



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunicación asertiva y trabajo en equipo en estudiantes de
Instituciones Educativas Públicas del distrito Echarati, Cusco,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Manasaya Paucar, Sonia (ORCID: 0000-0003-1695-045X)

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto (ORCID: 0000-0003-3329-8184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres Gregorio y Timotea que se encuentran en el cielo, a mi familia y mis grandes tesoros Deysi, Thiago, Naomi y Liam que son el motor impulsor en mi formación profesional.

Agradecimiento

A mi familia, y docentes de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, en particular al Dr. Jesús Alberto Ochoa Carbajo por paciencia y sus orientaciones que me ayudaron a poder concluir mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de los instrumentos por expertos	21
Tabla 2. Baremación	23
Tabla 3. Resultados de los niveles de la comunicación asertiva y sus dimensiones	26
Tabla 4. Resultados de los niveles del trabajo en equipo y sus dimensiones	27
Tabla 5. Prueba de normalidad	28
Tabla 6. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis general	29
Tabla 7. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 1	30
Tabla 8. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 2	31

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo desde la perspectiva de los estudiantes de una de las instituciones educativas del distrito de Echarati, acogiéndose a un proceso metodológico, de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, alcance explicativo, y de diseño no experimental, correlacional causal, cuya población fue conformada por 117 estudiantes, siendo la muestra seleccionada de manera intencional integrada por 117 estudiantes del V ciclo de educación básica, a quienes se les proporcionó dos cuestionarios para recabar información de las variables, que fueron validadas por especialistas y confiable con soporte en el alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados, se constató que la información proviene de distribución no normal, por ello, se utilizó la prueba de regresión logística, para el análisis inferencial, donde la significancia del ajuste de modelo fue de 0,000, interpretando que la comunicación asertiva es factor incidente en el trabajo en equipo, además, el valor de Nagelkerke, permitió concluir que la comunicación asertiva explica el 37,8 % de la variación del trabajo en equipo.

Palabras clave: Comunicación asertiva, trabajo en equipo, regresión logística ordinal.

Abstract

The present research work had the objective of determining the incidence of assertive communication in teamwork from the perspective of the students of one of the educational institutions of the district of Echarati, using a methodological process, applied type, quantitative approach, explanatory scope, and non-experimental design, The population was made up of 117 students, and the sample was selected intentionally and consisted of 117 students of the fifth cycle of basic education, who were given two questionnaires to collect information on the variables, which were validated by specialists and reliable with the support of Cronbach's alpha. As for the results, it was found that the information comes from non-normal distribution, therefore, the logistic regression test was used for inferential analysis, where the significance of the model fit was 0.000, interpreting that assertive communication is an incident factor in teamwork, in addition, the Nagelkerke value, allowed concluding that assertive communication explains 37.8% of the variation in teamwork.

Keywords: Assertive communication, teamwork, ordinal logistic regression.

I. INTRODUCCIÓN

En referencia al trabajar en equipo se puede aseverar que promueve el desarrollo del dinamismo, multidimensional y de gran gama de categorías según lo complejo, por tal motivo, ello supone que personalmente uno se sienta dispuesto a colaborar con otros al momento de realizar actividades con el fin de alcanzar los propósitos en común, contribuyendo de esa manera a la mejora y desarrollo de quienes pertenecen a tal equipo (Herrera et al., 2017). Además, al estar en constante interacción con los demás, se pone mayor énfasis en la adquisición de competencias para comunicarse, por ello, en ocasiones tal proceso, deriva en situaciones de conflicto, generando estrés y pueden limitar a la persona a vivir plenamente, por ello, precisamente la comunicación asertiva precisa herramientas útiles y suficientes para la persona, con el fin de que la comunicación se desempeñe acertadamente, haciendo valer su perspectiva, sin necesidad de lacerar a otros (Castro y Calzadilla, 2021).

En referencia a la perspectiva internacional, el trabajo en equipo, no suele ser utilizada como estrategia para la gestión, ni como estrategia para un cambio en las entidades educativas, debido a que existen diversos factores personales, que obstaculizan su desarrollo, es decir, que la actitud o conducta de algunos integrantes del equipo, como también la poca adaptación a posibles cambios en el trabajo del equipo, las quejas o comentarios negativos y la irresponsabilidad o la baja inteligencia emocional, dañan el ambiente de trabajo en equipo (Santizo, 2016). Además, el trabajo en equipo, no adquiere un óptimo desempeño debido a que sus integrantes posean un buen desempeño, sino porque el conglomerado de las individualizaciones han de lograr desarrollar un modo de vinculación que incida en una red de comunicaciones que evidencia el uso de una dinámica colectiva que supere el aporte individual (UNESCO, 2020).

Desde la óptica nacional, el trabajo en equipo por sí solo, no garantiza la obtención de competencias necesarias, debido a que ello implica el desarrollo de diversos procedimientos operatorios que se basan en que todo integrante del equipo asuma un rol y que aporten para lograr las metas que se tienen en común, pretendiendo de esa manera la obtención de mejores resultados al finalizar la actividad demandada (Sucari y Quispe, 2019). Además, el trabajo en equipo, es

considerado como estrategia y/o método de trabajo, que permite que los estudiantes desarrollen sus competencias y habilidades al comunicarse, asumiendo responsabilidades, que le permitan el incremento de la habilidad para reflexionar (García-Lázaro, 2019), pero a causa de las diversas modalidades de clases virtuales o semipresenciales, se ha evidenciado que ciertas particularidades como la falta de experiencia por el estudiante, falta de comunicación y orientación, la diferencia de horario y geografía, la comunicación no verbal, o el número de integrantes que conforman cada grupo, inciden en el desarrollo y consecuencia del uso de herramientas para el trabajo en equipo, reflejando de esa manera experiencias negativas (Cotán et al., 2021).

Por último, manifestar que en una de las Instituciones Educativas del distrito de Echarati, provincia de la Convención, del departamento Cusco, se percibe a un gran número de estudiantes pasivos, debido a que algunos de los docentes son los grandes protagonistas del proceso educativo, además, la actitud indiferente y escaso compromiso con la labor conjunta de diversos estudiantes, llegan a influenciar en el fracaso del uso del trabajo en equipo como estrategia para el logro de las competencias, además, el conformismo y la baja autoestima, ha traído como consecuencia que el estudiante no asuma su responsabilidad como parte del equipo y que en algunos casos no quiera trabajar con otros porque se siente intimidado. Por tales motivos, el presente trabajo, pretende probar que una comunicación asertiva, incentiva una actitud positiva al momento de interactuar con otros, que le permita la expresión de la opinión y valoración, evitando la descalificación, reproche y enfrentamiento, aportando al logro del trabajo en equipo, fomentando valores, lealtad, seguridad como autoestima que satisfagan la necesidad individual de cada integrante valorando su aporte en relación a las metas conjuntas.

Por ello, se ha planteado como problema general: ¿De qué manera la comunicación asertiva incide en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito Echarati, Cusco, 2022? y como problemas específicos: (a) ¿De qué manera los componentes verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito Echarati, Cusco, 2022?, y (b) ¿De qué manera los componentes no verbales inciden en el

trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito Echarati, Cusco, 2022?.

De este modo, el presente trabajo se llegó a justificar, a partir de lo teórico, porque se pretende verificar, rechazar o aportar aspectos teóricos en relación con el propósito de conocer si la comunicación asertiva es factor incidente sobre el trabajo en equipo, suscitando ideas, recomendaciones o supuestos para futuros trabajos. Además, de acuerdo con los propósitos planteados, los resultados que se obtengan permitirán encontrar soluciones concretas a los problemas sobre el liderazgo, la comunicación, la coordinación y la colaboración, con apoyo de los componentes verbales y no verbales de la comunicación asertiva en favor del trabajo en equipo, también se tendrá la posibilidad de proponer algún cambio en el planteamiento del trabajo en equipo, estrategia de fomento del trabajo en conjunto. Y a partir de lo metodológico, se ha seleccionado como técnica a la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, los cuales facilitarán la recolección de datos, pretendiendo dar a conocer el nivel de incidencia de la comunicación asertiva y sus componentes verbales y no verbales sobre el trabajo en equipo.

Además, se ha planteado como objetivo general: Determinar de qué manera la comunicación asertiva incide en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito Echarati, Cusco, 2022; y como objetivos específicos: (a) Determinar de qué manera los componentes verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022, y (b) Determinar de qué manera los componentes no verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022.

Y, por último, se planteó como hipótesis general: La comunicación asertiva incide significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022, y como hipótesis específicas: Los componentes verbales inciden significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022; y (b) Los componentes no verbales inciden significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de una Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes, desde el enfoque internacional se ha considerado lo trabajado por Pane et al. (2021), cuyo objetivo fue el de preparar a los estudiantes de escuelas primarias de Indonesia frente a posibles desastres, los cuales fueron calificados, al desarrollar habilidades necesarias para tales capacitaciones en serie, siendo una de las habilidades a considerar el trabajo en equipo, Además, la técnica para determinar a la muestra fue no probabilística o por conveniencia, considerando a 57 estudiantes, asimismo, se manejaron métodos cuantitativos, para manejar e interpretar la información obtenida por medio de cuestionarios que fueron validados y confiables. Asimismo, los resultados, evidenciaron que los estudiantes se encuentran listos para que continúen con el próximo nivel de capacitación, considerado que tal capacitación fue de manera online. Por ello, se resalta el aporte del estudio, donde se hace referencia que el trabajo en equipo facilitó que se cumplan los objetivos, incrementando la motivación como la creatividad, los cuales favorecen al crecimiento de las habilidades sociales de quienes lo integran.

Asimismo, Torres-Hernández y Gallego-Arrufat (2022), en su estudio, se plantearon describir y comparar los hallazgos de una rúbrica 360°, analizando las diferencias de puntuación media por grupo y la existencia de diferencia significativa en valoración intra e intergrupala sobre el trabajo en equipo, de tipo aplicado, de alcance explicativo, y de diseño cuasiexperimental, llevado a cabo con cuatro grupos considerados del contexto de España y México, con grupos denominados experimental y control, siendo tal asignación a juicio de quienes investigaron, asimismo la muestra estuvo formada por 137 estudiantes que cursaron el sexto de primaria, y para recabar datos se utilizó la rúbrica construida con ocho descriptores. Sobre los resultados, se pudo constatar que dentro la coevaluación cuatro de los descriptores fueron valorados con calificación máxima. Además, la media grupal evidenció que la autoevaluación posee puntuación más alta. En los grupos experimentales, se destacó el aporte del estudio al evidenciar la existencia de diferencia significativa en la evaluación y en los grupos control existe diferencia significativa en la autoevaluación, en tal sentido, también se resalta el componente comunicativo para la promoción de procesos de trabajo conjunto significativos para la consecución de las metas propuestas.

De igual manera, Veldman et al. (2020), propusieron examinar el aprendizaje en conjunto dentro del programa Success for All, el cual condujo a una mejor conducta de trabajo en equipo de los estudiantes de primer grado. En el estudio participaron 168 estudiantes de seis escuelas de Success for All, y 144 estudiantes de cuatro escuelas control. Además, se pudo observar un comportamiento positivo y negativo al trabajar en equipo durante un trabajo grupal, considerando el ethos socioemocional, la participación grupal y el tipo de diálogo. Para analizar los resultados se utilizó un análisis multinivel longitudinal para la secuencia de intervalos de tiempo observados de 20s. Los grupos Success for All evidenciaron un comportamiento de trabajo en equipo más positivo y menos negativo a comparación con grupos de control, mientras se controlaban varias particularidades del equipo. Se llegó a concluir que el comportamiento de trabajo en equipo es negativo aumento de manera gradual durante toda la tarea en los grupos de control mientras que en los grupos Success for All, aumentó solo hacia el final de la labor. Esto aporta al estudio, porque da a entender que la propuesta de proyectos educativos mejora el trabajo grupal.

En relación a lo manifestado, Deaño et al. (2020), se propusieron comprobar el estilo comunicativo de los estudiantes de nivel primario, y corroborar las diferencias de los estilos asertivo, agresivo o pasivo. Para tal fin se ha realizado un estudio de alcance descriptivo inferencial, cuya muestra fue conformada por 495 estudiantes, a quienes se les aplicó para recabar información una escala de comportamiento de asertividad para niños. Los resultados que se obtuvieron permitieron afirmar que existe mayor presencia de estudiantes 66,38 %, que seleccionó por utilizar un estilo asertivo, sobre el estilo agresivo el 22,51 % y en referencia al pasivo 11,11 % , además, el principal comportamiento asertivo, se centró en agradecer al expresarse y al responder a comportamientos positivos o al pedir disculpas si su actuación fue negativa, Cabe mencionar, que se concluyó que los estilos comunicativos varían en relación a variables sociofamiliares y escolares. Referente al aporte, el estudio presenta los diversos estilos comunicativos, y cuáles son las actitudes negativas.

Por último, Morales (2020), estableció el vínculo de las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva, concurriendo a una metodología de tipo

básico, de alcance correlacional y de diseño no experimental, trabajado con una muestra integrada por 30 estudiantes, a quienes se les facilitó dos cuestionarios para recabar datos sobre ambas variables, la cual fue validada por especialistas, y sobre la confiabilidad mediado por el coeficiente de Cronbach. Sobre los resultados, se aseveró que el 76,7 % de los estudiantes manifestó que la comunicación asertiva es buena y el 23,3 % regular, además, se constató que el valor correlacional fue de -0,016; con una significancia mayor a 0,05; por tanto, se concluyó que el vínculo de las variables no es significativo, inverso y muy débil. Por ello, se concluyó que la existencia de altos niveles en las relaciones interpersonales, no necesariamente evidencia un alto nivel de comunicación asertiva o viceversa. El aporte del estudio se basa en la evidencia, que la comunicación asertiva, no necesariamente refuerza la relación interpersonal, por tal motivo, se prevé el reconocimiento de factores incidentes en ella para ser tomados en cuenta y estudiados.

Desde el enfoque nacional, se optó por el trabajo de Romero (2022), determinó el vínculo de la comunicación asertiva con el aprendizaje colaborativo, con una metodología de tipo básico, con alcance correlacional y de diseño no experimental, considerando con una muestra de 142 estudiantes, a quienes, para recoger su percepción de las variables, se ha propuesto la construcción de dos cuestionarios, que con antelación fue validado por especialistas y mediante el coeficiente de Cronbach avalado su confiabilidad. Además, los resultados obtenidos, han permitido aseverar que el 13,4 % de los estudiantes calificó a la comunicación asertiva en nivel adecuado, el 53,5 % significativo y el 33,1 % inadecuado, también se constató que el valor de la significancia fue de 0,000, y el de la correlación de 0,886, lo cual facultó en rechazar a la hipótesis nula, y llegar a la conclusión, que, si existe adecuados niveles de comunicación asertiva, entonces el aprendizaje colaborativo es significativo o viceversa. El estudio aporta, al evidenciar que el aprendizaje colaborativo, va de la mano con la comunicación asertiva entre los integrantes de un equipo de trabajo.

En cuanto a lo realizado por Linares (2022), estableció el vínculo de la comunicación asertiva con la convivencia escolar, optando por un tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, con alcance correlacional y de diseño no experimental, logrando recabar información mediante dos cuestionarios,

aplicados a una muestra constituida por 132 estudiantes. Además, mencionar que tales instrumentos, fueron validados por tres especialistas, y también por medio de una prueba piloto analizados tales datos mediante el coeficiente de Cronbach, evidenciando la confiabilidad de los mismos. Respecto a los resultados, el 19,0 % de los estudiantes percibe a la comunicación asertiva en nivel malo, el 67,0 % regular y el 14,0 % bueno, además, por medio de la prueba de Spearman, se constató que la significancia fue de 0,000, y que la correlación fue de 0,534; lo cual permitió concluir, que, si la comunicación asertiva se encuentra en niveles buenos, entonces la convivencia escolar también es óptima o viceversa. Cabe mencionar, que el estudio aporta, al evidenciar que la convivencia escolar se nutre de la comunicación asertiva, evitando posibles conflictos o llegando a solucionarlos por completo, lo cual aporta a un buen trabajo en equipo.

De acuerdo con Berrú (2021), quien diseñó un programa sobre habilidades blandas, las cuales benefician el trabajo en equipo, considerando un enfoque cuantitativo, de tipo básica, y de alcance propositivo, el cual contó con una muestra de 30 estudiantes que cursaron en ese momento el cuarto de primaria, además, para recabar información, se optó por construir dos cuestionarios, cuya validación se dio a juicio de tres especialistas, y mediante el coeficiente de Cronbach, se pudo evidenciar el valor de la confiabilidad de los mismos. A partir de los datos recolectados, se ha podido evidenciar que el 26,67 % de los estudiantes calificó al trabajo en equipo en nivel bajo, el 53,33 % regular y el 20,00 % bueno, asimismo, se concluyó que el diseño de un programa que fortalezca y mejore el trabajo en equipo, estuvo enfocado en aspectos como la empatía, resolución de conflictos, comunicación e inteligencia emocional, el cual contó con la validación de profesionales de amplia experiencia en el campo administrativo referido a entidades educativas. Asimismo, el estudio aporta al presente, al dar a conocer que para que el trabajo en equipo, llegue a ser beneficioso se debe de evidenciar ciertas habilidades blandas, que permitan interactuar de manera adecuada.

El estudio de Camus (2019), centró su investigación en establecer el vínculo del control de emociones con el trabajo en equipo, optando por un proceso metodológico, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, y de alcance correlacional, con diseño no experimental, optando por considerar a una muestra de 120

estudiantes, que cursaron el quinto de primaria de una institución educativa de Ventanilla. Los instrumentos construidos fueron dos cuestionarios, que han pasado por una rigurosa validez a juicio de especialistas, y mediante el coeficiente de Cronbach, evidenciado su nivel de confiabilidad. Los resultados del trabajo en equipo, permitieron afirmar que el 37,5 % posee alto dominio, el 46,7 % medio y el 15,8 % bajo, además, mediante la prueba de Spearman, se concluyó que el vínculo entre las variables es significativo, muy alto y directo, es decir, que la existencia de alto control sobre las emociones, evidencia un trabajo en equipo con dominio alto o viceversa ($r=0,963$; y $p=0,000$). Cabe mencionar, que el estudio da a entender, que es preciso controlar las emociones para forjar lazos cooperativos y por ende un buen trabajo en equipo.

Finalmente, Torres (2019), en su estudio se planteó determinar el vínculo existente de la comunicación asertiva con la convivencia en la escuela, utilizando un método de investigación básico, de alcance correlacional y de diseño no experimental, optando convenientemente, por considerar como muestra a los 67 estudiantes que cursaron el sexto de primaria. Además, los instrumentos de recojo de información fueron dos cuestionarios, validados por especialistas y mediante el coeficiente de Cronbach evidenciado la confiabilidad de los mismos. Los hallazgos que se suscitaron luego de analizar la información, permitió afirmar, que el 34,3 % de los estudiantes, evidenció que la actitud al comunicarse fue no asertiva, el 56,7% tendencia a la asertividad, y el 9,0 % asertivo, y la correlación tuvo un valor de 0,874; con una significancia de 0,000; por ello, se pudo concluir que existe vinculación significativa, directa y alta entre las variables, es decir, que la existencia de altos niveles de asertividad al comunicarse, evidencia una convivencia escolar óptima entre los miembros de la comunidad educativa o viceversa. Cabe mencionar que el estudio aporta, al presente porque todo indica que, para una positiva convivencia escolar, se necesita de buena comunicación asertiva, lo cual refuerza la labor conjunta en consecución del desarrollo colaborativo de competencias.

En tal sentido, a partir del análisis del conocimiento derivado del ámbito educativo, fue de necesidad resaltar la tendencia que tal ámbito ha de compartir, en diversos ambientes, al paso del tiempo, por tal motivo, una de las teorías que sustenta a la comunicación asertiva, fue la Teoría de la Comunicación, la cual

desde la mirada de Quiñonez y Moyano (2019), postula que se debe poseer y desarrollar un lenguaje eficiente, positivo y afirmativo, por lo que el ser humano llega a comunicarse efectivamente, sin generar un vínculo de subordinación, expresando su sentir y pensamiento, haciendo que se valore y respete las ideas que expresa como ser humano, llegando a fortalecer la familiaridad al tratar a otros seres humanos. Por ello, con la comunicación, se llega a crear lazos, entre sujetos, grupos o equipos, y también los vínculos pueden establecerse entre los que lo conforman, incidiendo sobre la motivación que ha de poseer cada uno de ellos, en miras a lograr los objetivos que poseen gran valor.

Además, la indagación sobre la comunicación asertiva, inició bajo la perspectiva del enfoque del conductismo, transitando por el cognitivista, y consolidándose en la interacción contigua a la fisiología (Calua et al., 2020); a partir del factor conductual, se toma en cuenta a la comunicación verbal y a la comunicación no verbal, desde el factor cognitivo, se evidencia la percepción que hace énfasis en el ambiente, desde la generación de pensamiento, sentimiento y acción, y finalmente, desde el factor fisiológico, se evidencia la expresión en el cuerpo del ser humano.

Sobre las bases conceptuales, Morgado et al. (2019), manifestaron que la acción de entablar una comunicación es de gran importancia desde el nacimiento y hasta la muerte del ser humano, por ello, es entendido como un único proceso que incide sobre la convivencia de los seres humanos con sus pares, es un componente fundamental para que la sociedad llegue a desarrollarse, debido a que faculta a un conglomerado de sujetos de variados contextos llegar a interactuar, el cual determina el vínculo con el ambiente donde se desenvuelve, favoreciendo su éxito en distintos lugares. Para Calua et al. (2020), la comunicación, es el intercambio de información del emisor y receptor, con el propósito de informar o percibir un mensaje en concreto, es decir, que su importancia, reside en las personas, quienes llegan a intercambiar informaciones de diversas tipologías entre sí, realizando el acto de comunicarse, como una actividad relevante para la convivencia en sociedad, por ello, el lenguaje, según Lesmes et al. (2020), radica en la importancia de la actitud, basadas en modelos o tipos de educación en diversas esferas sociales, es decir, que el aspecto cultural que es aprendido en el

ámbito familiar, como en las entidades educativas, o en contextos sociales, donde pasa una gran parte de su tiempo.

En relación a la comunicación asertiva, una habilidad que se usa para expresar con actitud, certeza, honestidad y respeto, las ideas de una persona, evitando utilizar violencia y comportamiento agresor o de reproche, frente a una gran gama de pensamientos de otros sujetos (Cañas y Hernández, 2019), es decir, que la delicadeza de un sujeto, al tener que escuchar, sin la emisión de juicios de otros sujetos, siendo empático en todo momento con todos, poniéndose en la posición de ellos, sin dejar de defender la opinión de uno mismo o el interés. Además, es considerada como la habilidad propia de los seres humanos, debido a que permite expresar lo que siente, desea y necesita con una gran claridad, afecto y respeto (Maluenda et al., 2017), por ello, es la disposición de escuchar diferentes puntos de vista u opiniones de otros, teniendo claramente el límite de ellos. Por último, fue definido como una habilidad comunicativa con otros, con cierta claridad y naturalidad, teniendo respeto sobre las maneras de pensar y las diferentes posturas que tome en cuenta, con amplia actitud cargada de empatía, respeto y afecto (Caridad et al., 2017), por tal razón, las expresiones generadas de las ideas claras, coherentes y seguro, pero sin agraviar o vulnerar a otras personas, es conocido como comunicación asertiva.

A partir de la propuesta de diversos modelos para medir a la comunicación asertiva, se ha llegado a analizar, los factores que explican tal fenómeno, por ello, se ha evidenciado que el modelo propuesto por Fernández (2016), identificando tres categorías: (i) Asertividad, basada en la habilidad que poseen los seres humanos, la cual permite manifestar la necesidad, actitud, opinión, y coherencia, es decir, la persona asertiva, respeta la creencia, opinión y postura de otros sujetos que son partícipes de la comunicación, (ii) Comunicación abierta, acto deriva de la comunicación de dos o más sujetos, de forma recíproca, con alto grado de transparencia y con sinceridad, es decir, que ambas partes entablan relaciones comunicativas, no esconden secretos y llegan a decirse acciones con alto índice de verdad, y (iii) Apreciación de la convivencia, derivada de las causalidades que conllevan a poder cumplir, o en incumplir, los acuerdos de convivencia que previamente se plantearon para llevar un buen clima.

Otro de los modelos, lo evidenciaron Quiñonez y Moyano (2019), quienes manifestaron que es claro que los seres humanos interactúan y participan de manera activa, cuando se encuentran motivados, tal experiencia, facilita la asimilación y acomodación de nuevo conocimiento, adaptando y aceptándolos, para llegar a modificar su esquemático personal, por ello, se ha diferenciado tres actitudes relacionadas a la asertividad: (i) Asertiva, basada en relaciones positivas y resolución de problemas, respetando el derecho de otros y defendiendo sin agresividad ni menosprecio el propio, asimismo, se evidencian gestos firmes, posturas relajadas y voz adecuada, (ii) Agresiva, actitud basada en la defensa de la postura, violando el derecho de otros y creando tensión, alegando que se tiene derecho pero los otros no, asimismo, se evidencia al percibir mirada fija, gesto amenazador y volumen de voz muy elevada, y (iii) Pasiva, actitud, que conlleva a la persona a no conseguir los objetivos, al perder oportunidad, y tener conflictos personales, es en donde se le brinda la razón a los demás sin defender la postura propia, rehúye de miradas directas, evidencia movimientos con nerviosismo, posee una postura recogida y un volumen de la voz bajísimo.

Uno de los modelos compuestos, considera tres componentes, considerado desde la perspectiva, de tres autores, que han estudiado a la comunicación asertiva, por ello: (i) Habilidades comunicativas, definidas como un conjunto de procesos lingüísticos que se desarrollan desde el nacimiento hasta la muerte de las personas, con el fin de permitir que se participe eficientemente en toda esfera comunicativa y en la sociedad (Lesmes et al., 2020), (ii) Relaciones interpersonales, componente que constituido como un pilar relevante de los seres humanos, debido a que aporta a la acción de alta calidad de la vida y de los demás, determinante para inspirar confianza y reciprocidad (Mendoza et al., 2020), y (iii) Resolución de conflictos, definido como la capacidad resolutoria de diversos problemas originados por factores que inciden sobre la diferenciación dentro de un grupo, siendo uno de ellos el sistema valorativo incompatible, las tareas interdependiente, entre otros (Caridad et al., 2017).

Cabe mencionar, que la importancia de la comunicación asertiva, deriva fundamentalmente, a partir de la percepción de la interacción propiamente dicha, de la libertad y seguridad que proporciona a los estudiantes, debido a que esto,

prepara el campo para poder entender, diferenciar y relacionar la actitud asertiva de la efectiva, así como llegar a reconocer los factores que inciden en la comunicación que se generan entre los estudiantes, su percepción, valor y propósito, además de expresarse sus ideas libremente, con seguridad, responsabilidad y con sentido crítico (Quiñonez y Moyano, 2019).

Por ello social y familiarmente, las personas tienen la necesidad de relacionarse con otros, es decir, que tales relaciones que en algún momento se tornan difíciles, y que genera que se sienta vulnerada su voluntad, debiéndose plegarse a otras con las que no tiende a compartir, se llega a producir frustración e sentirse insatisfecha, llegando a incidir sobre su autoestima e inseguridad, evitando que lleguen a confrontar situaciones negativas y solución de problemas., es por ello, que se resalta la importancia de la asertividad (Romero, 2021).

Sobre las dimensiones, se ha llegado a revisar y considerar la propuesta de Kaim (2020), quien diferencia dos componentes al comunicarse asertivamente, los cuales pasaron a ser las dimensiones del presente trabajo, siendo:

Dimensión 1: El componente verbal, derivada de la Comprensión del punto de vista de otras personas, la cual hace énfasis en la transmisión a otros que llegaste a entender su percepción, sin la significancia de llegar a acordar, pero sí de comprender cómo piensa de tal situación, expresión del problema, momento en que con claridad y objetividad se propone el problema, expresando el sentir y consecuencia negativa, al exponer el pensar de forma concreta y sin quejarse, haciendo uso de verbos con sentido positivo, propuesta, basada en la expresión a otros de lo que se dese que se haga o el planteamiento de propuestas, sin utilizar condicionales, y expresión de consecuencia y compromiso, basada en expresar la conclusión alegando lo que ha de mejorar con tal solución (Kaim ,2020).

Dimensión 2: el componente no verbal, basado en el contacto visual, al mirar siempre de forma directa y con honestidad, es decir, que no mirar de manera amenazante, ni que veas los ojos en todo momento, pero es relevante hacerlo frecuentemente porque es una señal de ser una persona sincera, voz, su manejo, implica, el tono, al hablar medianamente sin necesidad de levantar la voz, la claridad, necesariamente la voz debe entenderse y debe poseer buena dicción, y la fluidez, al no trabarse ni tartamudear, demostrando seguridad al expresarse,

gestos, las expresiones del rostro deben ser relajadas, seguras y amables, debido a que se puede transmitir comprensión y actitud empática, postura, evitando el cruce de brazos, porque muestra que no estás interesado, busca que tu postura este ligeramente inclinada hacia la persona, no realizar movimientos de nerviosismo o que evidencian que poseen prisa, y distancia, acercarte mucho podría tomarse como actitud agresiva, al igual que estar lejos puede ser traducido como que no te interesa conversar, por ello, es necesario hacer contacto y brindar un abrazo puede tomarse como asertivo (Kaim ,2020).

Respecto al sustento teórico de la variable dependiente, trabajo en equipo, se ha tornado pertinente, mencionar según Ukezono et al. (2015), manifestó que laborar con otras personas permite mantenerse en alerta, y más aún cuando ellos son extraños, despertando una actitud con mayor competitividad.

La Teoría del Aprendizaje Social, desde el estudio de Rodríguez y Cantero (2020), da a entender que Bandura, manifestó que la presente teoría estableció que el aprender es realizado por mediante el trabajo en equipo, y que el aprendizaje se desarrolla por el establecimiento recíproco de tres factores: (i) Personal, (ii) Ambiental y (iii) Conductual, es decir, que tales factores, continuamente se encuentran en interacción, además, fue definido como la habilidad para poder aprender mediante el seguimiento de instrucciones sin considerar la experiencia del estudiante, por ello, la conducta del ser humano, en gran parte, se aprende por medio del aprendizaje asociado, también denominado aprendizaje conjunto o en equipo. De igual manera, Jara et al. (2018), mencionó que la capacidad conferida a las personas es ser social, por ello, se busca de manera constante que se llegue a relacionar con otros, satisfaciendo su necesidad por medio de relaciones que se establezcan en sociedad (instituciones educativas, entre otros), por ello, todo proceder de adaptarse y aprender, es analizado en el ámbito educativo al trabajar en equipo.

Además, desde el enfoque socioformativo, se ha fundamentado el trabajo en equipo, debido a que, a partir de los hallazgos manifestados por Martínez et al. (2019), Tobón, manifestó que a partir del enfoque socioformativo, el currículo o planificación curricular, se construye de forma constante y continua, es decir, que desde la colaboración de organizaciones que aportan al desarrollo de la educación,

se viene incorporando métodos y estrategias, por tanto, se viene insertando durante todo el desarrollo de los diversos actores educativos, por ello, al realizar la planeación se consideran actividades que tomen en cuenta un trabajo en equipo de parte de los estudiantes, mejorando continuamente, por tal motivo, el trabajo en equipo, incide sobre la búsqueda que todo miembro del equipo este dentro de un ambiente educativo, desarrolle su capacidad e ingenio, a partir de la identificación de los problemas propuestos que se quieren solucionar.

Desde el aporte de Sánchez (2018), el trabajo en equipo, se basa en la gestión de una forma distinta, con mayor adaptación a la realidad variable, por ello, es considerado como condición de viabilidad, es decir, que diversas entidades, consideran el trabajo en equipo, considerando el cambio social, dando participación y protagonismo a quienes lo integran, y con mayor razón, con los cambios tecnológicos, posibilita que las personas interactúen, superando la restricción de espacio tiempo. Por ello, es preciso resaltar, que el trabajo en equipo, brinda la posibilidad de insertar con más claridad a las personas a una organización. Para Ayoví (2019), es una definición que engloba la cohesión, unión y transformación de una cierta entidad, tiene similar significado a lo productivo, competitivo y logro de metas, el cual se basa en la necesidad de mejora continua y cambios evidenciados dentro de una organización, con el objetivo de orientar el actuar de los miembros para alcanzar la máxima calidad.

El trabajo en equipo, también es entendido como una actividad que evidencia integración y colaboración muy activamente en referencia al logro de las metas que se tienen en común con otros sujetos, es decir, que el trabajo en equipo, implica el desarrollo en los sujetos de actuaciones simpáticas y empáticas, comunes a profundidad con el interés y proceder del equipo, generando que se entablen vínculos de afectividad (Sepúlveda, 2018). De igual manera, se consideró como actividad cuyas particularidades confluentes activos y dinámicos de los miembros de un conglomerado para obtener un propósito o meta general de igual importancia para todos, es decir, que los miembros que forman parte del equipo llevan a cabo diversos trabajos para beneficiar a todos (Jaramillo y Quintero, 2021). Por ello, se evidencia el trabajo en equipo cuando los miembros perciben que se siente la unión

entre ellos mismos, de manera que creen que el triunfo está cuando todos llegan a triunfar (Domínguez et al., 2018).

Sobre los modelos de trabajo en equipo, se ha encontrado, el propuesto por Cruz (2014), quien dio a entender, que se necesita de cuatro habilidades, tanto personales como sociales, que permitirán trabajar cooperativamente: (i) Liderazgo, es de necesidad tener un líder que sea el que guíe y un referente en el equipo, el cual debe evidenciar tener desarrollada la capacidad de organizar, tomar decisiones, generar confianza y motivar a los otros miembros, (ii) Comunicación, elemento clave, que apoya al trabajo en equipo, permitiendo lograr coordinaciones entre los miembros, es decir, si llega a faltar comunicación, entonces el destino del equipo será fracasar, por ello, es de necesidad que se consiga instalar un buen nivel de comunicación, (iii) Coordinación, requerimiento para establecer las metas y determinar los trabajos a abordar, marcando el tiempo para culminar, el cual incide en la optimización de la planeación de trabajos, anticipando posibles problemas que se puedan suscitar, y (iv) Colaboración, basado en la capacidad de cooperar y comunicarse eficientemente, además para que haya colaboración se necesita que se tengan metas en común, una meta compartida que sea el factor unificador entre todos los miembros del equipo.

Otro modelo, se dio a partir de la propuesta de Torrelles et al. (2011), quien manifestó que el trabajo en equipo, se basa en cinco factores: (i) Planificación del equipo, trabajo primordial, donde se vinculan diversos sujetos a partir de sus diferentes percepciones como de los trabajos al planificar las tareas considerando las metas que se consideren como base, (ii) Autogestión, basado en el apoyo, la cooperación y orientación considerada en el equipo al realizar el ajuste de actividades, relevante al organizar y sincronizar las tareas de cada miembro, y el cumplimiento y avance de los mismos, (iii) Comunicación, fundamental en toda interacción, para alcanzar metas propuestas, aquí se asocia la opinión o idea a nivel colaborativo en grupo, (iv) Seguimiento y feedback, basado en los aspectos de supervisión de las actividades concluidas que son devueltas luego de haber sido evaluadas en referencia al cumplimiento de los trabajos asignados, y (v) Resolución de conflictos, caracterizado por componerse de vínculos interpersonales, que son desarrollados mediante el ajuste y planificación conjunta para tomar decisiones

ante diversos problemas o crisis generando diversas soluciones de mediaciones posibles.

Por otro lado, dentro de las Instituciones Educativas es relevante que los estudiantes puedan trabajar en equipo, ya que cada estudiante debe brindar su aporte para que se puedan alcanzar mejores resultados, es decir, que cuando se trabajó en equipo de manera eficiente, resulta evidente que se perciba la sinergia (unión energética constructivista), tal factor incide sobre el esfuerzo realizado de cada miembro y lo potencia, bajando el tiempo de actuación y elevando la eficacia de los hallazgos, (Ayoví, 2019), además, es preciso manifestar, que existen diversas razones donde el trabajo en equipo adquiere mayor relevancia, las cuales no son cuestionables, debido a variados componentes: como (i) la creación de sinergia, (ii) estructuración con más flexibilidad y participación, (iii) empoderamiento y responsabilidad, (iv) fomento de empoderamiento de la habilidad social y (v) fortalecimiento ante cambios.

En relación a las dimensiones, se ha llegado a considerar la propuesta de Maisy (2019), denominada 5C, derivada de la existencia de cinco puntos importantes que se debe tomar en consideración, para que se lleguen a cumplir las metas del equipo de manera eficiente:

Dimensión 1: La coordinación, basado en el establecimiento de un líder en cada equipo, debido a que tal líder puede asumir el rol de ejercer control en los demás miembros, para que puedan cumplir con las actividades encomendadas, como la realización del calendario de trabajos, y el seguimiento a la necesidad y logro de cada miembro del equipo, además, la persona que coordina, debe saber con claridad el plan de trabajo y llegar a conocer cuál es la habilidad y capacidad de cada uno de los miembros del grupo, ya que al coordinar llega a integrar en beneficio de las metas propuestas, por ello, un equipo de trabajo, está presto al fracaso siempre y cuando no exista coordinación (Maisy, 2019).

Dimensión 2: La confianza, factor en donde se evidencia, que el tener seguridad del interés y responsabilidad, viene bien al equipo, porque es compartido, y posee una particularidad central y decisiva, que no debe de faltar en el grupo, por ello, cada miembro del equipo, debe originar confianza, también llegar a cultivarla de manera permanente desde el dicho y su acción; precisar también que la

confianza llega a unir al equipo emocionalmente (Maisy, 2019). Además, Mustafa et al. (2017), mencionó que la confianza es el paso al frente voluntario de los miembros, con el fin de realizar las actividades óptima, eficaz y conjuntamente, apropiándose de las metas en común, pensando de manera creativa, asumiendo riesgos, y apoyándose mutuamente, con alto grado de sinceridad al comunicarse.

Dimensión 3: El compromiso, factor relevante, donde cada miembro del equipo es consciente de que al poner lo mejor de sí y estar dispuestos a brindar tiempo y energía al equipo, puede suscitar que las metas se logren alcanzadas exitosamente, es decir que los miembros del equipo, al comprometerse verdaderamente, cuando creen en lo que están haciendo y lo perciben trascendentalmente, además, el compromiso le da valor al equipo, por ello, si la persona no está comprometido con el trabajo que se le encomendó, lo abandonaría a la primera oportunidad, siendo tal acción negativa para el equipo (Maisy, 2019).

Dimensión 4: La comunicación, factor necesario, porque los miembros del equipo necesariamente deben de poseer una serie de equipos o herramientas que le faculten llegar a comunicarse de la mayor diversidad de maneras posibles, es decir, que el trabajo en equipo, necesariamente debe mantener siempre en actividad los diversos canales comunicativos, siendo relevante escucharse y poseer disposición al admitir replanteamientos y cambios, debido a que el equipo será funcional en medida que las estrategias sean asumidas de manera clara y conjunta, por ello, para conseguir una óptima comunicación, los miembros deben disponer de espacios donde se reúnan, entablando vínculos amicales y por ende buena comunicación (Maisy, 2019).

Y, dimensión 5: la complementariedad, factor que incide en el conocimiento y habilidad, tomado en cuenta de diversos aspectos, para que no se cometan equivocaciones, como la elección de dos personas de una misma área y dejar otra área sin cubrir, es decir, que se tiene que seleccionar personas que lleguen a complementarse, y el desempeño durante la realización de su trabajo, prestando atención a las actividades de cada miembro no debiéndose pisar o solapar, es decir, que si dos miembros, llegan a realizar la misma actividad, se estará perdiendo el valioso tiempo (Maisy, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al esbozo de la presente indagación la cual será de tipo aplicada, porque se pretende dar respuesta a un problema que se ha detectado, construido dentro de un procedimiento hipotético, apoyado de métodos y protocolos, esperando que contribuya a solucionar tal problemática reconocida. Para Arispe et al. (2020), el estudio de investigación aplicado, tiene como objetivo dar a conocer algunos detalles importantes de los problemas detectados, donde apoyados por métodos se espera brindar posibles opciones para dar solución a tales problemas.

De modo idéntico se ha visto conveniente realizar un trabajo de alcance explicativo, debido a que se pretende evidenciar la asociación de las variables en términos de causa efecto, apoyando a proporcionar una percepción a mayor profundidad del problema abordado. Al respecto, Ramos (2020), mencionó que el nivel explicativo, tiene como fin, buscar una explicación y determinar a los fenómenos, estableciendo una relación de causa efecto entre las variables.

De igual manera, se ha llegado a considerar el enfoque cuantitativo, debido a que se seguirá un proceso secuenciado de medición numérica de los fenómenos y posterior análisis apoyado de pruebas estadísticas con el propósito de cambiar un hecho. En relación a lo descrito, Yucra y Bernedo (2020), mencionaron que el estudio cuantitativo, considera la adición de diversos paradigmas de hechos, verificación de supuestos, apoyado con inferencia estadística, cuyo propósito es medir, mediante la observación y análisis, culminando en un trato estadístico.

Además, el método seleccionado es el hipotético deductivo, porque el presente trabajo, posterior a la redacción de la problemática, ha propuesto supuestos como posibles respuestas, que, mediante métodos de deducción, se pondrán a prueba para confirmar o refutar su valor contrastada con la realidad empírica. De acuerdo con De la Cruz (2020), el método seleccionado, permite predecir la ocurrencia de algún acontecimiento o hallazgo experimental, previendo nuevos sucesos, basado en brindar explicación o hacer inteligible los sucesos que ya se han registrado.

Y concluyendo el proceso metódico, se seleccionó un diseño no

experimental, correlacional causal, porque durante el proceso de recojo de información, se tiene presente, no manipular, perturbar ni intervenir en la percepción de las unidades de análisis, es decir, que solo se recoge información de los fenómenos en su estado natural. Aportando a lo afirmado, Castro et al. (2020), dieron a entender que el presente diseño, es puesto en acción, sin necesidad de manipular de manera deliberada a las variables.

Y, finalmente, es necesario mencionar, que el siguiente diseño, es el plan de acción, del presenta trabajo de investigación:

$$X \rightarrow Y$$

Donde: X = Comunicación asertiva (Variable independiente), Y = Trabajo en equipo (Variable dependiente) \rightarrow = Influencia de X en Y.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Comunicación asertiva

Definición conceptual: De acuerdo con Kaim (2020), es una habilidad relevante para el buen convivir, debido a que permite entablar un diálogo con calma y con alto grado de respeto, permitiendo expresar lo que queremos llegar a decir, sin necesidad de herir el sentimiento de otras personas.

Definición operacional: La comunicación asertiva, será medida a partir de la construcción de un cuestionario, estructurado al proponer 23 ítems que miden las dimensiones, componentes verbales y componentes no verbales, que serán medidos con apoyo de una escala Likert, y de niveles: Pésima, regular, excelente.

Variable dependiente: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Según Maisy (2019), el trabajo en equipo es aquel grupo de personas organizadas de manera eficiente, dirigidos por un líder que impulsará con objetivo de cumplir los objetivos organizacionales, donde cada miembro realiza una parte, pero todos tienen el mismo propósito en común.

Definición operacional: El trabajo en equipo, será mediado por medio de un cuestionario constituido por 30 ítems que miden las dimensiones, coordinación, confianza, compromiso, comunicación y complementariedad, y de niveles: malo, medio y bueno.

3.3. Población, muestra y muestreo

En la actualidad, la población está conformada por los 117 estudiantes que, en el presente año lectivo, forman parte de unas de las Instituciones Educativas de Echarati, los cuales están cursando los grados de quinto y sexto de primaria correspondiente al ciclo V. De tal manera, es oportuno considerar el aporte de Hernández- Sampieri y Mendoza (2018), quienes mencionaron que la población, es un grupo de sujetos, que comparten una misma ubicación, y se encuentran claramente definidos por poseer particularidades de alta similitud.

Por otra parte, es necesario establecer el número de escolares que conformarán la muestra, por ello, se ha visto conveniente considerar a los estudiantes que están cursando el quinto y sexto grado de primaria, los cuales conforman el V ciclo de la Educación Básica Regular, que llegan a sumar un total de 117 estudiantes. De acuerdo con Cabezas et al. (2018), una porción del grupo de sujetos, que se extraen de la población, heredando las mismas particularidades se le conoce como muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Referente a la técnica de recojo de información, se ha optado por la encuesta, debido a que es la más utilizada en estudios que presentan procesos metódicos como el que se está utilizando en el estudio, además, por ser de fácil aplicación y de construcción sencilla. Al respecto, Useche et al. (2019), mencionaron que la encuesta, es aquella aplicación de un proceso estándar que sirve para recoger datos de manera oral y escrita, de una determinada muestra de personas, las cuales son representativas, donde la información se llega a limitar a la delineación de interrogantes que recodifican el diseño a efecto.

Y de acuerdo con el instrumento, se ha seleccionado al cuestionario para ambas variables, porque su posibilidad de respuesta puede diseñarse, implementarse y valorarse con un alto rigor, y el esquema que debe seguir, obedece a un orden jerárquico para llegar a asegurar objetividad y fiabilidad en los resultados que se lleguen a conseguir. Aportando a lo mencionado, Cisneros-Caicedo et al. (2022), manifestaron que el cuestionario se basa en una gran gama de interrogantes que se encuentran organizadas, estructuradas y especificadas, las cuales apoyan a la medición y valoración de diversas variables que se encuentran

definidas en el trabajo investigativo, aportando a brindar respuestas al planteamiento de la problemática y supuestos.

En referencia al instrumento que mide a la variable comunicación asertiva, se puede aseverar que valora a sus dos componentes, el verbal y no verbal, por medio de 10 indicadores, donde para valorarlos se han propuesto 23 ítems, los cuales tendrán una escala valorativa de Likert con cinco posibles respuestas, los cuales van a ser clasificados en tres niveles: Pésimo, regular y excelente, en cambio para el instrumento que mide a la variable trabajo en equipo, se puede aseverar que valora a cinco dimensiones, coordinación, confianza, compromiso, comunicación y complementariedad, por medio de 15 indicadores, donde para valorarlos se propusieron 30 ítems, los cuales se midieron a través de una escala valorativa de Likert con cinco posibles respuestas, las cuales fueron clasificadas en tres niveles: Malo, medio y bueno.

En cuanto a la validez, ambos cuestionarios se llegaron a someter a juicio de tres expertos, con el propósito de avalar si los cuestionarios pueden medir lo que tienen que medir, mediante la valoración de tres criterios, como son el de claridad, relevancia y pertinencia. De acuerdo con Ahmad et al. (2021), la validez refleja hasta qué punto el cuestionario o el índice evalúa realmente la hipótesis, la teoría o los temas que se examinan.

Tabla 1

Validez de los instrumentos por expertos

Apellidos y Nombres	DNI	Inst. V1	Inst. V2
Mg. Challco Corrales Dimas	41226096	Aplicable	Aplicable
Mg. Ormeño Tampi Jaime Alejandro	42413229	Aplicable	Aplicable
Mg. Saavedra Carrion Nicanor Piter	46874319	Aplicable	Aplicable

Y para determinar la confiabilidad, de ambos cuestionarios se llegaron a aplicar a una muestra de 15 estudiantes, con el propósito de recabar información,

la cual se sometió a un proceso de análisis estadístico con apoyo del Alfa de Cronbach, se aplicó el cuestionario para la comunicación asertiva, determinándose un valor de 0,915 y para el cuestionario de trabajo en equipo, determinándose un valor de 0,912.

3.5. Procedimientos

En cuanto al proceso para recabar información, se ha llegado a considerar en primer lugar, solicitar el permiso respectivo a la institución educativa de nivel primaria en donde se pretende realizar el estudio, con el propósito de poseer mayor seguridad, por ello se presentará una carta de presentación por mesa de partes para su conformidad con lo propuesto. De allí, se proyecta entablar una reunión con los directivos y los docentes, con el propósito de dar algunos alcances sobre lo que se busca demostrar con el presente trabajo, así como hablar de la ética del estudio, y de los principios de anonimato y confidencialidad de los participantes y datos que se van a recolectar respectivamente.

Asimismo, se solicitó una reunión de coordinación, con los padres de familia, para que aprueben la participación de sus menores hijos en el presente estudio, como también proporcionar su consentimiento informado, avalando de esa manera estar informado sobre el estudio y que todo lo que se le logre será en beneficio de la comunidad educativa y, por ende, también a sus hijos.

Cabe mencionar, que también se acordó una fecha para dar inicio a la aplicación de los instrumentos, los cuales serán apoyado por los docentes que laboran en el quinto grado de primaria y en diferentes secciones, asimismo, mencionar que los cuestionarios serán aplicados de manera presencial, debido a que, con ello, se pretende reducir posibles errores al llenar o de repente al llegar a entender por parte de los estudiantes alguna de las preguntas propuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Concluido con el proceso de recojo de datos, se ha visto conveniente, crear una base de datos, para almacenarlos, como también organizarlos acorde a la variable y sus dimensiones, y llegar a verificar si existen errores como sesgo de información o mal llenado de los cuestionarios.

Culminado la etapa anterior, se ha proyectado que se inicie el análisis de los datos se presenten los resultados descriptivos, llegando a traspasar solo la sumatoria de las variables y dimensiones, las cuales van a ser baremadas con el propósito de clasificar los resultados acorde a tres niveles o rangos, que serán presentados en tablas estadísticas descriptivas, tablas cruzadas, y gráficos de barras, los cuales con también deberán de ser interpretados porque con ello, se presentará mayor entendimiento de los resultados.

Tabla 2

Baremación de las dimensiones

Variable Independiente	Pésima	Regular	Excelente
Comunicación asertiva	23-56	57-90	91-115
D1: Componentes verbales	12-27	28-43	44-60
D2: Componentes no verbales	11-25	26-40	41-55
Variable Dependiente	Malo	Medio	Bueno
Trabajo en equipo	30-69	70-109	110-150
D1: Coordinación	8-18	19-29	30-40
D2: Confianza	6-13	14-21	22-30
D3: Compromiso	6-13	14-21	22-30
D4: Comunicación	6-13	14-21	22-30
D5: Complementariedad	4-9	10-15	16-20

Y sobre los resultados inferenciales, se ha de someter los datos de las variables y dimensiones a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra del presente trabajo supera la restricción de más de 50 sujetos, lo cual permitirá saber si los datos poseen o no distribución normal, es decir, con tal información se pretende utilizar la prueba de regresión logística ordinal (datos no normales) para la realización de la prueba de hipótesis debido a que el propósito del presente trabajo se basó en evidenciar la incidencia de la comunicación asertiva sobre el trabajo en equipo, proporcionando información, para la realización de la discusión, conclusión y recomendación.

Ficha Técnica

Ficha técnica de la variable comunicación asertiva

Nombre	Cuestionario para medir a la comunicación asertiva
Autora:	Bach. Manasaya Paucar, Sonia
Año:	2022
Lugar:	Cusco, Echarati
Propósito:	Recoger información sobre la práctica reflexiva
Dimensiones	Componentes verbales y componentes no verbales.
Niveles o rangos:	Pésima: 23-56 Regular: 57-90 Excelente: 91-115.
Confiabilidad:	0,915 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre
N.º de ítems:	23 ítems.
Tiempo:	10 minutos aproximadamente.

Ficha técnica de la variable trabajo en equipo

Nombre	Cuestionario para medir al trabajo en equipo
Autor:	Bach. Manasaya Paucar, Sonia
Año:	2022
Lugar:	Cusco, Echarati
Propósito:	Recoger información sobre el trabajo en equipo.
Dimensiones	Coordinación, confianza, compromiso, comunicación y complementariedad.
Niveles o rangos:	Malo: 30-69 Medio: 70-109 Bueno: 110-150
Confiabilidad:	0,912 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
N.º de ítems:	30 ítems.
Tiempo:	13 minutos aproximadamente.

3.7. Aspectos éticos

Referente a la ética de la investigación, se ha llegado a tomar en cuenta la normativa de redacción APA, en su séptima edición, también la guía de productos investigativos de la Universidad César Vallejo, y el respeto estricto al derecho de autoría de los investigadores, que han aportado conocimiento por medio de sus trabajos, los cuales han sido referenciados de maneja correcta, evitando incurrir en

plagio. También resaltar, que se respetará el anonimato de los participantes del presente trabajo, y la confidencialidad de los datos que se lleguen a recabar.

Además, es preciso mencionar, que los principios éticos internacionales, se han llegado a considerar, como él (1) Principio de beneficencia, debido a que se ha proyectado proporcionar una posible solución a la problemática detectada, la cual será útil para la toma de decisiones anticipadas en beneficiando de los escolares de las Instituciones Educativas de Echarati, (2) Principio de no maleficencia, porque no se utilizarán los resultados que se obtengan para dañar a la comunidad educativa, sino para aportar soluciones que aporten a una buena gestión institucional, (3) Principio de autonomía, porque se va a respetar la perspectiva de los escolares participantes en el estudio, sin llegar a manipular la información hacia la obtención de resultados positivos, y (4) Principio de justicia, porque toda percepción de los escolares, aporta al estudio, por ello, no se va a seleccionar los resultados que direccionen positivamente el estudio, sino que todos van a ser valiosos y valorados como fuente fundamental para la corroboración de los supuestos.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos.

Descriptivo de la comunicación asertiva y sus dimensiones

Tabla 3

Resultados de los niveles de la comunicación asertiva y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Pésimo		Regular		Excelente		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Comunicación asertiva	1	0.9	60	51.3	56	47.9	117	100,0
D1: Componentes verbales	0	0.0	37	31.6	80	68.4	117	100,0
D2: Componentes no verbales	2	1.7	50	42.7	65	55.6	117	100,0

A partir del análisis de los resultados mostrados en la tabla 3, se ha llegado a afirmar que del 100,0% (117) de los escolares que participaron del estudio, el 0,9% (1) calificó a la comunicación asertiva en un desarrollo pésimo, el 51,3 % (60) lo ha llegado a percibir en un desarrollo regular y el 47,9 % (56) en desarrollo excelente, en cuanto a la dimensión componentes verbales, el 31,6 % (37) manifestó que posee desarrollo regular, y el 68,4 % (80) desarrollo excelente, culminando la descripción, se puede afirmar que sobre la dimensión componentes no verbales, el 1,7% (2) de los escolares la calificó en desarrollo pésimo, 42,7% (50) en desarrollo regular, y por último, el 55,6 % (65) en desarrollo excelente.

Cabe mencionar, que tales resultados, permiten afirmar que los escolares llegan a desarrollar una comunicación asertiva, a partir de la comprensión, expresión de problemas, expresión del sentir y consecuencias, presentación de propuestas, expresión de la consecuencia, como del contacto visual con otros, modulación de la voz, gestualizarían, postura y distancia apropiada al comunicarse, por ende, se puede afirmar, que la comunicación asertiva, netamente se evidencia derivada fundamentalmente, de la perspectiva al interactuar, de su libertad y de la propia seguridad que se le proporciona a los escolares, preparando de esa manera el campo para llegar a comprender, como diferenciar y guardar relación entre la actitud asertiva de la efectiva.

Descriptivo del trabajo en equipo y sus dimensiones

Tabla 4

Resultados de los niveles del trabajo en equipo y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Malo		Medio		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Trabajo en equipo	0	0.0	26	22.2	91	77.8	117	100,0
D1: Coordinación	1	0.9	34	29.1	82	70.1	117	100,0
D2: Confianza	1	0.9	26	22.2	90	76.9	117	100,0
D3: Compromiso	0	0.0	20	17.1	97	82.9	117	100,0
D4: Comunicación	0	0.0	22	18.8	95	81.2	117	100,0
D5: Complementariedad	3	2.6	29	24.8	85	72.6	117	100,0

A partir del análisis de los resultados mostrados en la tabla 4, se ha llegado a constatar que del 100,0 % (117) de los escolares que participaron del estudio, el 22,2 % (26) calificó al trabajo en equipo desarrollado en nivel medio, y el 77,8 % (91) lo percibió en nivel bueno, además, sobre la dimensión coordinación, el 0,9 % (1) mencionó que se ubicó en nivel malo, el 29,1 % (34) en nivel medio y el 70,1 % (82) en nivel bueno, en cuanto a la dimensión confianza, el 0,9 % (1) lo ubicó en nivel malo, 22,2 % (26) en nivel medio y el 76,9 % (90) en nivel bueno, respecto a la dimensión compromiso, el 17,1 % (20), lo mencionó en nivel medio y el 82,9 % (97) en nivel bueno, de igual manera, sobre la dimensión comunicación, el 18,8 % (22) afirmó que se encuentra en nivel medio y el 81,2 % (95) en nivel bueno, finalmente, referente a la dimensión complementariedad, el 2,6 % (3) lo percibió en nivel malo, 24,8 % (29) medio y el 72,6 % (85) en nivel bueno.

Al respecto, dar a entender que tales resultados aportan a la evidencia que el trabajo en equipo, desde el establecimiento de un líder, organización, seguimiento a la necesidad, logro de los miembros, responsabilidad, interés y unión, como la comprensión, lealtad, respeto, uso de canales comunicativos, espacios para reunirse, participación activa al tomar decisiones anticipadas, reconocimiento y la motivación de quienes integran en equipo de trabajo, aporta al desarrollo del mismo.

Prueba de normalidad

Se puede afirmar, que la normalidad, o denominada también ajuste de bondad, es utilizada con la finalidad de proporcionar una información relevante proveniente de la muestra, en referencia a los datos que se llegan a recabar, los cuales pueden llegar a tomarse en cuenta como datos de distribución normal o paramétrica o datos de distribución no normal o no paramétrica, que les van a llegar a atribuir a partir de la información que se llegue a analizar, facultando la selección de una prueba de hipótesis. Cabe mencionar, que, al realizar la presente prueba de bondad, con apoyo del programa SPSS, se puede apreciar dos bloques de resultados, por tal motivo, el presente trabajo, va a interpretar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es de 117 escolares, superando la barrera de los 50.

Tabla 5

Prueba de normalidad

Variable y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Componentes verbales	,080	117	,061
D2: Componentes no verbales	,076	117	,091
V1: Comunicación asertiva	,051	117	,200*
D1: Coordinación	,124	117	,000
D2: Confianza	,155	117	,000
D3: Compromiso	,127	117	,000
D4: Comunicación	,169	117	,000
D5: Complementariedad	,214	117	,000
V2: Trabajo en equipo	,095	117	,011

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

A partir de la tabla 5, se puede concluir que la comunicación asertiva y sus dimensiones poseen distribución normal, debido a que la significancia superó el margen de error, caso contrario con el trabajo en equipo y sus dimensiones que poseen distribución no normal, por ello, se llegó a concluir que se utilizará estadística no paramétrica, por ende, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal.

Influencia de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo

Objetivo general: Determinar de qué manera la comunicación asertiva incide en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Ho: La comunicación asertiva no incide significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Ha: La comunicación asertiva incide significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Tabla 6

Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
Sólo intersección	39,653				Cox y Snell 0,247 Nagelkerke 0,378
Final	6,496	33,157	2	,000	McFadden 0,268

Función de enlace: Logit.

Sobre los resultados mostrados en la tabla 6, se ha llegado a observar que, sobre el informe de ajuste, se puede apreciar la obtención de un Chi-2 de 33,157, cuyo valor de la significancia fue de 0,000, inferior a 0,05, lo cual ha permitido rechazar la hipótesis nula, y llegar a la conclusión que el modelo de regresión es plausible, es decir, que la comunicación asertiva incide significativamente sobre el trabajo en equipo.

Asimismo, se ha llegado a apreciar que la prueba Pseudo R2 que da a conocer la variabilidad del trabajo en equipo, da a entender que la comunicación asertiva, según Cox y Snell, explica el 24,7% del trabajo en equipo y de acuerdo con Nagelkerke, la comunicación asertiva, explica el 37,8% de la variabilidad del trabajo en equipo.

Influencia de los componentes verbales en el trabajo en equipo

Objetivos específicos 1: Determinar de qué manera los componentes verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Ho: Los componentes verbales no inciden significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Ha: Los componentes verbales inciden significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Tabla 7

Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
Sólo intersección	37,929				Cox y Snell 0,228 Nagelkerke 0,349
Final	7,649	30,280	1	,000	McFadden 0,244

Función de enlace: Logit.

Sobre los resultados mostrados en la tabla 7, se ha llegado a observar que, sobre el informe de ajuste, se puede apreciar la obtención de un Chi-2 de 30,280, cuyo valor de la significancia fue de 0,000, inferior a 0,05, lo cual ha permitido rechazar la hipótesis nula, y llegar a la conclusión que el modelo de regresión es plausible, es decir, que la dimensión componentes verbales incide significativamente sobre el trabajo colegiado.

Asimismo, se ha llegado a apreciar que la prueba Pseudo R2 que da a conocer la variabilidad del trabajo en equipo, da a entender que la dimensión componentes verbales, según Cox y Snell, explica el 22,8% del trabajo en equipo y de acuerdo con Nagelkerke, los componentes verbales, explica el 34,9% de la variabilidad del trabajo en equipo.

Influencia de los componentes no verbales en el trabajo en equipo

Objetivos específicos 2: Determinar de qué manera los componentes no verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Ho: Los componentes no verbales no inciden significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Ho: Los componentes no verbales inciden significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022

Tabla 8

Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
Sólo intersección	30,006				Cox y Snell 0,173 Nagelkerke 0,266
Final	7,716	22,290	2	,000	McFadden 0,180

Función de enlace: Logit.

Sobre los resultados mostrados en la tabla 8, se ha llegado a observar que, sobre el informe de ajuste, se puede apreciar la obtención de un Chi-2 de 22,290, cuyo valor de la significancia fue de 0,000, inferior a 0,05, lo cual ha permitido rechazar la hipótesis nula, y llegar a la conclusión que el modelo de regresión es plausible, es decir, que la dimensión componentes no verbales incide significativamente sobre el trabajo colegiado.

Asimismo, se ha llegado a apreciar que la prueba Pseudo R2 que da a conocer la variabilidad del trabajo en equipo, da a entender que la dimensión componentes no verbales, según Cox y Snell, explica el 17,3% del trabajo en equipo y de acuerdo con Nagelkerke, los componentes no verbales, explica el 26,6% de la variabilidad del trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados obtenidos, al contrastar la hipótesis general con la información recolectada, ha permitido que se llegue a afirmar que para el análisis inferencial se deba utilizar la prueba de regresión logística ordinal, porque la distribución de la información presentó no normalidad, asimismo, en el informe del modelo, se evidenció que la significancia fue de 0,000, siendo esta inferior al límite permitido, por tal motivo, se pudo confirmar que la comunicación asertiva es factor incidente en el trabajo en equipo desde la percepción de los estudiantes de una de las instituciones educativas del distrito de Echarati, y que el modelo fue plausible, además, tales aseveraciones fueron apoyadas por los valores Pseudo R², donde según Cox y Snell, la comunicación asertiva explica el 24,7 % de la variación del trabajo en equipo y para Nagelkerke, el 37,8 % de la variabilidad del trabajo en equipo fue explicado por la comunicación asertiva. En tal sentido, es preciso mencionar, que desde el desarrollo de los componentes verbales y no verbales de la comunicación asertiva se evidencian efectos positivos al momento de trabajar en equipo, llegando a coordinar, inspirar confianza, poseer compromiso, comunicación y desarrollar competencias complementarias entre sus miembros.

Dichos resultados son antagónicos a los de Morales (2020), quien ha abordado determinar la relación entre las relaciones interpersonales con la comunicación asertiva, donde se ha evidenciado que estadísticamente, la significancia fue superior al límite de error establecido, por tal motivo, no se llegó a aceptar la hipótesis propuesta, considerando a ambos términos como fenómenos independientes unos a otros, además, se llegó a aseverar que poseer una comunicación asertiva en niveles elevados no necesariamente refuerza la relación interpersonal, porque para ello, también se deben considerar otros componentes, como el superficial, circunstancial, familiar entre otros. Asimismo, cabe manifestar que la base de la instauración de relaciones es la personalidad propiamente dicha factor ineludible de la forma de vivir del ser humano. Asimismo, manifestar que para entender que es una comunicación asertiva, se debe de pensar como en un proceso de intercambio de información constante cuyas relaciones se dan en diversos contextos respetando sus puntos de vista y normativas sociales.

Además, el estudio de Romero (2022), aporta al entendimiento de los resultados que se han conseguido debido a que llegó a determinar la relación de la comunicación asertiva con el aprendizaje colaborativo, donde concluyó que la evidencia de un aprendizaje colaborativo va de la mano con la comunicación asertiva entre los miembros de un equipo de trabajo, debido a que la significancia obtenida fue de 0,000, y que el valor de correlación, permitió aseverar que tal relación fue significativa, positiva y de alta intensidad, además, se llegó a determinar que la comunicación asertiva, ha sido tomado como un componente categórico para que existe armonía entre las personas, asimismo, en las instituciones educativas, tal situación involucra que se entablen diversas relaciones que toman en cuenta, locuciones de ideas de cada integrante de equipos de trabajo, opiniones o posibles inquietudes que pueda tener, en tal sentido, se destaca que la comunicación asertiva, posee un gran papel.

Respecto al contraste con el sustento teórico, se puede afirmar, que los logros de los asuntos netamente académicos va de la mano en que los escolares sean idóneos, para que revelen adecuadamente sus cualidades al comunicarse de forma asertiva, por tal motivo, se entienden estas cualidades como capacidades que anuncian claramente el sentir, perplejidad, emoción, condición y derecho, pero sin llegan a violar los derechos de otros, por tales motivos, es donde el profesorado debe asumir tal responsabilidad de llevar de la mejor manera el proceso comunicativo, afirmando que siempre se debe realizar con respeto, y animando a los estudiantes a utilizar expresiones asertivas los cuales proporcionan de forma directa la aprehensión de los escolares.

Además, mencionar, que la posesión de desarrollo de un lenguaje eficiente, positivo y afirmativo, según Quiñonez y Moyano (2019), apuesta por un proceso de desarrollo de la capacidad de comunicarse asertivamente, sin que se generen relaciones de subordinación, permitiendo que se exprese el sentir y pensamiento de las personas, lo cual fortalece la familiaridad al tratar con otras personas, por tal situación, la comunicación llega a reforzar los lazos entre los sujetos quienes participan de tal proceso, y también evidencian relaciones que llegan a establecerse entre quienes conforman grupos de trabajo, influyendo en la motivación que posee cada uno de los miembros, proyectándose a la consecución de los objetivos que

guardan gran valor. Aportando a lo mencionado, una perspectiva compuesta de la comunicación asertiva, aborda tres componentes bien marcados para su percepción, la cuales son las habilidades comunicativas, relaciones interpersonales y resolución de conflictos, que consecuentemente, aportan a un eficiente trabajo en equipo que es entendido según Sepúlveda (2018), como un trabajo que evidencia integración y colaboración de forma muy activa en relación a la consecución de metas que poseen en común quienes integran los grupos, implicando el desarrollo en las personas con actuaciones simpáticas y empáticas, comunes profundamente con el interés y procesos del equipo, lo cual genera que se establezcan relaciones de afectividad.

De igual manera, en relación a los resultados obtenidos, al contrastar la hipótesis específica 1, con la información recolectada, ha permitido que se llegue a afirmar que para el análisis inferencial se deba utilizar la prueba de regresión logística ordinal, porque la distribución de la información presentó no normalidad, asimismo, en el informe del modelo, se evidenció que la significancia fue de 0,000, siendo esta inferior al límite permitido, por tal motivo, se pudo confirmar que la dimensión componentes verbales son factores incidentes en el trabajo en equipo desde la percepción de los estudiantes de una de las instituciones educativas del distrito de Echarati, y que el modelo que se ha propuesto fue plausible, además, tales aseveraciones fueron apoyadas por los valores Pseudo R², donde según Cox y Snell, los componentes verbales explican el 22,8 % de la variación del trabajo en equipo y para Nagelkerke, el 34,9 % de la variabilidad del trabajo en equipo fue explicado por los componentes verbales. En tal sentido, es preciso mencionar, que, desde la comprensión de las perspectivas de otras personas, expresión del problema claramente, expresión del sentir y las posibles consecuencias negativas, presentación de propuesta y expresión de consecuencias y del compromiso de los estudiantes, se evidencian efectos positivos al momento de trabajar en equipo, llegando a coordinar, inspirar confianza, poseer compromiso, comunicación y desarrollar competencias complementarias entre sus miembros.

Dichos resultados son parecidos a los de Linares (2022), quien ha determinado la relación de la comunicación asertiva con la convivencia escolar, donde estadísticamente, se comprobó que la significancia de la prueba de

Spearman fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula, además, llegando a interpretar que la existencia de una comunicación asertiva percibida en altos niveles aporta a la evidencia de una fuerte convivencia escolar, nutrida por el abordaje de aspectos que inciden sobre el fortalecimiento de procesos que eviten los conflictos y que propongan soluciones de manera eficiente. Además, se constató que los estudiantes que presentan alguna dificultad respecto a sus capacidades para comunicarse asertivamente, necesitan de orientación y promoción de sus habilidades sociales, que promuevan procesos comunicativos verbales como no verbales en el instante de interactuar con sus compañeros dentro y fuera de los ambientes escolares, cuyo propósito es obtener relaciones de mayor coherencia y adecuadas, promocionando de esa forma una saludable convivencia en la escuela, por tal motivo es recomendable que los tutores fortalezcan las cualidades para la consecución de procesos y comunicación asertiva eficiente.

De igual manera, el estudio de Torres (2019), posee similares resultados a los del presente trabajo, porque pudo determinar la relación de la comunicación asertiva con la convivencia en la escuela, donde por medios estadísticos, se constató que existe relación, positiva y significativa entre las variables, además, afirmó que la existencia de niveles altos en el desarrollo asertivo al entablar procesos comunicativos, permite que la convivencia escolar sea óptima entre sus miembros, además, es evidente que para una formidable convivencia escolar se necesita una comunicación que apoye al control de malos estados de emoción y mejora la habilidad de afrontar ciertos problemas, debido a que permite que se exprese efectivamente, defendiendo el punto de vista pero sin necesidad de forzar o violentar la perspectiva de otros. Además, resaltar que una inadecuada comunicación verbal y no verbal, se debe valorar para que el docente llegue a intervenir, debido a que sin realizar ningún proceso de mejora que estimula a la relación interpersonal, y propuesta metódica que permita la gestión de una comunicación asertiva, promueve la eliminación de indisciplinas y conductas erradas como el bullying, lo cual afecta a la convivencia escolar.

Cabe mencionar, que, por medio de procesos de comunicación verbal, se puede llegar a transmitir el conocimiento, emoción, experiencias, entre otros, que pueden ser utilizados para poder promover informaciones, llegar a investigar y

poder discutir diversas temáticas que se pretenden abordar, por tal motivo, es de vital importancia para el proceso educativo, así como para entablar vínculos y construir relaciones con otras personas. De tal manera, Calua et al. (2020), manifestaron que el factor conductual, considera a la comunicación verbal, a partir de factores cognitivos, se llega a evidenciar la perspectiva que hace énfasis en el ambiente, desde la promoción del pensar, sentir y el actual que finalmente considera también factores fisiológicos, evidenciados al expresar los movimientos del cuerpo humano. Asimismo, Romero (2021), aporta mencionando que toda persona tiene la necesidad de relacionarse con otros, por ello, se resalta el asertividad, porque se debe evitar el confrontamiento de situaciones negativas y solucionar problemas que puedan causar que las personas se frustren y se sientan insatisfechas. De tal manera, Jaramillo y Quintero (2021), consideraron al trabajo en equipo como actividad cuyas características confluyen activa y dinámicamente entre los miembros de un conjunto con propósito y metas similares que poseen igual relevancia para todos, es decir, que la comprensión, y expresión de problemas, del sentir y las consecuencias negativas, presentación de propuesta y expresión anticipada de la consecuencia y el compromiso, aportan a la instauración de un trabajo en equipo eficiente, promocionando los lazos amicales entre sus integrantes e incentivando a un buen abordaje de las actividades propuestas.

Y finalmente, respecto a los resultados obtenidos, al contrastar la hipótesis específica 2 con la información recolectada, ha permitido que se llegue a afirmar que para el análisis inferencial se deba utilizar la prueba de regresión logística ordinal, porque la distribución de la información presentó no normalidad, asimismo, en el informe del modelo, se evidenció que la significancia fue de 0,000, siendo esta inferior al límite permitido, por tal motivo, se pudo confirmar que la dimensión componentes no verbales son factores incidentes en el trabajo en equipo desde la percepción de los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Echarati, y que el modelo que se ha propuesto fue plausible, además, tales aseveraciones fueron apoyadas por los valores Pseudo R², donde según Cox y Snell, los componentes no verbales, explican el 17,3 % de la variación del trabajo en equipo y para Nagelkerke, el 26,6 % de la variabilidad del trabajo en equipo fue explicado por los componentes no verbales. En tal sentido, es preciso mencionar, que, desde la realización de contacto visual con otras personas, modulación de la

voz, gestos y postura al comunicarse, como la buena distancia al entablar una comunicación, apoya a la evidencia efectos positivos al momento de trabajar en equipo, llegando a coordinar, inspirar confianza, poseer compromiso, comunicación y desarrollar competencias complementarias entre sus miembros.

Dichos resultados son similares a los de Berrú (2021), quien determinó la influencia de un programa de habilidades blandas que beneficien el trabajo en equipo, donde se llegó a concluir que el programa propuesto se enfocó en particularidades como la empatía, resolución de conflictos, comunicación e inteligencia emocional, el cual contó con la validación de profesionales de amplia experiencia en el campo administrativo, dando a conocer que para el trabajo en equipo, llegue a ser beneficioso, se deba evidenciar ciertas habilidades blandas que faculten que se promueva saludables relaciones al momento de interactuar. Asimismo, Pane et al. (2021), desde sus resultados obtenidos al preparar a los estudiantes para hacer frente a posibles desastres, donde uno de las habilidades a considerar fue el trabajo en equipo, llegó a la conclusión que el desarrollo del trabajo en equipo facilitó que se cumplan los objetivos, incrementando la motivación y creatividad, favoreciendo al crecimiento de las habilidades sociales y a los procesos de comunicación de todos quienes integran tales equipos.

De tal forma, es preciso mencionar, que la habilidad asertiva utilizada según Cañas y Hernández (2019), para expresar con actitud, certeza, honestidad y respeto, evitando usar la violencia y comportamiento agresor o de reproche frente a una gran gama de pensamientos de otros sujetos es la comunicación asertiva, la cual procede a tener que escuchar con delicadeza a otros sin la emisión de juicios, siendo empático en todo momento, y poniéndose en lugar de ellos, sin dejar de defender la opinión de uno mismo o el interés, en tal sentido, las expresiones que generan ideas claras, coherentes y seguras sin agraviar o vulnerar el de otras personas aporta al trabajo en equipo, e incide a que se promuevan procesos efectivos de convivencia escolar (Caridad et al., 2017). De tal manera, el trabajo en equipo, llega a englobar cohesión, unión y transformación, debido a que también se asocia a lo productivo, competitivo y logro de metas, basada en la necesidad de mejora continua y cambios dentro de una realidad, cuyo fin es orientar la actuación de sus miembros para alcanzar la máxima calidad (Ayovi, 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. La comunicación asertiva incide significativamente en el trabajo en equipo desde la percepción de los estudiantes de una de las instituciones educativas del distrito de Echarati, debido a que la significancia del ajuste de modelo fue inferior al límite de error, permitiendo rechazar la hipótesis nula, y manifestar que el modelo es plausible, por tal motivo, se llegó a afirmar, que la excelente comunicación asertiva causa efecto significativo sobre el trabajo en equipo, percibiéndose como una actividad que beneficia a los estudiantes.
2. Los componentes verbales inciden significativamente en el trabajo en equipo desde la percepción de los estudiantes de una de las instituciones educativas del distrito de Echarati, debido a que en el informe de ajuste del modelo propuesto presentó una significancia inferior al límite de error, lo cual apoyó a rechazar la hipótesis nula, de tal manera, se llegó a interpretar que el desarrollo de los componentes verbales desde la comprensión expresión del problema, sentir, presentación y expresión de consecuencia y compromiso causa efecto significativo sobre el trabajo en equipo.
3. Los componentes no verbales inciden significativamente en el trabajo en equipo desde la percepción de los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Echarati, porque al realizar en análisis inferencial, se pudo evidenciar que en el ajuste del modelo, la significancia fue inferior al límite de error, permitiendo que se rechace la hipótesis nula, por tal situación, se ha llegado a interpretar que el desarrollo de los componentes no verbales evidenciados al tener contacto visual, modulación de la voz, gestos, postura y distancia al comunicarse causan efectos significativos sobre el trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Echarati, incentivar a que se den procesos comunicativos asertivos, en el momento de entablar una comunicación con los miembros de la comunidad educativa, con el propósito de obtener una mayor comprensión y entendimiento, debido a que se ha probado que una eficiente comunicación apoya al abordaje de los trabajos en equipo y enriquece los procesos que se tomarán en cuenta para la realización de las actividades de aprendizaje.
2. A la plana docente de las instituciones educativas del distrito de Echarati, se les recomienda determinar pautas para que se desarrollen talleres, y alguna dinámica al momento de desarrollar las actividades de aprendizaje, asimismo, promocionar el trabajo en equipo, debido a que permite que se afianza y mejore las relaciones entre los estudiantes y da mayor dinamismo a la comunicación.
3. A los docentes tutores de las instituciones educativas del distrito de Echarati, se les recomienda tener presente, a los procesos de comunicación asertiva, y los consideren como técnicas fundamentales para incluir a los escolares, debido a que diversas investigaciones destacan la relevancia, y los posibles beneficios que produce en las instituciones educativas.
4. A los futuros investigadores, realizar trabajos de investigación que consideren a ambas variables, pero en poblaciones con mayor número, y de diferentes niveles educativos como también en diferentes contextos, asimismo, tomar como punto de partida para en recojo de información a ambos cuestionarios, y realizar mejoras a los mismos, para evitar tener sesgo de información.

REFERENCIAS

- Ahmad, A. J., Musab, S. A. F., Ahmed, A., & Torsten, M. (2021). Validity and reliability of new instruments for measuring patient satisfaction with removable dentures, Arabic Version. *BMC Oral Health*, 21(446), e1736. <https://bit.ly/3sPVoko>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada, O. R., Acuña. L. A., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. (1ra. Edición). Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://bit.ly/3km3FIb>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Fipcaec*, 4(19), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Berrú, M. R. (2021). *Habilidades blandas para el trabajo en equipo en estudiantes del cuarto grado de primaria de una Institución Educativa Urrunaga*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/wvuvui>
- Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Calua, M. R., Delgado, Y. L., y López, O. (2020). Comunicación asertiva en el contexto educativo: Revisión sistemática. *Revista Boletín Redipe*, 10(4), 315-334. <https://bit.ly/3lphsaj>
- Camus, Y. J. (2019). *Control de emociones y trabajo en equipo en estudiantes de quinto grado de primaria de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Misericordia – Ventanilla, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28937>
- Cañas, D. C., y Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Revista Praxis & Saber*, 10(24), 143-165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Caridad, M., Cardeño, N., Cardeño, E., y Castellano, M. I. (2017). Contribuciones de la comunicación asertiva en la resolución de conflictos dentro de las instituciones de educación superior. *Revista Espacios*, 38(50), 6.

- <http://www.revistaespacios.com/a17v38n50/a17v38n50p06.pdf>
- Castro, A., Parra, E. E., y Arango, I. Y. (2020). *Glosario para metodología de la investigación*. Working Paper ESACE No.08. <https://bit.ly/3vUkI9B>
- Castro, G., y Calzadilla, G. (2021). La comunicación asertiva. Una mirada desde la psicología de la educación. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 12(3), 131-151. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1177>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., y Garcés-Bravo, J. E. (2022). Techniques and Instruments for Data Collection that Support Scientific Research in Pandemic Times. *Dominio de la Ciencia*, 8(1), 1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cotán, A., García-Lázaro, I., y Gallardo-López, J. (2021). Trabajo colaborativo en línea como estrategia de aprendizaje en entornos virtuales. *Educación*, 30(58), 147-168. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.007>
- Cruz, I. D. L. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (1ra. Edición). Editorial Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. <https://elibro.net/es/lc/bibliounh/titulos/49382>
- Deaño, M., Domínguez-Rodríguez, V., y López-Pérez, M. E. (2020). Estilos comunicativos en estudiantes de Educación Primaria: diferencias en función de variables socio-familiares y escolares. *Revista de Psicología y Educación*, 15(2), 139-150. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.02.192>
- De la Cruz, P. R. (2020). El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18), 1-7. <https://bit.ly/38zN1IN>
- Domínguez, L. C., Sierra, D., Sanabria, A., y Restrepo, J. (2018). ¿Soy parte del equipo?: transformando las percepciones estudiantiles en un instrumento para evaluar el trabajo en equipo. *Educación Médica*, 20(4), 1-8. <https://bit.ly/3KUIxFe>
- Fernández, F. (2016). *Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo*. (1ra. Edición). Editorial Tutor Formación. <https://bit.ly/3501d68>
- García-Lázaro, I. (2019). Escape room como propuesta de gamificación en educación. *Revista Hekademos*, (27), 71-79. <https://bit.ly/3IWfLSO>

- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ra. Edición). Editorial McGRAW-HILL. <https://bit.ly/3uVLYVH>
- Herrera, R. F., Muñoz, F. C., y Salazar, L. A. (2017). Diagnóstico del Trabajo en Equipo en Estudiantes en Chile. *Formación Universitaria*, 10(5), 49-58. <https://bit.ly/3sOVjxl>
- Jara, M. J., Olivera, M. V., y Yerrén, E. J. (2018). Teoría de la personalidad según Albert Bandura. *Revista de Investigación de estudiantes de Psicología*, 7(2), 22-35. <https://bit.ly/3KWin3D>
- Jaramillo, B., & Quintero, S. (2021). Working in teams: multiple perspectives on collaborative and cooperative work. *Educación y Humanismo*, 23(41), 205-233. <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>
- Kaim, E. (2020). *Desarrollo de habilidades socioemocionales*. (1ra. Edición). Editorial IURE. <https://elibro.net/es/ereader/bibliounh/130402>
- Lesmes, A. K., Barrientos, E. J., y Cordero, M. C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), 147–153. <https://bit.ly/37OgWq1>
- Linares, C. R. (2022). *Comunicación asertiva y convivencia escolar en estudiantes de Educación Primaria de la Institución Educativa Alfred Nobel, Chachapoyas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/35YaDz2>
- Maisy, M. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital humano*. (1ra. Edición). Universidad Nacional de San Martín. <https://bit.ly/3wmlNsz>
- Maluenda, J., Navarro, G., y Varas, M. (2017). Asertividad: Diferencias de sexo en estudiantes universitarios chilenos medidas a través del Inventario de Gambрил y Richey. *REXE: Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(31), 55-68. <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243152008004.pdf>
- Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., y López, E. (2019). Currículo: un análisis desde un enfoque socioformativo. *Revista de Investigación educativa de la*

- Rediech*, 10(18), 43-63. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200
- Mendoza, Y. A., Vásquez, D. V., Ríos, C. A., Camacho, F. M., y Gutiérrez, K. S. (2020). Estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad de Chiclayo. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(30), 415-437. <https://doi.org/10.46925//rdluz.30.26>
- Morales, E. E. (2020). *Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en estudiantes de quinto año de básica de una Unidad Educativa del Guayas, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/37j3bPB>
- Morgado, C., Aldana, J. J., y Isea, J. (2019). Gerencia transformacional desde el accionar docente directivo para el abordaje del contexto escolar, *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología: CIENCIAMATRIA*, 5(9), 48-72. <https://bit.ly/3wIOwxF>
- Mustafa, G., Glavee-Geo, R., & Rice, P. M. (2017). Teamwork orientation and personal learning: The role of individual cultural values and value congruence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), a1446. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1446>
- Pane, M. M., Siregar, C., Fios, F., & Lake, S. C. (2021). The Teamwork skills formation of Elementary School Students after the disaster preparedness training. *Association for Computing Machinery (ICDEL, 2021)*, 101-105. <https://acortar.link/3g9Shh>
- Quiñonez, J. Z., y Moyano, G. (2019). La asertividad como estilo de comunicación en la formación del sujeto educador. *Revista Scientific*, (4), 68-83. <https://bit.ly/36tqshq>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez, R., y Cantero, M. (2020). Albert Bandura: Impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Padres y Maestros/ Journal of Parents and Teachers*, (384), 72-76. <https://doi.org/10.14422/pym.i384.y2020.011>

- Romero, D. R. (2022). *Comunicación asertiva y aprendizaje colaborativo en estudiantes de la Institución Educativa "Santiago Antúnez de Mayolo" de Carabayllo - Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82813>
- Romero, N. T. (2021). Comunicación asertiva en la formación profesional universitaria. *Revista Ciencia Latina*, 5(4), 5954-5971. <https://bit.ly/3JqwJJr>
- Sánchez, J. (2018). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. (1ra. Edición). Editorial McGraw-Hill. <https://bit.ly/3N7ezyH>
- Santizo, C. A. (2016). Condiciones institucionales del trabajo colaborativo como estrategia de cambio del sistema educativo. *Perfiles educativos*, 38(153), 154-167. <https://bit.ly/3Ctbfsz>
- Sepúlveda, P. (2018). Percepción de los estudiantes de educación inicial frente al desarrollo de experiencias formativas en modalidad A+S. *REDIE: Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(4), 110-122. <https://bit.ly/3in3tHC>
- Sucari, W., y Quispe, J. (2019). Trabajo en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://bit.ly/3lOvTpv>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., Paris, G., y Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 15(3), 329-344. <https://bit.ly/3ij9zZs>
- Torres-Hernández, N., y Gallego-Arrufat, M. J. (2022). Evaluación del trabajo en equipo en Educación Primaria. Estudio en España y México. *Revista Educación*, 46(1), 1-16. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44258>
- Torres, E. (2019). *Comunicación asertiva y Convivencia escolar de estudiantes del 6º grado de primaria de una institución educativa de Julcán 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/37kwXU6>
- Ukezono, M., Nakashima, S. F., Sudo, R., Yamazaki, A., y Takano, Y. (2015). The combination of perception of other individuals and exogenous manipulation of arousal enhances social facilitation as an aftereffect: re-examination of Zajonc's drive theory. *Frontiers in Psychology*, 6(601), 1-12.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.00601/full>

UNESCO. (2020). *Trabajo en equipo*. IIPE Buenos Aires, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. <https://bit.ly/3sRsaSs>

Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Editorial Universidad de la Guajira. <https://bit.ly/3NqKSb6>

Veldman, M. A., Doolaard, S., Bosker, R. J., & Snijders, T. A. (2020). Young children working together. Cooperative learning effects on group work of children in Grade 1 of primary education. *Learning and Instruction*, (67), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2020.101308>

Yucra, T., y Bernedo. L. Z. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *Revista Igobernanza*, 3(12), 107-120. <https://bit.ly/36WStHU>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Comunicación asertiva y trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022							
AUTOR: Bach. Manasaya Paucar, Sonia							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿De qué manera la comunicación asertiva incide en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿De qué manera los componentes verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022?</p> <p>PE2: ¿De qué manera los componentes no verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022?</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar de qué manera la comunicación asertiva incide en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar de qué manera los componentes verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022</p> <p>OE2: Determinar de qué manera los componentes no verbales inciden en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022</p>	<p>Hipótesis General: HG: La comunicación asertiva incide significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Los componentes verbales inciden significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022</p> <p>HE2: Los componentes no verbales inciden significativamente en el trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Echarati, Cusco, 2022</p>	Variable Independiente: Comunicación asertiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Componentes verbales	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender a otras personas. - Expresar el problema claramente. - Expresar el sentir y consecuencia negativa. - Presentación de la propuesta. - Expresión de consecuencia y compromiso. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Pésima: 23-56 Regular: 57-90 Excelente: 91-115
			Componentes no verbales	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto visual con otras personas. - La voz durante la comunicación - Los gestos en la comunicación. - La postura al comunicarse. - La distancia al comunicarse. 	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
Variable Dependiente: Trabajo en equipo							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de un líder en equipo. - Realización del calendario de actividades. - Seguimiento a la necesidad. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre	Malo: 30-69 Medio: 70-109			

				- Logro de los miembros del equipo.		5: Siempre	Bueno: 110-150
			Confianza	- Responsabilidades compartidas. - Interés compartido. - Unión del equipo.	9, 10, 11, 12, 13, 14		
			Compromiso	- Comprometerse con el equipo. - Lealtad con el equipo. - Respeto a los miembros del equipo.	15, 16, 17, 18, 19, 20		
			Comunicación	- Uso de canales comunicativos. - Espacios de reunión. - Participación activa en la toma de decisiones.	21, 22, 23, 24, 25, 26		
			Complementariedad	- Reconocimiento del desempeño. - Motivación a los miembros del equipo.	27, 28, 29, 30		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Explicativo.</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal.</p>	<p>Población: 117 estudiantes.</p> <p>Muestreo: No hay muestreo.</p> <p>Tamaño de muestra: 117 estudiantes de quinto y sexto grado de primaria.</p>	<p>Variable 1: Comunicación asertiva Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Bach. Manasaya Paucar, Sonia Año: 2022 Lugar: Echarati, Cusco.</p> <p>Variable 2: Trabajo en equipo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Bach. Manasaya Paucar, Sonia Año: 2022 Lugar: Echarati, Cusco.</p>	<p>Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.</p> <p>Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.</p>				

Anexo 2: Operacionalización de variable comunicación asertiva

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango de las dimensiones	Rango
Componentes verbales	- Comprender a otras personas.	1, 2, 3	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Pésima: 12-27 Regular: 28-43 Excelente: 44-60	Pésima: 23-56 Regular: 57-90 Excelente: 91-115
	- Expresar el problema claramente.	4, 5			
	- Expresar el sentir y consecuencia negativa.	6, 7, 8			
	- Presentación de la propuesta.	9, 10			
	- Expresión de consecuencia y compromiso.	11, 12			
Componentes no verbales	- Contacto visual con otras personas.	13, 14			
	- La voz durante la comunicación.	15, 16, 17		Pésima: 11-24	
	- Los gestos en la comunicación.	18, 19		Regular: 25-39	
	- La postura al comunicarse.	20, 21		Excelente: 40-55	
	- La distancia al comunicarse.	22, 23			

Operacionalización de variable trabajo en equipo

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango de las dimensiones	Rango	
Coordinación	- Establecimiento de un líder en el equipo.	1, 2	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo:8-18		
	- Realización del calendario de actividades.	3, 4		Medio: 19-29		
	- Seguimiento a la necesidad.	5, 6		Bueno: 30-40		
	- Logro de los miembros del equipo.	7, 8				
Confianza	- Responsabilidades compartidas	9, 10		Malo: 6-13		
	- Interés compartido.	11, 12		Medio: 14-21		
	- Unión del equipo.	13, 14		Bueno: 22-30		
Compromiso	- Comprometerse con el equipo.	15, 16		Malo: 6-13		Medio 70-109
	- Lealtad con el equipo.	17, 18		Medio: 14-21		Bueno: 110-150
	- Respeto a los miembros del equipo.	19, 20		Bueno: 22-30		
Comunicación	- Uso de canales comunicativos.	21, 22		Malo: 6-13		
	- Espacios de reunión.	23, 24	Medio: 14-21			
	- Participación activa en la toma de decisiones.	25, 26	Bueno: 22-30			
Complementariedad	- Reconocimiento del desempeño.	27, 28	Malo: 4-9			
	- Motivación a los miembros de equipo.	29, 30	Medio: 10-15 Bueno: 16-20			

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR A LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Indicaciones. Estimado estudiante, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la motivación laboral docente. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Componentes verbales					
01. Presto atención a mis compañeros, docente u otras personas cuando converso.					
02. Escucha sin tener que interrumpir a tus compañeros, docente u otras personas al momento de iniciar una conversación.					
03. Muestra una buena actitud al escuchar a tus compañeros, docentes u otras personas.					
04. Comienzo a comunicarme con mis compañeros, saludándolos y mencionándoles cosas que me han llegado a ocurrir durante el día.					
05. Cuando tienes dudas o necesitas resolver algún problema, acudes a una persona de confianza para que puede ayudarte a resolverlo.					
06. Expresas lo que sientes al hablar con tus compañeros, docentes y otras personas.					
07. Tu manera de hablar con tus compañeros, docente u otras personas, son de forma respetuosa, tranquila, cuando conversas con ellos a pesar que hay preguntas incómodas.					
08. Utilizo al comunicarme frases como, “cuando tú haces que me enoje o moleste, yo me siento triste, mal, enfadado” y “me incomoda cuando tú me haces bromas pesadas”.					
09. Durante tus clases, utilizas las frases como “me gustaría que todos participemos”, “¿Cómo podemos resolver eso?”, “¿Por qué no podemos hacerlo de esta manera?”.					

10. Cuando trabajas en equipo en clases, me caracterizo por ser participativo, aportando alternativas de solución a problemas que indican mis profesores.					
11. Realiza todo lo que está a su alcance para expresar su compromiso en situaciones que tengan que ver con el trabajo en equipo, trabajos encomendados por el docente, entre otros.					
12. Te relacionas con tus compañeros y se cuentan cosas que tienen en común.					
Dimensión 2: Componentes no verbales	N	CN	AV	CS	S
13. Miras siempre a los demás de manera directa y honesta.					
14. Al mirar a los demás, lo haces de manera que no se lleguen a incomodar.					
15. El tono de voz al momento de comunicarme es firme y convincente, no agresivo					
16. Al comunicarme con mis compañeros, docentes u otras personas, utilizo un volumen de voz claro y entendible.					
17. Cuando te comunicas con otras personas, lo haces sin tartamudear y además, muestras una gran seguridad al expresarte.					
18. Haces lo posible para que la otra persona se sienta a gusto y disfrute de la conversación (sonríe, dice frases agradables).					
19. Interpreta las actitudes y gestos de los demás de forma correcta.					
20. Al conversar con tus compañeros, docente u otras personas evitas cruzar los brazos, debido a que tal postura muestra desinterés en la conversación.					
21. Cuando converso con otras personas no realizo movimientos de nerviosismo, ni muestro que tengo prisa en terminar la conversación.					
22. Cuando conversas con otras personas tiendo a estar a una distancia adecuada demostrando interés.					
23. En ocasiones hago contacto con otras personas dándole abrazo y saludándole al brindarle mi mano o puño.					

GRACIAS POR PARTICIPAR

CUESTIONARIO PARA MEDIR AL TRABAJO EN EQUIPO

Indicaciones. Estimado estudiante, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la motivación laboral docente. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	NC	AV	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Coordinación	N	CN	AV	CS	S
01. Cuando realizo un trabajo en equipo, el líder es elegido por la mayoría de los integrantes por una votación.					
02. Cuando realizo un trabajo en equipo, el líder es elegido por sus cualidades.					
03. En consenso se coordina para la realización de las actividades.					
04. El líder de equipo, asigna las actividades a cada integrante del equipo.					
05. Se priorizan las actividades que el docente asigna al grupo para poder lograr el producto que nos pide.					
06. Se presta atención especial a las actividades de mayor importancia.					
07. Se reconocen los logros por los trabajos realizados por cada miembro del equipo.					
08. Se reconocen los logros alcanzados del equipo de trabajo por parte del docente.					
Dimensión 2: Confianza	N	CN	AV	CS	S
09. Se comparten las responsabilidades para abordar las actividades propuestas.					
10. El líder del equipo comparte responsabilidades con los miembros.					
11. Los objetivos del trabajo en equipo son precisos y claros, entendibles para cada uno de sus miembros.					
12. Los objetivos del trabajo en equipo son asumidos y aceptados por cada uno de sus miembros.					
13. Los miembros del equipo se apoyan y cooperan para lograr un objetivo que tienen en común.					
14. Se trabajan objetivos en común consiguiendo que el equipo sea unido.					

Dimensión 3: Compromiso	N	CN	AV	CS	S
15. Los miembros de tu equipo de trabajo comparten sus problemas y éxitos, comprometiéndose a mejorar o perfeccionarlos de manera continua.					
16. La motivación apoya a que los miembros de mi grupo de trabajo se comprometan con los objetivos.					
17. Los miembros del equipo de trabajo tienen muy claras sus responsabilidades individuales.					
18. Demuestras lealtad a tu equipo, asumiendo acuerdos o normas de trabajo.					
19. Si un miembro de tu equipo me demuestra tu error , le escuchas con mucho respeto .					
20. Demuestras respeto por cada idea que brindan los miembros de tu equipo de trabajo.					
Dimensión 4: Comunicación	N	CN	AV	CS	S
21. Mantengo un diálogo fluido con todos los integrantes de tu equipo de trabajo.					
22. Cuando acuerdan que parte de las actividades desarrollarán cada miembro, respetas las decisiones que se toman.					
23. Los trabajos en equipo, se realizan en ambientes saludables, que permiten realizar las actividades de la mejor manera, sintiéndome cómodo.					
24. En los ambientes del aula ,se toman decisiones, acuerdos y se desarrollan las actividades de manera participativa.					
25. Escucha y considera las sugerencias de mis compañeros de grupo para poder desarrollar las actividades.					
26. Comparte ideas con tus compañeros de grupo para que se logre considerar en el desarrollo de las actividades.					
Dimensión 5: Complementariedad	N	CN	AV	CS	S
27. Cuando se trabaja en equipo, se agradece a todos los miembros por sus aportes.					
28. Cuando un miembro del equipo realiza sus actividades eficientemente, se le reconoce con mucho afecto.					
29. En el equipo de trabajo, se motiva emocionalmente a todos sus integrantes para que con entusiasmo se realicen las actividades.					
30. Cuando tienes dificultades al realizar tus actividades, tus compañeros de equipo te apoyan para darle solución, lo cual te motiva a continuar desarrollando tus actividades.					

GRACIAS POR PARTICIPAR

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 COMPONENTES VERBALES								
1	Presto atención a mis compañeros, docentes u otras personas cuando converso.	√		√		√		
2	Escucha sin tener que interrumpir a tus compañeros, docentes u otras personas al momento de iniciar una conversación	√		√		√		
3	Muestra una buena actitud al escuchar a tus compañeros, docentes u otras personas.	√		√		√		
4	Comienzo a comunicarme con mis compañeros, saludándolos y mencionándoles cosas que me han llegado a ocurrir durante el día.	√		√		√		
5	Cuando tienes dudas o necesitas resolver algún problema, acudes a una persona de confianza para que puede ayudarte a resolverlo.	√		√		√		
6	Expresas lo que sientes al hablar con tus compañeros, docentes u otras personas.	√		√		√		
7	Tu manera de hablar con tus compañeros, docentes u otras personas es forma respetuosa y tranquila, cuando conversas con ellos a pesar que hay preguntas incómodas.	√		√		√		
8	Utilizo al comunicarme frases como, "cuando tú haces que me enoje o moleste, yo me siento triste, mal, enfadado" y "me incomoda cuando tu me haces bromas pesadas"	√		√		√		
9	Durante tus clases, utilizas las frases como: "me gustaría que todos participemos", "¿Cómo podemos resolver eso?", "¿Por qué no podemos hacerlo de esta manera?".	√		√		√		
10	Cuando trabajas en equipo en clases me caracterizo por ser participativo, aportando alternativas de solución a problemas que indican mis profesores.	√		√		√		
11	Realiza todo lo que está a su alcance para expresar su compromiso en situaciones que tengan que ver con el trabajo en equipo, trabajos encomendados por el docente, entre otros.	√		√		√		
12	Te relacionas con tus compañeros y se cuentan cosas que tienen en común.	√		√		√		
DIMENSIÓN 2 COMPONENTES NO VERBALES								
13	Miras siempre a los demás de manera directa y honesta.	√		√		√		
14	Al mirar a los demás, lo haces de manera que no se lleguen a incomodar.	√		√		√		
15	El tono de voz al momento de comunicarme es firme y convincente, no agresivo.	√		√		√		

16	Al comunicarme con mis compañeros, docentes u otras personas, utilizo un volumen de voz claro y entendible.	√		√		√	
17	Cuando te comunicas con otras personas, lo haces sin tartamudear y muestras una gran seguridad al expresarte.	√		√		√	
18	Haces lo posible para que la otra persona se sienta a gusto y disfrute de la conversación (sonríe, dice frases agradables).	√		√		√	
19	Interpreta las actitudes y gestos de los demás de forma correcta.	√		√		√	
20	Al conversar con tus compañeros, docente u otras personas evitas cruzar los brazos, debido a que tal postura muestra desinterés en la conversación.	√		√		√	
21	Cuando converso con otras personas no realizo movimientos de nerviosismo, ni muestro que tengo prisa en terminar la conversación.	√		√		√	
22	Cuando conversas con otras personas tiendo a estar a una distancia adecuada demostrando interés.	√		√		√	
23	En ocasiones hago contacto con otras personas dándole abrazo y saludándole al brindarle mi mano o puño.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario posee suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Chalco Corrales Dimas..... **DNI:41226096**.....

Especialidad del validador: Maestro en administración de la educación.....

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

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

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

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

21 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 1 COMPONENTES VERBALES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presto atención a mis compañeros, docentes u otras personas cuando converso.	X		X		X		
2	Escucha sin tener que interrumpir a tus compañeros, docentes u otras personas al momento de iniciar una conversación	X		X		X		
3	Muestra una buena actitud al escuchar a tus compañeros, docentes u otras personas.	X		X		X		
4	Comienzo a comunicarme con mis compañeros, saludándolos y mencionándoles cosas que me han llegado a ocurrir durante el día.	X		X		X		
5	Cuando tienes dudas o necesitas resolver algún problema, acudes a una persona de confianza para que puede ayudarte a resolverlo.	X		X		X		
6	Expresas lo que sientes al hablar con tus compañeros, docentes u otras personas.	X		X		X		
7	Tu manera de hablar con tus compañeros, docentes u otras personas es forma respetuosa y tranquila, cuando conversas con ellos a pesar que hay preguntas incómodas.	X		X		X		
8	Utilizo al comunicarme frases como, "cuando tú haces que me enoje o moleste, yo me siento triste, mal, enfadado" y "me incómoda cuando tu me haces bromas pesadas"	X		X		X		
9	Durante tus clases, utilizas las frases como: "me gustaría que todos participemos", "¿Cómo podemos resolver eso?", "¿Por qué no podemos hacerlo de esta manera?".	X		X		X		
10	Cuando trabajas en equipo en clases me caracterizo por ser participativo, aportando alternativas de solución a problemas que indican mis profesores.	X		X		X		
11	Realiza todo lo que está a su alcance para expresar su compromiso en situaciones que tengan que ver con el trabajo en equipo, trabajos encomendados por el docente, entre otros.	X		X		X		
12	Te relacionas con tus compañeros y se cuentan cosas que tienen en común.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 COMPONENTES NO VERBALES		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Miras siempre a los demás de manera directa y honesta.	X		X		X		
14	Al mirar a los demás, lo haces de manera que no se lleguen a incómodar.	X		X		X		
15	El tono de voz al momento de comunicarme es firme y convincente, no agresivo.	X		X		X		

16	Al comunicarme con mis compañeros, docentes u otras personas, utilizo un volumen de voz claro y entendible.	X		X		X	
17	Cuando te comunicas con otras personas, lo haces sin tartamudear y muestras una gran seguridad al expresarte.	X		X		X	
18	Haces lo posible para que la otra persona se sienta a gusto y disfrute de la conversación (sonríe, dice frases agradables).	X		X		X	
19	Interpreta las actitudes y gestos de los demás de forma correcta.	X		X		X	
20	Al conversar con tus compañeros, docente u otras personas evitas cruzar los brazos, debido a que tal postura muestra desinterés en la conversación.	X		X		X	
21	Cuando converso con otras personas no realizo movimientos de nerviosismo, ni muestro que tengo prisa en terminar la conversación.	X		X		X	
22	Cuando conversas con otras personas tiendo a estar a una distancia adecuada demostrando interés.	X		X		X	
23	En ocasiones hago contacto con otras personas dándole abrazo y saludándole al brindarle mi mano o puño.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Ormeño Tampi Jaime Alejandro

42413229

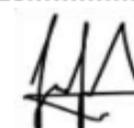
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Maestro en administración de la educación

Especialidad del validador:

22 **mayo**
 de..... del 2022



.....
Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 1 COMPONENTES VERBALES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presto atención a mis compañeros, docentes u otras personas cuando converso.	X		X		X		
2	Escucha sin tener que interrumpir a tus compañeros, docentes u otras personas al momento de iniciar una conversación	X		X		X		
3	Muestra una buena actitud al escuchar a tus compañeros, docentes u otras personas.	X		X		X		
4	Comienzo a comunicarme con mis compañeros, saludándolos y mencionándoles cosas que me han llegado a ocurrir durante el día.	X		X		X		
5	Cuando tienes dudas o necesitas resolver algún problema, acudes a una persona de confianza para que puede ayudarte a resolverlo.	X		X		X		
6	Expresas lo que sientes al hablar con tus compañeros, docentes u otras personas.	X		X		X		
7	Tu manera de hablar con tus compañeros, docentes u otras personas es forma respetuosa y tranquila, cuando conversas con ellos a pesar que hay preguntas incómodas.	X		X		X		
8	Utilizo al comunicarme frases como, "cuando tú haces que me enoje o moleste, yo me siento triste, mal, enfadado" y "me incómoda cuando tu me haces bromas pesadas"	X		X		X		
9	Durante tus clases, utilizas las frases como: "me gustaría que todos participemos", "¿Cómo podemos resolver eso?", "¿Por qué no podemos hacerlo de esta manera?".	X		X		X		
10	Cuando trabajas en equipo en clases me caracterizo por ser participativo, aportando alternativas de solución a problemas que indican mis profesores.	X		X		X		
11	Realiza todo lo que está a su alcance para expresar su compromiso en situaciones que tengan que ver con el trabajo en equipo, trabajos encomendados por el docente, entre otros.	X		X		X		
12	Te relacionas con tus compañeros y se cuentan cosas que tienen en común.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 COMPONENTES NO VERBALES		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Miras siempre a los demás de manera directa y honesta.	X		X		X		
14	Al mirar a los demás, lo haces de manera que no se lleguen a incomodar.	X		X		X		
15	El tono de voz al momento de comunicarme es firme y convincente, no agresivo.	X		X		X		

16	Al comunicarme con mis compañeros, docentes u otras personas, utilizo un volumen de voz claro y entendible.	X		X		X	
17	Cuando te comunicas con otras personas, lo haces sin tartamudear y muestras una gran seguridad al expresarte.	X		X		X	
18	Haces lo posible para que la otra persona se sienta a gusto y disfrute de la conversación (sonríe, dice frases agradables).	X		X		X	
19	Interpreta las actitudes y gestos de los demás de forma correcta.	X		X		X	
20	Al conversar con tus compañeros, docente u otras personas evitas cruzar los brazos, debido a que tal postura muestra desinterés en la conversación.	X		X		X	
21	Cuando converso con otras personas no realizo movimientos de nerviosismo, ni muestro que tengo prisa en terminar la conversación.	X		X		X	
22	Cuando conversas con otras personas tiendo a estar a una distancia adecuada demostrando interés.	X		X		X	
23	En ocasiones hago contacto con otras personas dándole abrazo y saludándole al brindarle mi mano o puño.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario posee suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Saavedra Carrion Nicanor Piter..... **DNI: 46874319**.....

Especialidad del validador: Maestro e administración de la educación.....

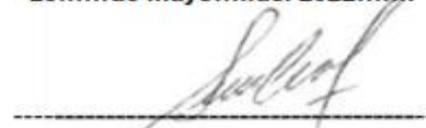
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23.....de mayo.....del 2022.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Coordinación								
1	Cuando realizas un trabajo en equipo, el líder es elegido por la mayoría de los integrantes por una votación.	✓		✓		✓		
2	Cuando realizas un trabajo en equipo, el líder es elegido por sus cualidades.	✓		✓		✓		
3	En consenso se coordina para la realización de las actividades.	✓		✓		✓		
4	El líder de equipo, asigna las actividades a cada integrante del equipo.	✓		✓		✓		
5	Se priorizan las actividades que el docente asigna al grupo para poder lograr el producto que nos pide.	✓		✓		✓		
6	Se presta atención especial a las actividades de mayor importancia.	✓		✓		✓		
7	Se reconocen los logros por los trabajos realizados por cada miembro del equipo.	✓		✓		✓		
8	Se reconoce los logros alcanzados del equipo de trabajo por parte del docente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se comparten las responsabilidades para abordar las actividades propuestas.	✓		✓		✓		
10	El líder del equipo comparte responsabilidades con los miembros.	✓		✓		✓		
11	Los objetivos del trabajo en equipo son precisos y claros, entendibles para cada uno de sus miembros.	✓		✓		✓		
12	Los objetivos del trabajo en equipo son asumidos y aceptados por cada uno de sus miembros.	✓		✓		✓		
13	Los miembros del equipo se apoyan y cooperan para lograr un objetivo que tienen en común.	✓		✓		✓		
14	Se trabajan objetivos en común consiguiendo que el equipo sea unido.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los miembros de tu equipo de trabajo comparten sus problemas y éxitos, comprometiéndose a mejorar o perfeccionarlos de manera continua.	✓		✓		✓		
16	La motivación apoya a que los miembros de tu grupo de trabajo se comprometan con los objetivos.	✓		✓		✓		
17	Los miembros del equipo de trabajo tienen muy claras sus responsabilidades individuales.	✓		✓		✓		
18	Demuestras lealtad a tu equipo, asumiendo acuerdos o normas de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Si un miembro de tu equipo te demuestra tu error, le escuchas con mucho respeto.	✓		✓		✓		
20	Demuestras respeto por cada idea que brindan los miembros de tu equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
21	Mantienes un diálogo fluido con todos los integrantes de tu equipo de trabajo.	√		√		√	
22	Cuando acuerdan que parte de las actividades desarrollarán cada miembro, respetas las decisiones que se toman.	√		√		√	
23	Los trabajos en equipo, se realizan en ambientes saludables, que permiten realizar las actividades de la mejor manera, sintiéndome cómodo.	√		√		√	
24	En los ambientes del aula, se toman decisiones, acuerdos y se desarrollan las actividades de manera participativa.	√		√		√	
25	Escucha y considera las sugerencias de tus compañeros de grupo para poder desarrollar las actividades	√		√		√	
26	Comparte ideas con tus compañeros de grupo para que se logre considerar en el desarrollo de las actividades	√		√		√	
DIMENSIÓN 5: Complementariedad		Si	No	Si	No	Si	No
27	Cuando se trabaja en equipo, se agradece a todos los miembros por sus aportes	√		√		√	
28	Cuando un miembro del equipo realiza sus actividades eficientemente, se le reconoce con mucho afecto	√		√		√	
29	En el equipo de trabajo, se motiva emocionalmente a todos sus integrantes para que con entusiasmo se realicen las actividades	√		√		√	
30	Cuando tienes dificultades al realizar tus actividades, tus compañeros de equipo te apoyan para darle solución, lo cual te motiva a continuar desarrollando tus actividades	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario posee suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Chalco Corrales Dimas..... DNI:41226096.....

Especialidad del validador: Maestro en administración de la educación.....

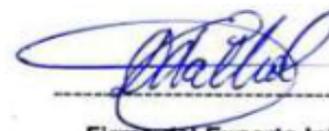
21 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Coordinación								
1	Cuando realizas un trabajo en equipo, el líder es elegido por la mayoría de los integrantes por una votación.	X		X		X		
2	Cuando realizas un trabajo en equipo, el líder es elegido por sus cualidades.	X		X		X		
3	En consenso se coordina para la realización de las actividades.	X		X		X		
4	El líder de equipo, asigna las actividades a cada integrante del equipo.	X		X		X		
5	Se priorizan las actividades que el docente asigna al grupo para poder lograr el producto que nos pide.	X		X		X		
6	Se presta atención especial a las actividades de mayor importancia.	X		X		X		
7	Se reconocen los logros por los trabajos realizados por cada miembro del equipo.	X		X		X		
8	Se reconoce los logros alcanzados del equipo de trabajo por parte del docente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se comparten las responsabilidades para abordar las actividades propuestas.	X		X		X		
10	El líder del equipo comparte responsabilidades con los miembros.	X		X		X		
11	Los objetivos del trabajo en equipo son precisos y claros, entendibles para cada uno de sus miembros.	X		X		X		
12	Los objetivos del trabajo en equipo son asumidos y aceptados por cada uno de sus miembros.	X		X		X		
13	Los miembros del equipo se apoyan y cooperan para lograr un objetivo que tienen en común.	X		X		X		
14	Se trabajan objetivos en común consiguiendo que el equipo sea unido.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los miembros de tu equipo de trabajo comparten sus problemas y éxitos, comprometiéndose a mejorar o perfeccionarlos de manera continua.	X		X		X		
16	La motivación apoya a que los miembros de tu grupo de trabajo se comprometan con los objetivos.	X		X		X		
17	Los miembros del equipo de trabajo tienen muy claras sus responsabilidades individuales.	X		X		X		
18	Demuestras lealtad a tu equipo, asumiendo acuerdos o normas de trabajo.	X		X		X		
19	Si un miembro de tu equipo te demuestra tu error, le escuchas con mucho respeto.	X		X		X		
20	Demuestras respeto por cada idea que brindan los miembros de tu equipo de trabajo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Comunicación		SI	No	SI	No	SI	No
21	Mantienes un diálogo fluido con todos los integrantes de tu equipo de trabajo.	X				X	
22	Cuando acuerdan que parte de las actividades desarrollarán cada miembro, respetas las decisiones que se toman.	X		X		X	
23	Los trabajos en equipo, se realizan en ambientes saludables, que permiten realizar las actividades de la mejor manera, sintiéndome cómodo.	X		X		X	
24	En los ambientes del aula, se toman decisiones, acuerdos y se desarrollan las actividades de manera participativa.	X		X		X	
25	Escucha y considera las sugerencias de tus compañeros de grupo para poder desarrollar las actividades	X		X		X	
26	Comparte ideas con tus compañeros de grupo para que se logre considerar en el desarrollo de las actividades	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Complementariedad		SI	No	SI	No	SI	No
27	Cuando se trabaja en equipo, se agradece a todos los miembros por sus aportes	X		X		X	
28	Cuando un miembro del equipo realiza sus actividades eficientemente, se le reconoce con mucho afecto	X		X		X	
29	En el equipo de trabajo, se motiva emocionalmente a todos sus integrantes para que con entusiasmo se realicen las actividades	X		X		X	
30	Cuando tienes dificultades al realizar tus actividades, tus compañeros de equipo te apoyan para darle solución, lo cual te motiva a continuar desarrollando tus actividades	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Ormeño Tampi Jaime Alejandro

42413229

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Maestro en administración de la educación

Especialidad del validador:

22 **mayo**
..... de..... del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Coordinación								
1	Cuando realizas un trabajo en equipo, el líder es elegido por la mayoría de los integrantes por una votación.	X		X		X		
2	Cuando realizas un trabajo en equipo, el líder es elegido por sus cualidades.	X		X		X		
3	En consenso se coordina para la realización de las actividades.	X		X		X		
4	El líder de equipo, asigna las actividades a cada integrante del equipo.	X		X		X		
5	Se priorizan las actividades que el docente asigna al grupo para poder lograr el producto que nos pide.	X		X		X		
6	Se presta atención especial a las actividades de mayor importancia.	X		X		X		
7	Se reconocen los logros por los trabajos realizados por cada miembro del equipo.	X		X		X		
8	Se reconoce los logros alcanzados del equipo de trabajo por parte del docente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Confianza								
9	Se comparten las responsabilidades para abordar las actividades propuestas.	X		X		X		
10	El líder del equipo comparte responsabilidades con los miembros.	X		X		X		
11	Los objetivos del trabajo en equipo son precisos y claros, entendibles para cada uno de sus miembros.	X		X		X		
12	Los objetivos del trabajo en equipo son asumidos y aceptados por cada uno de sus miembros.	X		X		X		
13	Los miembros del equipo se apoyan y cooperan para lograr un objetivo que tienen en común.	X		X		X		
14	Se trabajan objetivos en común consiguiendo que el equipo sea unido.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso								
15	Los miembros de tu equipo de trabajo comparten sus problemas y éxitos, comprometiéndose a mejorar o perfeccionarlos de manera continua.	X		X		X		
16	La motivación apoya a que los miembros de tu grupo de trabajo se comprometan con los objetivos.	X		X		X		
17	Los miembros del equipo de trabajo tienen muy claras sus responsabilidades individuales.	X		X		X		
18	Demuestras lealtad a tu equipo, asumiendo acuerdos o normas de trabajo.	X		X		X		
19	Si un miembro de tu equipo te demuestra tu error, le escuchas con mucho respeto.	X		X		X		

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHALLCO CORRALES, DIMAS DNI 41226096	BACHILLER EN EDUCACION PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL Fecha de diploma: 20/07/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CHALLCO CORRALES, DIMAS DNI 41226096	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 24/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/05/2011 Fecha egreso: 12/10/2013	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 08/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION: MATEMÁTICA E INFORMÁTICA Fecha de diploma: 07/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 23/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2010 Fecha egreso: 10/01/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MATEMÁTICA E INFORMÁTICA Fecha de diploma: 12/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Cantidad de ítems	Cantidad de elementos	Coefficiente de Alfa de Cronbach
Comunicación asertiva	23	15	0,915
Trabajo en equipo	30	15	0,912

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA – PRUEBA PILOTO

No.	D1: Componentes verbales												D2: Componentes no verbales										VI			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TD1	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22	23	TD4
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	47	98
2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54	108
3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	47	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	99
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	40	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	40	80
5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	51	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	52	103
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	113
7	3	3	5	5	5	3	2	5	3	4	4	4	46	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	46	92
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	50	101
9	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	48	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	45	93
10	5	5	3	4	4	3	2	4	4	2	2	4	42	5	2	2	3	2	2	5	3	2	2	2	30	72
11	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	51	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	48	99
12	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	110
13	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	53	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	42	95
14	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54	107
15	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	52	103
VAR	0.4	0.4	0.7	0.4	0.4	0.6	0.6	0.4	0.6	0.6	0.8	0.4	22.9	0.5	0.7	0.9	0.7	0.9	1.1	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	47.12	120.03
												6.17													8.7	14.85

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable independiente: Comunicación asertiva

$\alpha = 23/22 * (1 - 14.85/120.03)$
 $\alpha = 1.045 * 0.876$
 $\alpha = 0,915$

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO – PRUEBA PILOTO

	D1: Coordinación								D2: Confianza						D3: Compromiso						D4: Comunicación						D5: Complementariedad					VD				
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	TD1	9	10	11	12	13	14	TD2	15	16	17	18	19	20	TD3	21	22	23	24	25	26	TD4	27		28	29	30	TD5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	143
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	149
3	5	5	5	5	4	4	2	5	35	5	4	5	4	2	2	22	2	4	4	4	4	5	23	3	3	5	5	3	4	23	5	4	3	3	15	118
4	4	4	3	3	3	4	2	4	27	4	4	3	3	2	3	19	5	3	3	5	3	5	24	3	4	3	3	3	4	20	5	3	3	3	14	104
5	4	5	4	5	5	5	4	5	37	5	3	5	3	3	3	22	1	4	4	4	3	4	20	1	4	5	5	4	4	23	5	4	5	5	19	121
6	5	5	5	5	5	5	3	5	38	5	4	4	4	2	4	23	1	5	5	5	3	5	24	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	133
7	3	3	5	5	5	4	3	4	32	3	4	5	5	2	4	23	2	5	4	3	3	2	19	1	2	5	5	3	3	19	4	4	3	3	14	107
8	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	19	141
9	4	4	2	3	2	5	4	4	28	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	4	18	117
10	5	5	5	4	4	5	3	5	36	4	5	4	4	3	3	23	3	5	5	5	5	5	28	4	3	5	5	5	3	25	5	5	2	4	16	128
11	5	4	3	4	5	5	3	4	33	4	4	4	4	3	3	22	2	4	4	5	3	4	22	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	3	14	113
12	5	5	5	5	5	5	3	5	38	5	5	4	4	2	1	21	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	19	136
13	5	4	5	5	5	5	3	5	37	5	3	5	3	3	4	23	4	5	3	5	4	4	25	4	5	5	5	4	4	27	5	5	3	4	17	129
14	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	16	131
15	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4	3	5	4	4	3	23	2	5	4	4	4	3	22	4	4	5	5	4	4	26	5	5	3	4	17	126
VAR	0.4	0.4	1	0.5	0.8	0.2	0.8	0.2	15.3	0.4	0.6	0.4	0.4	1.2	1	6.971	2.1	0.4	0.5	0.4	0.6	0.8	11	1.7	0.8	0.4	0.7	0.6	0.5	13.3	0.2	0.4	1	0.7	4.84	172.26
								4.46							3.96							4.88						4.69					2.37	20.35		

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable dependiente:
Trabajo en equipo

$$\alpha = 30/29 * (1 - 20.35/172.26)$$

$$\alpha = 1.034 * 0.882$$

$$\alpha = 0,912$$

Anexo 7. Base de datos

VARIABLE: COMUNICACIÓN ASERTIVA																										
D1: COMPONENTE VERBAL												D2: COMPONENTE NO VERBAL											D1	D2	V1	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23			
E1	5	1	4	2	4	1	3	2	5	5	1	2	2	1	4	3	2	5	1	3	3	3	4	35	31	66
E2	5	5	4	3	5	3	4	2	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	4	3	3	4	5	49	44	93
E3	5	3	4	4	3	5	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	41	30	71
E4	4	5	4	5	5	3	4	1	5	5	5	2	2	5	3	1	2	5	2	5	2	3	5	48	35	83
E5	5	3	3	1	4	5	1	1	3	3	2	3	1	2	5	5	3	3	2	1	1	3	3	34	29	63
E6	5	5	5	2	5	2	4	3	5	4	4	5	3	1	3	5	5	5	2	3	3	5	5	49	40	89
E7	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	1	5	5	50	46	96
E8	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	1	5	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	37	34	71
E9	4	3	5	4	5	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	1	3	3	41	32	73
E10	5	5	5	4	4	3	2	2	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	44	47	91
E11	3	5	5	4	3	3	3	5	1	1	5	5	3	5	3	4	5	5	1	1	4	5	3	43	39	82
E12	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58	49	107
E13	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	54	48	102
E14	5	3	5	3	3	5	5	2	4	4	3	3	3	1	2	5	5	4	3	4	3	5	5	45	40	85
E15	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	54	49	103
E16	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	57	48	105
E17	5	1	3	3	5	1	5	4	5	1	2	1	4	5	1	5	1	5	1	1	2	5	5	36	35	71
E18	4	1	5	5	5	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	41	40	81
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	60	48	108
E20	3	5	3	3	5	1	3	3	1	1	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	5	5	3	32	38	70
E21	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	55	109
E22	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	56	50	106
E23	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	52	52	104
E24	5	4	5	2	5	3	5	3	3	4	5	4	3	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	47	95
E25	5	4	5	4	3	2	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	48	49	97
E26	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	52	51	103

E27	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	57	48	105
E28	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	51	46	97
E29	4	5	3	2	3	5	5	1	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	47	47	94
E30	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	55	49	104
E31	5	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	52	48	100
E32	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	1	5	4	5	53	46	99
E33	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	1	5	3	5	54	45	99
E34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	55	115
E35	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	44	39	83
E36	2	3	5	1	1	5	5	4	5	3	4	2	4	2	5	5	5	5	4	3	5	3	5	40	46	86
E37	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	1	1	1	3	5	4	3	3	4	5	4	3	51	36	87
E38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	55	49	104
E39	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	1	3	5	4	4	5	5	4	5	4	54	45	99
E40	3	5	5	3	1	1	5	1	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	55	89
E41	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	50	39	89
E42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	55	115
E43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	55	115
E44	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	4	54	48	102
E45	5	3	5	5	5	2	5	3	5	5	3	5	5	1	3	5	3	3	5	5	5	2	1	51	38	89
E46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	55	115
E47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	55	115
E48	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	49	43	92
E49	3	3	4	5	4	1	4	2	2	3	3	5	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	39	34	73
E50	4	5	4	3	5	3	5	1	1	5	4	2	5	1	1	5	4	4	3	3	4	3	2	42	35	77
E51	4	4	5	4	3	4	1	4	2	4	1	3	4	3	4	1	3	5	1	2	4	2	4	39	33	72
E52	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	2	4	4	5	4	49	39	88
E53	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	1	4	5	53	46	99
E54	4	1	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	1	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	36	29	65
E55	5	3	3	2	4	2	3	5	3	3	5	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	40	39	79
E56	5	4	5	5	3	2	5	1	3	5	1	2	5	1	5	5	5	2	3	1	5	1	3	41	36	77
E57	5	3	5	1	5	3	5	1	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	1	1	1	44	27	71

E58	4	4	3	5	5	3	3	3	1	2	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	5	1	3	39	35	74
E59	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	47	49	96
E60	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	3	1	5	3	3	5	4	1	2	4	5	55	36	91
E61	4	5	4	4	3	4	4	2	3	5	3	2	5	2	4	1	2	5	4	2	4	3	5	43	37	80
E62	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	52	51	103
E63	3	5	4	3	5	2	5	4	5	4	2	5	5	3	2	5	3	5	4	2	1	5	4	47	39	86
E64	3	3	5	3	5	1	3	5	2	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	43	43	86
E65	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	1	3	4	47	39	86
E66	2	3	5	5	5	1	4	4	3	5	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	2	44	34	78
E67	4	5	4	5	3	3	4	2	5	4	3	2	3	5	5	4	3	5	4	1	3	2	4	44	39	83
E68	5	1	3	3	1	5	1	2	1	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	31	13	44
E69	4	3	5	4	4	2	1	4	1	4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	1	3	3	34	24	58
E70	5	3	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5	5	51	47	98
E71	4	3	5	5	5	2	3	4	1	4	4	2	5	1	2	4	2	1	2	4	4	4	1	42	30	72
E72	4	5	4	5	4	3	3	1	2	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	2	43	41	84
E73	4	5	4	5	4	3	4	1	2	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	45	45	90
E74	4	5	4	4	3	2	5	1	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	1	4	5	42	45	87
E75	5	3	5	5	5	3	3	2	5	5	5	1	3	3	3	5	3	5	5	3	1	5	3	47	39	86
E76	3	5	5	2	1	5	3	1	3	5	3	5	1	1	5	1	3	2	4	3	1	3	5	41	29	70
E77	5	5	5	2	5	2	5	1	2	5	5	3	1	1	5	5	3	5	5	5	3	5	5	45	43	88
E78	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	44	42	86
E79	5	3	4	5	5	3	1	5	3	5	3	5	5	1	3	5	5	1	5	1	2	1	5	47	34	81
E80	5	4	5	3	5	2	3	3	4	2	4	3	3	5	5	4	5	4	3	2	2	5	4	43	42	85
E81	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	1	2	3	55	40	95
E82	5	4	5	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	2	3	4	4	5	4	1	3	3	5	52	39	91
E83	5	3	3	5	1	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	1	3	5	3	5	5	3	46	39	85
E84	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	3	2	5	5	4	4	5	1	3	4	5	52	41	93
E85	5	4	5	4	1	4	4	1	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	1	4	4	5	47	44	91
E86	5	4	5	3	2	5	3	1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46	52	98
E87	5	3	5	3	3	5	5	1	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	1	3	5	5	47	47	94
E88	5	4	5	3	5	4	5	2	3	5	1	4	4	1	1	5	5	4	5	4	5	4	1	46	39	85

E89	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	48	47	95
E90	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	40	47	87
E91	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	4	5	46	34	80
E92	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55	53	108
E93	4	4	5	3	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	47	48	95
E94	5	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	51	53	104
E95	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56	52	108
E96	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	53	52	105
E97	4	4	4	3	3	4	1	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	42	45	87
E98	5	5	4	1	1	3	4	5	4	5	4	1	4	3	5	3	3	4	2	3	3	4	1	42	35	77
E99	5	3	5	4	3	1	4	3	4	5	5	5	4	1	3	3	3	4	3	1	3	4	5	47	34	81
E100	5	5	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	54	108
E101	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	1	5	5	5	4	1	5	4	4	5	52	44	96
E102	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58	51	109
E103	5	5	4	3	1	1	2	2	5	5	3	3	5	3	3	5	2	5	3	1	1	3	5	39	36	75
E104	5	1	5	5	5	1	2	5	3	4	2	4	4	1	1	5	4	5	4	1	4	5	5	42	39	81
E105	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	1	3	4	4	3	3	4	4	5	4	54	39	93
E106	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	5	5	3	1	3	5	52	39	91
E107	5	1	5	3	5	3	3	1	3	4	1	4	5	1	4	5	4	5	1	5	5	5	4	38	44	82
E108	5	4	5	3	4	3	5	2	4	2	3	2	3	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	42	46	88
E109	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	50	39	89
E110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	55	115
E111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	55	115
E112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	55	115
E113	5	3	3	5	2	4	3	2	1	3	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	39	42	81
E114	4	1	5	5	5	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	41	40	81
E115	5	5	5	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	4	52	38	90
E116	4	1	3	3	3	4	3	1	5	3	3	3	4	1	5	5	3	4	1	3	1	2	3	36	32	68
E117	5	5	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	54	108

		VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO																																							
		D1: COORDINACIÓN							D2: CONFIANZA							D3: COMPROMISO						D4: COMUNICACIÓN						D5: COMPLEMENTARIEDAD													
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	D4	D5	V2				
E1		1	2	3	4	2	3	4	3	4	1	3	2	4	1	1	4	3	2	5	3	1	2	2	4	2	4	2	2	4	1	22	15	18	15	9	79				
E2		2	1	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	29	26	24	27	19	125				
E3		1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	36	23	26	25	17	127				
E4		1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	2	5	5	4	3	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	31	19	24	26	18	118				
E5		1	2	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	2	2	5	24	23	22	21	12	102				
E6		4	4	2	2	3	5	5	3	5	3	1	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	18	18	21	14	99				
E7		3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	33	27	19	28	18	125				
E8		1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	18	17	18	18	10	81				
E9		1	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	21	18	22	20	13	94				
E10		4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	23	22	23	15	117				
E11		4	3	3	2	5	4	5	3	5	5	4	2	3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	29	22	21	25	18	115				
E12		4	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	34	28	30	30	18	140				
E13		1	3	2	5	3	5	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	29	21	26	27	18	121				
E14		5	3	3	1	3	5	5	4	4	3	3	1	5	3	5	3	3	4	2	5	3	3	2	5	2	4	5	5	3	5	29	19	22	19	18	107				
E15		4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	38	29	29	30	19	145				
E16		5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	3	4	1	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	35	27	22	24	18	126				
E17		5	5	4	2	5	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	3	4	5	4	2	4	34	23	30	20	15	122				
E18		5	5	4	3	4	2	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	31	23	26	29	16	125				
E19		3	5	3	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	33	26	23	25	18	125				
E20		4	5	2	3	2	5	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	1	5	3	3	2	27	19	20	24	13	103					
E21		4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	30	30	20	145				
E22		5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	39	27	28	28	15	137				
E23		5	3	4	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	32	28	30	26	19	135				
E24		2	5	4	1	5	4	2	3	2	5	5	3	4	4	4	3	4	5	1	5	4	2	5	5	5	3	3	1	1	3	26	23	22	24	8	103				
E25		5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	33	27	26	27	18	131				
E26		5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	37	29	28	29	18	141				
E27		5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	35	26	25	25	19	130				
E28		5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	37	27	30	29	16	139				

E29	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	33	27	25	25	19	129
E30	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	35	25	25	28	19	132
E31	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	34	27	27	29	19	136	
E32	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	37	28	24	29	18	136
E33	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	34	21	24	27	16	122
E34	5	4	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	30	30	30	20	143
E35	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	30	30	30	20	146
E36	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	29	29	29	20	141
E37	5	5	4	3	5	4	3	5	1	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	34	22	30	29	17	132
E38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	39	28	30	30	19	146
E39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	29	30	30	20	148
E40	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	30	30	30	20	146
E41	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	30	30	30	20	146
E42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	30	30	20	150
E43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	30	30	20	150
E44	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	30	30	20	145
E45	5	1	5	3	3	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	32	23	30	30	18	133
E46	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38	30	30	30	20	148
E47	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	30	30	30	20	144
E48	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	30	30	30	20	146
E49	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	3	2	24	20	21	22	14	101
E50	2	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	5	31	25	26	26	15	123
E51	5	4	2	2	1	2	1	4	2	1	2	4	2	5	2	4	1	4	3	2	2	4	1	5	2	3	1	3	5	2	21	16	16	17	11	81
E52	4	3	5	2	3	5	4	5	5	3	2	4	5	3	2	3	4	3	4	5	4	5	2	5	4	3	4	4	3	5	31	22	21	23	16	113
E53	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	36	23	24	29	18	130	
E54	3	3	2	5	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	28	20	18	16	14	96
E55	1	1	5	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	23	23	20	20	13	99	
E56	1	1	3	1	5	5	2	4	1	1	3	1	5	5	5	1	5	5	1	5	1	3	5	1	2	4	5	4	4	5	22	16	22	16	18	94
E57	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	28	28	29	26	18	129
E58	1	1	5	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	22	20	22	18	14	96
E59	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	2	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	3	3	5	30	22	26	24	14	116

E60	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	34	25	26	26	17	128
E61	2	3	4	2	3	4	1	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	3	2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	22	24	23	27	18	114	
E62	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	38	30	29	27	18	142	
E63	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	34	28	28	27	18	135	
E64	5	3	4	3	4	5	4	5	3	2	4	3	4	2	3	4	2	4	1	4	5	5	3	1	4	5	5	1	5	1	33	18	18	23	12	104	
E65	1	1	3	2	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	26	26	29	28	16	125	
E66	5	3	4	3	5	1	3	4	3	3	4	3	5	3	5	3	4	2	4	3	2	3	5	2	5	3	5	3	4	3	28	21	21	20	15	105	
E67	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2	4	5	3	5	4	31	21	23	20	17	112	
E68	5	5	3	4	3	3	5	3	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	5	4	1	3	4	5	2	4	1	2	3	4	31	13	16	19	10	89	
E69	3	1	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	5	4	3	4	2	3	20	19	16	20	12	87	
E70	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	34	30	28	30	18	140	
E71	1	1	2	3	4	5	3	2	4	5	5	2	5	5	2	5	3	4	5	5	5	3	5	5	2	5	1	1	5	2	21	26	24	25	9	105	
E72	3	4	3	2	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	2	2	3	4	28	20	19	21	11	99	
E73	4	4	3	2	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	4	29	21	20	20	13	103	
E74	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	31	26	27	27	17	128	
E75	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	34	29	24	27	16	130	
E76	1	1	1	2	3	2	5	5	1	1	2	1	5	5	5	3	5	1	5	4	5	4	5	1	5	5	5	4	3	5	20	15	23	25	17	100	
E77	1	5	3	1	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	1	30	24	28	27	14	123	
E78	4	2	4	4	3	5	4	3	3	2	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	5	29	20	25	25	16	115	
E79	5	4	3	5	5	4	3	1	5	4	3	5	1	2	5	3	4	4	2	5	5	5	4	3	4	1	5	4	3	5	30	20	23	22	17	112	
E80	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	32	25	28	24	18	127	
E81	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	2	35	26	22	25	14	122	
E82	4	3	3	1	3	3	3	2	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	22	26	26	25	18	117	
E83	3	5	3	5	3	5	2	4	3	5	2	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	1	3	5	3	1	30	24	22	20	12	108	
E84	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	37	28	29	29	18	141	
E85	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	38	29	28	28	18	141	
E86	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	28	27	29	20	138	
E87	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	35	27	27	28	19	136	
E88	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	5	1	5	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	1	34	23	24	28	13	122	
E89	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	31	28	27	28	18	132	
E90	5	4	1	5	1	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	5	1	1	5	3	1	5	5	5	1	3	2	27	29	20	20	11	107	

E91	5	4	1	5	1	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	27	29	27	26	17	126
E92	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	28	29	29	20	145	
E93	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	2	5	5	4	3	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	37	24	23	28	16	128
E94	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	36	28	28	28	18	138	
E95	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	39	29	30	29	19	146	
E96	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	36	29	27	27	17	136	
E97	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	31	28	24	24	15	122
E98	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	5	4	1	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	26	21	21	21	15	104
E99	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	33	29	30	29	19	140	
E100	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	30	30	29	20	148	
E101	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	37	29	28	28	18	140
E102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	29	30	20	149	
E103	5	5	3	3	1	5	4	3	5	3	5	3	2	4	5	5	3	5	2	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	29	22	24	27	18	120	
E104	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	32	27	26	29	20	134	
E105	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	35	28	27	27	18	135
E106	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	33	27	27	26	16	129
E107	1	3	2	5	3	5	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	29	21	26	27	18	121
E108	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	36	23	26	25	17	127
E109	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	30	30	30	20	146	
E110	5	4	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	30	30	30	20	143	
E111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	30	30	20	150	
E112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	30	30	20	150	
E113	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	26	22	25	25	19	117
E114	5	5	4	3	4	2	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	31	23	26	29	16	125
E115	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	39	27	29	29	18	142
E116	1	1	5	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	22	20	18	18	14	92
E117	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	30	30	29	20	148	

Anexo 8: Solicitud de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 05 de julio de 2022

Carta P. 0949-2022-UCV-EPG-SP

PROFESOR
HIPOLITO RIVEROS ROJAS
DIRECTOR
I.E.N°50243 ECHARATI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MANASAYA PAUCAR SONIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 45247087 y código de matrícula N° 7002674019; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO ECHARATI, CUSCO, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Prof. Hipólito Riveros R.
Director.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 9: Constancia de autorización



GOBIERNO REGIONAL CUSCO

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION

INSTITUCION EDUCATIVA N° 50243-ECHARATI-LA CONVENCION-CUSCO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



EL DIRECTOR HIPOLITO RIVEROS ROJAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°50243 DEL DISTRITO DE ECHARATI, PROVINCIA DE LA CONVENCION PERTENECIENTE A LA REGIÓN CUSCO.

EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN:

Otorgada a la Bachiller **Sonia Manasaya Paucar**, identificada con DNI N° 45247087, tesista de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, aplicar los instrumentos de su tesis de investigación a los estudiantes del V ciclo correspondiente a los grados quinto y sexto de primaria de la Institución Educativa N°50243 ECHARATI, correspondiente al trabajo de investigación titulada **"Comunicación asertiva y trabajo en equipo en estudiantes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Echarati, Cusco, 2022"**.

Se expide la presente autorización, para que así conste a los afectos oportunos y para fines que estime conveniente,

Echarati, 07 julio del 2022

Atentamente.



MINISTERIO DE EDUCACION
CUSCO LOCAL LA CONVENCION
E. N° 50243 - ECHARATE

Prof. Hipolito Riveros Rojas
DIRECTOR

Anexo 10: evidencias



