento

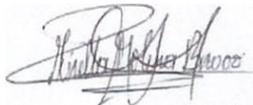
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de comunicación asertiva institucional

OBJETIVO: Medir el nivel que tiene los docentes de la comunicación asertiva institucional de la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil-2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Molina Bravo Janny Mirella

GRADO ACADEMINO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN Muy Bueno, Bueno, Regular, Malo, Muy malo



Lcda. Janny Mirella Molina Bravo, Msc

Ficha de validación

Título de la tesis: La comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo de docentes de una institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil -2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación asertiva institucional Conjunto de habilidades que permiten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada respetando los derechos propios y los de los demás. Haciendo uso de habilidades comunicativas como la palabra y el lenguaje corporal (Aguirre et al., 2008, p.124).	Habilidades comunicativas Habilidades de comunicación que usadas de forma adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018).	Escucha activa	1. Presto atención oportuna a los demás, cuando quieren decirme algo.						X			X		X			
			2. Permiso que el diálogo sea fluido dando turno a la otra persona.									X		X			
			3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.									X		X			
		Comunicación verbal	4. Transmito mis ideas de forma clara.									X		X			
			5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación.									X		X			
			6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.									X		X			
		Comunicación no verbal	7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.									X		X			
			8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.									X		X			
			9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.									X		X			
	Expresión comunicativa Capacidad para transmitir necesidades, intereses e ideas respetando los de los otros (Chaux, Lleras y Velásquez, 2004, citado en Cañas y Hernández, 2019).	Demostrar disconformidad	10. Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad.						X			X		X			
			11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.									X		X			
			12. Expreso mi desacuerdo, sin hacer sentir mal a los demás.									X		X			
		Manifestación y defensa de opiniones	13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.									X		X			
			14. En una reunión de trabajo, puedo defender mi postura frente a los demás.									X		X			
			15. Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.									X		X			
		Comprensión de emociones	16. Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.									X		X			
			17. Puedo controlar mi enfado ante una discusión									X		X			
			18. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.									X		X			
		Evitación de situaciones de interacción	19. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.									X		X			
			20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.									X		X			
			21. Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.									X		X			

Matriz de validez de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de comunicación asertiva institucional-

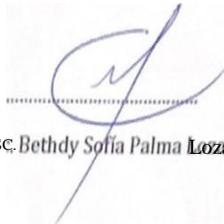
OBJETIVO: Medir el nivel que tiene los docentes de la comunicación asertiva institucional de la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil-2021-

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Palma Lozano Bethdy Sofía.

GRADO ACADEMINO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



MSC. Bethdy Sofia Palma Lozano

Msc. Bethdy Sofía Palma Lozano

Ficha de validación

Título de la tesis: La comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo de docentes de una institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil -2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Comunicación asertiva institucional Conjunto de habilidades que permiten la expresión comunicativa de sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada respetando los derechos propios y los de los demás. Haciendo uso de habilidades comunicativas como la palabra y el lenguaje corporal (Aguirre et al., 2008, p.124).	Habilidades comunicativas Habilidades de comunicación que usadas de forma adecuada posibilitan la interacción en situaciones específicas (Tijeras y Monsalve, 2018).	Escucha activa	1. Presto atención oportuna a los demás, cuando quieren decirme algo.								X				X			
			2. Permito que el diálogo sea fluido dando turno a la otra persona.								X				X			
			3. Identifico los sentimientos e intereses de quien me habla.								X				X			
		Comunicación verbal	4. Transmito mis ideas de forma clara.						X		X				X			
			5. Los demás pueden diferenciar cuando hago una pregunta o una exclamación.								X				X			
			6. El tono de mi voz varía de acuerdo al mensaje que quiero transmitir.								X				X			
		Comunicación no verbal	7. Puedo identificar cómo se siente alguien mientras se comunica conmigo.								X				X			
			8. Transmito mediante gestos mi incomodidad o comodidad durante la conversación.								X				X			
			9. Mis posturas y gestos me ayudan a transmitir el mensaje que quiero dar.								X				X			
	Expresión comunicativa Capacidad para transmitir necesidades, intereses e ideas respetando los de los otros (Chaux, Lleras y Velásquez, 2004, citado en Cañas y Hernández, 2019).	Demostrar disconformidad	10. Cuando no estoy de acuerdo con algo, suelo expresar mi disconformidad.								X				X			
			11. Tengo facilidad para expresar mi negativa ante una petición.								X				X			
			12. Expreso mi desacuerdo, sin hacer sentir mal a los demás.								X				X			
		Manifestación y defensa de opiniones	13. En una reunión de trabajo, cuando se solicitan opiniones, suelo brindar mi opinión.						X		X				X			
			14. En una reunión de trabajo, puedo defender mi postura frente a los demás.								X				X			
			15. Respeto las opiniones de los demás, aunque no esté de acuerdo.								X				X			

		Comprensión de emociones	16. Comprendo cómo se siente la otra persona cuando conversa conmigo.								X		X		X		
			17. Puedo controlar mi enfado ante una discusión								X		X		X		
			18. Manifiesto mis emociones cuando converso con los demás.								X		X		X		
		Evitación de situaciones de interacción	19. En los chats grupales con mis colegas de trabajo, prefiero no intervenir.								X		X		X		
			20. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas.								X		X		X		
			21. Cuando un colega de trabajo me llama, prefiero no contestarle.								X		X		X		

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de comunicación asertiva institucional.

OBJETIVO: Medir el nivel que tiene los docentes de la comunicación asertiva institucional de la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil-2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Jácome Olga Lidia

GRADO ACADEMINO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	X			



.....
Dra. Olga Sánchez Jácome

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

APRECIADOS COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado al trabajo en equipo de los docentes de su institución educativa. Por esto agradezco su participación de manera anónima a las propuestas que se le presentan. A continuación, se le presentan una serie de enunciados, marque con una (x) el nivel de la frecuencia con que se cumplen. No existen respuestas correctas o incorrectas, todas sus opiniones son válidas. Debe tener en cuenta la siguiente escala:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Ítems		Respuesta			
DIMENSIÓN 1: Participación colaborativa					
1. Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
2. Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función.	1	2	3	4	5
3. En su institución educativa planifican las reuniones.	1	2	3	4	5
4. Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo.	1	2	3	4	5
5. Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas.	1	2	3	4	5
6. En su labor diaria, persigue los objetivos de su institución educativa.	1	2	3	4	5

7. En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos.	1	2	3	4	5
8. Cuando se presentan problemas en el equipo, suele actuar como mediador.	1	2	3	4	5
10. Le es fácil llegar a un consenso o solución.	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 2: Comunicación en equipo					
10. Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo.	1	2	3	4	5
11. Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde laboro.	1	2	3	4	5
12. Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones.	1	2	3	4	5
13. Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo.	1	2	3	4	5
14. Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos.	1	2	3	4	5
15. Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Actitudes de mejora del equipo					
16. Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo.	1	2	3	4	5
17. Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	1	2	3	4	5
18. Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema.	1	2	3	4	5
19. Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades.	1	2	3	4	5
20. Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.	1	2	3	4	5

21. Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.	1	2	3	4	5
22. Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden.	1	2	3	4	5
23. En su lugar de trabajo existe un clima motivador.	1	2	3	4	5
24. Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	1	2	3	4	5

Por favor, no deje ningún ítem sin resolver.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil.
4. **Forma de aplicación:** Virtual.
5. **Fecha de aplicación:** Octubre, 2021.
6. **Adaptado:** Robert Yagual Morán.
7. **Medición:** Nivel de trabajo en equipo.
8. **Administración:** Individual.
9. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil – 2021.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Participación colaborativa:

- Coordinación grupal
- Compromiso con la institución
- Resolución de conflictos

Comunicación en equipo:

- Transmisión de ideas
- Escucha activa

Actitudes de mejora del equipo:

- Actitud empática
- Actitud proactiva
- Actitud sinérgica

IV.-DESCRIPCIÓN:

1. El cuestionario de Trabajo en equipo consta de 24 ítems, de los cuales 9 corresponde a la dimensión participación colaborativa, 6 a la dimensión comunicación en equipo y 9 actitudes de mejora del equipo.
2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo que los ítems se presentan como afirmaciones, las que pueden ser contestadas usando la siguiente escala de tipo Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.
3. La calificación se realiza mediante la sumatoria de las opciones marcadas en los ítems: todos los ítems en el caso de la escala general o de los ítems pertenecientes a cada dimensión. Obteniendo como puntaje máximo 120.
4. Los grados para describir el trabajo en equipo son:
Alto.
Medio.
Bajo.

5. El nivel de confiabilidad alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach, considerado dentro de la categoría muy buena.

V.-MATERIALES:

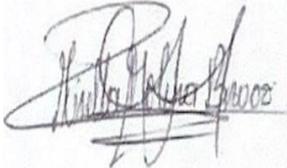
7. Modalidad presencial: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.
8. Modalidad virtual: Dispositivos electrónico – tecnológicos (computadora, laptop, Tablet, celular, etc.), correo electrónico, conexión a internet.

Ficha de validación

Título de la tesis: La comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo de docentes de una institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil -2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
TRABAJO EN EQUIPO Participación o colaboración de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan una actitud de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egle, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).	Participación colaborativa	Coordinación grupal	1. ¿Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo?										X		X			
			2. ¿Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función?								X		X		X			
			3. En su institución educativa ¿planifican las reuniones?										X		X			
		Capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011).	Compromiso con la institución	4. ¿Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo?										X		X		
				5. ¿Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas?						X		X		X		X		
				6. En su labor diaria, ¿persigue los objetivos de su institución educativa?								X		X		X		
		Resolución de conflictos	7. ¿En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos?										X		X			
			8. Cuando se presentan problemas en el equipo, ¿suele actuar como mediador?								X		X		X			
			9. ¿Le es fácil llegar a un consenso o solución?										X		X			
	La comunicación eficaz en un grupo se fundamenta principalmente en la transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a través del traspaso de experiencias e ideas y escuchando puntos de vista diversos (MBA &	Transmisión de ideas	10. ¿Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo?										X		X			
			11. ¿Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde laboro?								X		X		X			
			12. ¿Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones?						X		X		X		X			
		Escucha activa	13. ¿Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo?										X		X			
			14. Cuando discuten un asunto en particular, ¿todos escuchan las opiniones de todos?								X		X		X			
			15. ¿Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo?										X		X			

Educación Ejecutiva, 2009).																					
Actitudes de mejora del equipo Orientación o disposición, que proporciona la tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el trabajo en equipo (Huamani, 2018).	Actitud empática	16. ¿Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo?																			
		17. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto?																			
		18. ¿Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema?																			
	Actitud proactiva	19. ¿Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades?																			
		20. ¿Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan?																			
		21. ¿Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo?																			
	Actitud sinérgica	22. ¿Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden?																			
		23. ¿En su lugar de trabajo existe un clima motivador?																			
		24. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto?																			



Lcda. Janny Mirella Molina Bravo, Msc
1306354489

Matriz de validez de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de trabajo en equipo

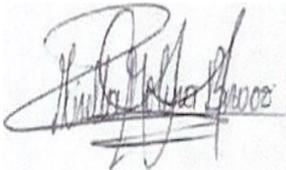
OBJETIVO: Medir el nivel que tiene los docentes de la comunicación asertiva institucional de la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil-2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Molina Bravo Janny Mirella

GRADO ACADEMINO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



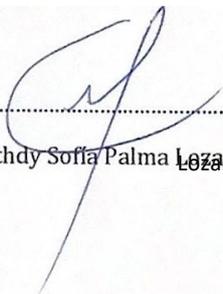
Lcda. Janny Mirella Molina Bravo, Msc

Ficha de validación

Título de la tesis: La comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo de docentes de una institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil -2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
TRABAJO EN EQUIPO Participación o colaboración de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan una actitud de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Eglely, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).	Participación colaborativa	Coordinación grupal	1. ¿Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo?										X		X			
			2. ¿Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función?								X		X		X			
			3. En su institución educativa ¿planifican las reuniones?										X		X			
		Capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011).	Compromiso con la institución	4. ¿Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo?										X		X		
				5. ¿Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas?						X		X		X		X		
				6. En su labor diaria, ¿persigue los objetivos de su institución educativa?										X		X		
		Resolución de conflictos	7. ¿En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos?										X		X			
			8. Cuando se presentan problemas en el equipo, ¿suele actuar como mediador?								X		X		X			
			9. ¿Le es fácil llegar a un consenso o solución?										X		X			
	La comunicación eficaz en un grupo se fundamenta principalmente en la transmisión de mensajes y la búsqueda de soluciones a través del traspaso de experiencias e ideas y escuchando puntos de vista diversos (MBA &	Transmisión de ideas	10. ¿Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo?										X		X			
			11. ¿Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde labora?								X		X		X			
			12. ¿Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones?						X		X		X		X			
		Escucha activa	13. ¿Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo?										X		X			
			14. Cuando discuten un asunto en particular, ¿todos escuchan las opiniones de todos?								X		X		X			
			15. ¿Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo?										X		X			

Educación Ejecutiva, 2009).																				
Actitudes de mejora del equipo Orientación o disposición, que proporciona la tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el trabajo en equipo (Huamani, 2018).	Actitud empática	16. ¿Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo?																		
		17. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto?																		
		18. ¿Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema?																		
	Actitud proactiva	19. ¿Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades?																		
		20. ¿Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan?																		
		21. ¿Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo?																		
	Actitud sinérgica	22. ¿Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden?																		
		23. ¿En su lugar de trabajo existe un clima motivador?																		
		24. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto?																		


 MSc. Bethdy Sofía Palma Lozano

.....
 Msc. Bethdy Sofía Palma Lozano

Matriz de validez de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de trabajo en equipo.

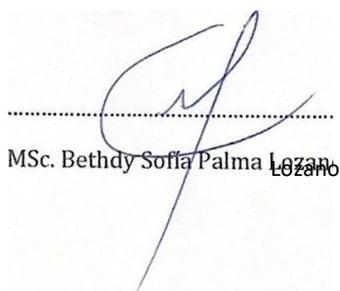
OBJETIVO: Medir el nivel que tiene los docentes de la comunicación asertiva institucional de la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil-2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Palma Lozano Bethdy Sofía.

GRADO ACADEMINO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



MSc. Bethdy Sofia Palma Lozano

Msc. Bethdy Sofía Palma Lozano

Ficha de validación

Título de la tesis: La comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo de docentes de una institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil -2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
TRABAJO EN EQUIPO Participación o colaboración de los miembros de una institución que estimulan la comunicación y generan una actitud de mejora y el incremento de la calidad del trabajo (Park, Henkin y Egley, 2005, citado en Torrelles et al., 2011).	Participación colaborativa	Coordinación grupal	1. ¿Sabe qué debe hacer cuando algo falla dentro de su equipo de trabajo?											X			X			
			2. ¿Dentro de su equipo de trabajo, cada miembro conoce su función?								X				X			X		
			3. En su institución educativa ¿planifican las reuniones?												X			X		
		Capacidad de cada miembro del equipo para actuar adecuadamente con el fin de alcanzar los objetivos comunes de la institución (Chica, 2011).	Compromiso con la institución	4. ¿Es puntual en su llegada y salida de su institución de trabajo?												X			X	
				5. ¿Cumple con su parte de trabajo en las fechas establecidas?						X		X				X			X	
				6. En su labor diaria, ¿persigue los objetivos de su institución educativa?												X			X	
		Resolución de conflictos	7. ¿En situaciones de conflicto, suele escuchar las opiniones de sus compañeros con el fin de resolverlos?													X			X	
			8. Cuando se presentan problemas en el equipo, ¿suele actuar como mediador?								X					X			X	
			9. ¿Le es fácil llegar a un consenso o solución?													X			X	
	Comunicación en equipo	Transmisión de ideas	10. ¿Suele ofrecer ideas para la realización de un trabajo?													X			X	
			11. ¿Propone ideas para contribuir a la mejora de su institución donde labora?								X					X			X	
			12. ¿Discuten abiertamente los conflictos del grupo y buscan soluciones?						X							X			X	
		Escucha activa	13. ¿Atiende a las sugerencias o dudas de algún compañero de equipo?													X			X	
			14. Cuando discuten un asunto en particular, ¿todos escuchan las opiniones de todos?													X			X	
			15. ¿Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo?													X			X	

Educación Ejecutiva, 2009).																					
Actitudes de mejora del equipo Orientación o disposición, que proporciona la tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el trabajo en equipo (Huamani, 2018).	Actitud empática	16. ¿Se sabe poner en el lugar del interlocutor y entenderlo?																			
		17. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto?																			
		18. ¿Para usted es fácil darse cuenta si sus compañeros de trabajo están atravesando algún problema?																			
	Actitud proactiva	19. ¿Suele transformar los problemas que se presentan en el equipo de trabajo en oportunidades?																			
		20. ¿Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan?																			
		21. ¿Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo?																			
	Actitud sinérgica	22. ¿Confía en que cada uno de sus compañeros de equipo de trabajo realizan las responsabilidades que les corresponden?																			
		23. ¿En su lugar de trabajo existe un clima motivador?																			
		24. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto?																			



.....
Dra. Olga Sánchez Jácome

Matriz de validez de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de trabajo en equipo

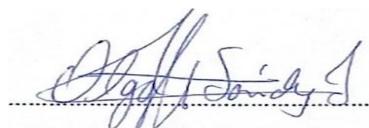
OBJETIVO: Medir el nivel que tiene los docentes de la comunicación asertiva institucional de la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza Guayaquil-2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Jácome Olga Lidia

GRADO ACADEMINO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	X			



.....
Dra. Olga Sánchez Jácome

Consentimiento informado para participar en una investigación

Saludos cordiales compañeros Cordovinos, la presente es para invitarlos a participar de un estudio que permite conocer la influencia de la comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”. Si usted decide participar de este estudio, deberá llenar dos cuestionarios sobre los temas de estudio, así como brindar algunos datos personales, lo cual puede tomarle 30 minutos aproximados de su tiempo. La información que usted brinde será codificada y no revelada, sólo será usada con fines investigativos, guardando la confidencialidad de sus datos. Su participación es voluntaria, por lo que puede rehusarse a participar; incluso habiendo aceptado, puede retirarse en cualquier momento si así lo desea. Si luego de haber leído y comprendido la información que se le ha brindado, desea participar, marque "Acepto formar parte de este estudio", si por el contrario no lo desea marque "No acepto formar parte de este estudio".

¿Estoy dispuesto(a) a participar voluntariamente de este estudio?

Acepto formar parte de este estudio.

No acepto formar parte de este estudio.

Declaratoria de Originalidad del Autor.

PROGRAMA

“Promover una comunicación asertiva en los docentes de la Unidad Educativa

Dr. Manuel Córdova Galarza.”



AUTOR: Yagual Morán Robert Franklin

PIURA – PERÚ

PROGRAMA							
TITULO		Promover una comunicación asertiva en los docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.					
JUSTIFICACION		Es muy importante una comunicación asertiva porque con ella se llega a tener una buena relación respetuosa y coordinada, no solo con el núcleo familiar, sino también con cada una de las personas que te rodean en el entorno de tu lugar de trabajo. Este programa es claramente importante porque en ella permite a los miembros de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza que deban relacionarse con un mayor éxito organizacional sean estos con las autoridades y con cada uno de los docentes. La comunicación asertiva es fundamental porque con ello podemos lograr el éxito alcanzado en la vida, no tenemos problemas con nadie y lleva al camino del bien. Entre unos de sus valores que promueve el asertividad, es el respeto mutuo. Se decidió a realizar este programa donde se brinde a los docentes la capacidad de manejar un excelente lenguaje comunicativo al momento de expresarse, en un lenguaje práctico y agradable que resulte de gran utilidad en su desarrollo profesional. Cada sujeto debe enunciar su punto de vista de manera clara y respetuosa, se debe siempre emplear una buena comunicación para que no existan problemas en nuestra vida diaria e institucional y saber mejorar las conductas y comportamientos.					
OBJETIVO GENERAL		Desarrollar estrategias comunicacionales que permitan desarrollar la Comunicación Asertiva entre los miembros de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza.					
OBJETIVOS ESPECIFICOS		Incluir a los directivos de la institución que cooperen en el desarrollo de actividades de la comunicación asertiva. Incentivar a los docentes a una integración colectiva e incorporar un ambiente adecuado de trabajo preservando las relaciones interpersonales mediante una buena relación personal. Concientizar a toda la comunidad educativa a tener una buena y mejor norma y reflexión de la buena relación interpersonal a través de la comunicación asertiva.					
UBICACION FISICA		Dirección: Bloque 1 b manzana 563 solar 17-18-19. Ciudad: Cooperativa Bastión Popular. Cantón: Guayaquil. Provincia: Guayas.					
FUNDAMENTACION TEORICA		Propósito, metodología, Estrategias.					
PROPOSITO		El objetivo es "Elaborar estrategias organizacionales para fomentar una comunicación asertiva en los docentes de la Unidad Educativa Dr. Manuel Córdova Galarza".					
METODOLOGIA		Comunicación oral, además de las respectivas exposiciones educativas para desarrollar y proporcione el aprendizaje de la comunicación asertiva. Este programa, es encaminado a los, docentes y autoridades para que puedan mejorar la forma de comunicación con más ahínco y respeto, y de esa manera formar equipos de trabajos sin ningún inconveniente. Es ahí donde cada uno tendrá que interpretar lo realizado en lo que es la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.					
ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA COMUNICACION ASERTIVA							
a) La comunicación es una herramienta importante que se debe manejar en entornos educativos y laborales.		b) Una buena comunicación permite trabajar en equipo y conlleva a una excelente relación social.		c) La comprensión y el respeto nos dirige a las personas y elimina la agresión.			
LA COMUNICACION ASERTIVA LO QUE ES							
a) La comunicación asertiva te asistirá a justificar lo que crees que es justo para ti y los demás.		b) Mejorar las relaciones comunicativas y fomenta una buena calidad de vida.		c) Es empatía reflejada en la persona. d) Prioriza en expresar afectos y sentimientos, en vez de críticas, malos pensamientos o comentarios.			
CARACTERISTICAS							
a) Aceptar la realidad tal como es.		b) Acepta sus iniciativas por su propia cuenta.	c) Acepta cada uno de sus desaciertos.	d) Acepta sus aptitudes personales.	e) No es impetuoso con las personas que lo rodea, está dispuesto a encaminar y que otros actúen	f) Comparten con éxito el trabajo en equipo para bien de la institución.	
COMUNICARTE ASERTIVAMENTE							
Permite expresar sin herir a nadie.		a) Reflexionar el acontecimiento sin juzgar a nadie.		b) Ser sensato en tus decisiones.	c) Hace una exigencia precisa que acata la necesidad de la otra persona.		
TUS PROPIOS SENTIMIENTOS							
a) Los sentimientos propios es sin lugar a dudas los principales sin estimar a nadie y la que no admite discusión.			b) Desarrollo personal y bienestar emocional.				
SIN CRITICAR A NADIE							
a) El asertividad es separar tus observaciones de tus evaluaciones.		b) Debes de describir lo que ha ocurrido, sin emitir ningún juicio o interpretación.		c) Observar sin juzgar a nadie, es la forma más adecuada de inteligencia humana.			
PETICION CONCRETA QUE RESPETA LA NECESIDAD DE LA OTRA PERSONA.							
a) Es importante que el mensaje que desees comunicar sea claro.		b) De forma sencilla y corta.	c) Ser específico y concreto.	d) Diríjete de forma correcta	e) Coherente	f) Ser educado de forma asertiva.	
GUÍA PARA MEJORAR LA COMUNICACION ASERTIVA A DOCENTES.		El docente debe tener en cuenta que se rige al código de convivencia y los reglamentos de la institución:		a) El docente debe conocer el modelo instructivo de la institución educativa en la cual le permite exponer con la misión y visión de la institución educativa a la cual pertenece. b) Acatar con responsabilidad el docente y manteniendo las buenas relaciones interpersonales con cada uno de los miembros de la institución educativa. c) Respetar la honorabilidad de los miembros de la comunidad educativa considerando cada una de sus diferencias individuales y ejerciendo cada uno de los vínculos adecuados para que puedan implementar nuevos conocimientos. b) Cumplir con responsabilidad el docente y manteniendo buenas relaciones interpersonales con todos los miembros de la institución.			
GUÍA PARA MEJORAR LA COMUNICACION ASERTIVA EN LAS AUTORIDADES		a) Mantener un trato respetuoso y amable con los docentes, estudiantes, y los representantes.		b) Es importante llevar una organización que influya en las relaciones interpersonales y permitan tener mejores planes en el futuro del plantel.		c) Cumplir las normas y reglamentos con los docentes para que lleven una mejor relación social en el plantel educativo.	



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
“Dr. MANUEL CÓRDOVA GALARZA”



Acuerdo Min. 2947 del 06 de Julio de 1992
Dirección Distrital de Educación 09D07
Bastión Popular Bl. 1B Mz. 574 Sl. 2 calle 23 CN-O y Avenida 38 AN –O
Teléfono 042586035 email: colegiomanuelcordova3041@hotmail.com
Guayaquil – Ecuador

Guayaquil, 8 de octubre del 2021

Lcdo. Robert Yagual Morán

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

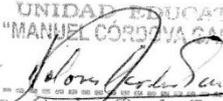
PRESENTE

De mi consideración

Por medio de la presente quiero comunicar a usted la aceptación de su oficio receiptado el 5 de octubre del 2021, en la cual solicita la autorización para poder realizar unas encuestas a los docentes de las tres jornadas, para su tesis de la maestría en Administración en la educación de la Universidad Cesar Vallejo, del hermano país, Perú

Lcdo. Robert Yagual Morán puede realizar sus encuestas en esta Institución Educativa en los días que usted estime conveniente siempre en cuanto no interrumpa la labor del docente en sus clases virtuales

Atentamente,


UNIDAD EDUCATIVA
"MANUEL CÓRDOVA GALARZA"
por 
Lcdo. Carlos Toala Parrales
RECTOR (E)

Lic. Carlos Toala Parrales
RECTOR

