



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Comunicación asertiva y desempeño docente en la
Institución Educativa N° 2040 República De Cuba –
2022**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Zoila VELA ALQUIZAR

ASESOR

Dra. Yudith Ivonne ALATA CUSY

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Vela, Z. (2025). *Comunicación asertiva y desempeño docente en la Institución Educativa N° 2040 República De Cuba – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Zoila Vela Alquizar
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44265830
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-6699-4927
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Yudith Ivonne Alata Cusy
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10607128
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9123-976X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Abelardo Rodolfo Campana Concha.
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10372562
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Carlos Wyly Dextre Mendoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10389035
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	César Daniel Escusa Mesias
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40818404
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Luis Martin Chavez Alvan

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07295790
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Comas Latitud: 33.75843 Longitud: -86.62166 3XR8+HFF, Av. Túpac Amaru, Comas 15324
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2022- Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 005-DUPG-FE-2025

En la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de marzo de 2025, siendo las 11:00 horas, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2040 REPÚBLICA DE CUBA - 2022**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado Bueno, con la calificación de **quince (15)**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** a la Bach. **ZOILA VELA ALQUIZAR**

En señal de conformidad, siendo las 12:00 horas, se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Presidente

Dra. Yudith Ivonne Alata Cusy
Asesora

Dr. Carlos Wyly Dextre Mendoza
Jurado Informante

Dr. César Daniel Escuza Mesías
Jurado Informante

Mg. Luis Martín Chávez Alvan
Jurado Examinador



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Vicerrectorado de Investigación y Posgrado



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **YUDITH IVONNE ALATA CUSY** en mi condición de asesora acreditado con la **Resolución Decanal N° 001157-2025-D-FE/UNMSM**, cuyo título es **COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2040 REPÚBLICA DE CUBA - 2022**, presentado por la bachiller **ZOILA VELA ALQUIZAR** para obtener el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **18 %** de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Lima, 23 de octubre del 2023

Firma del Asesor



Nombres y Apellidos del asesor: **ALATA CUSY YUDITH IVONNE**

DNI :10607128

DEDICATORIA:

Dedico esta tesis a mis padres que son mi motor y motivo y a todos mis familiares que siempre estuvieron conmigo en el proceso de hacer realidad mi grado de magister.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora de tesis, Dra. Yudith Ivonne Alata Cusy, a los magisters que me ayudaron a dar la validación de mi instrumento de recolección de datos y todos mis colegas que muy amablemente me ayudaron en la encuesta.

ÍNDICE GENERAL

VEREDICTO DE LA TESIS POR LOS MIEMBROS DEL JURADO	
EXAMINADOR.....	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Justificación.....	5
1.3.1. Justificación teórica	5
1.3.2. Justificación práctica.....	5
1.3.3. Justificación metodológica	6
1.4. Objetivos de la investigación	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
1.5. Hipótesis de la investigación	8
1.5.1. Hipótesis general.....	8

1.5.2. Hipótesis específicas	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación	9
2.2. Antecedentes de investigación	10
2.2.1. Nivel internacional	10
2.2.2. Nivel nacional	12
2.3. Bases Teóricas	14
2.3.1. Comunicación asertiva	14
2.3.2. Factores para la mejora de la comunicación asertiva	18
2.3.3. Dimensiones de la comunicación asertiva	20
2.3.4. Beneficios de la comunicación asertiva en los docentes	25
2.3.5. La gestión y la comunicación asertiva	27
2.3.6. Desempeño docente.....	28
2.3.7. Dimensiones del desempeño docente.....	32
2.3.8. Factores del desempeño docente.....	36
2.3.9. La gestión y el desempeño docente	37
2.3.10. Evaluación del desempeño docente.....	38
2.3.11. Relación entre comunicación asertiva y desempeño docente	43
2.4. Glosario de términos	48
2.4.1. Comunicación	48
2.4.2. Comunicación asertiva	48
2.4.3. Desempeño	49
2.4.4. Desempeño docente.....	49
2.4.5. Enseñanza.....	49
2.4.6. Aprendizaje.....	50

2.4.7.	Evaluación	50
2.4.8.	Evaluación del desempeño docente	50
CAPÍTULO III.	METODOLOGÍA.....	52
3.1.	Operacionalización	52
3.2.	Tipo y diseño de investigación	56
3.3.	Población de estudio.....	57
3.3.1.	Unidad de análisis	57
3.3.2.	Población.....	58
3.3.3.	Tamaño y selección de muestra	59
3.4.	Instrumento de recolección de datos.....	59
3.4.1.	Confiabilidad	59
3.4.2.	Validación	60
3.5.	Técnica de análisis de datos	61
CAPÍTULO IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	63
4.1.	Análisis, interpretación y discusión de resultados	63
4.1.1.	X ₁ : Denegar	63
4.1.2.	X ₂ : Solicitar	64
4.1.3.	X ₃ : Expresión	66
4.1.4.	X ₄ : Sostenibilidad.....	67
4.1.5.	X: Comunicación asertiva	68
4.1.6.	Y ₁ : Reflexibilidad.....	70
4.1.7.	Y ₂ : Ética.....	71
4.1.8.	Y ₃ : Relacional	73
4.1.9.	Y ₄ : Colegiada.....	74
4.1.10.	Y: Desempeño docente	76

4.2. Prueba de hipótesis	77
4.2.1. Prueba de hipótesis general	78
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	81
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	84
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	87
4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4	90
4.3. Discusión de resultados	93
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	96
Conclusiones	96
Recomendaciones	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
ANEXOS	106
Anexo 01: Matriz de consistencia	107
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos	109
Anexo 03: Fichas de validación del instrumento	113
Anexo 04: Base de datos	116
Anexo 05: Evidencias del trabajo de campo	118

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Identificación de variables	52
Tabla 2 Operacionalización de la comunicación asertiva y desempeño docente	54
Tabla 3 Población de la investigación	58
Tabla 4 Alfa de Cronbach para la fiabilidad del instrumento.....	60
Tabla 5 Validez del instrumento de recolección de datos.....	61
Tabla 6 Intervalos de agrupación de datos.....	62
Tabla 7 Frecuencias agrupadas para la dimensión denegar.....	63
Tabla 8 Frecuencias agrupadas para la dimensión solicitar.....	65
Tabla 9 Frecuencias agrupadas para la dimensión expresión.....	66
Tabla 10 Frecuencias agrupadas para la dimensión sostenibilidad.....	67
Tabla 11 Frecuencias agrupadas para la variable comunicación asertiva.....	69
Tabla 12 Frecuencias agrupadas para la dimensión reflexibilidad	70
Tabla 13 Frecuencias agrupadas para la dimensión ética	72
Tabla 14 Frecuencias agrupadas para la dimensión relacional.....	73
Tabla 15 Frecuencias agrupadas para la dimensión colegiada.....	75
Tabla 16 Frecuencias agrupadas para la variable desempeño docente.....	76
Tabla 17 Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y el desempeño docente	78
Tabla 18 Correlación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente	79
Tabla 19 Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad	81
Tabla 20 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad	82
Tabla 21 Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y la dimensión ética	84
Tabla 22 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión ética.....	85
Tabla 23 Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y la dimensión relacional.....	87

Tabla 24 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional 88

Tabla 25 Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y la dimensión
colegiada.....90

Tabla 26 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada 91

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Comunicación asertiva	16
Figura 2 Diseño de investigación.....	57
Figura 3 Frecuencias agrupadas para la dimensión denegar.....	63
Figura 4 Frecuencias agrupadas para la dimensión solicitar.....	65
Figura 5 Frecuencias agrupadas para la dimensión expresión	66
Figura 6 Frecuencias agrupadas para la dimensión sostenibilidad	67
Figura 7 Frecuencias agrupadas para la variable comunicación asertiva	69
Figura 8 Frecuencias agrupadas para la dimensión reflexibilidad	70
Figura 9 Frecuencias agrupadas para la dimensión ética	72
Figura 10 Frecuencias agrupadas para la dimensión relacional.....	73
Figura 11 Frecuencias agrupadas para la dimensión colegiada.....	75
Figura 12 Frecuencias agrupadas para la variable desempeño docente	76
Figura 13 Dispersión entre la comunicación asertiva y el desempeño docente	79
Figura 14 Dispersión entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad	82
Figura 15 Dispersión entre la comunicación asertiva y la dimensión ética	85
Figura 16 Dispersión entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional	88
Figura 17 Dispersión entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada	92

RESUMEN

La presente investigación está orientada a determinar la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente; el estudio se lleva a cabo en la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas; la población de la investigación estuvo conformada por 47 docentes, cuya limitación temporal en el año 2022. Esta investigación estuvo guiada por el enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, con un tipo de investigación no experimental y transversal; el trabajo fue guiado por un marco teórico que estuvo desarrollado bajo la mirada pedagógica acerca de la comunicación asertiva y el desempeño docente. El instrumento fue aplicado a la población, lo cuales contestaron 48 ítems agrupados en las dos variables, cada variable en cuatro dimensiones y la dimensión con seis reactivos; los datos que muestran es que tanto el desempeño docente y la comunicación asertiva tiene un nivel alto y muy alto; se pudo concluir que existe un nivel significativo en ambos casos. Finalmente, se pudo concluir que existe la relación entre el desempeño docente y la comunicación asertiva, dicha relación es significativa, positiva y directa.

Palabras claves: Desempeño docente, comunicación asertiva, flexibilidad, ética, colegiada.

ABSTRACT

The present investigation is oriented to determine the relationship between the assertive communication that it keeps with the teaching performance; the study is carried out in the educational institution No. 2040 República de Cuba in the district of Comas; The research population consisted of 47 teachers, whose time limit is the year 2022. This research was guided by the quantitative approach, a correlational design, with a non-experimental and cross-sectional type of research; the work was guided by a theoretical framework that was developed under the pedagogical perspective about assertive communication and teacher performance. The instrument was applied to the population, which was answered by 48 elements grouped into the two variables, each variable in four dimensions and a dimension with six items; The data that shows is that both the teaching performance and the assertive communication have a high and very high level; it was possible to conclude that there is a significant level in both cases. Finally, it was possible to conclude that there is a relationship between teacher performance and assertive communication, this relationship is significant, positive and direct.

Key Words: Teaching performance, assertive communication, reflexivity, ethics, collegiate.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

El siglo XXI ha traído consigo no solo una gran revolución en los cánones sociales, sino también nuevas formas de interactuar y comunicarnos, esto debido en gran parte al desarrollo y acceso a Internet y las TIC. El acceso a las redes sociales y las diversas plataformas interactivas se han convertido en las principales formas de comunicación e interacción, llegando incluso a cambiar, en algunos ámbitos, la interacción presencial por la interacción virtual. Según Mendiburu et al. (2022), en el 2020, en todo el mundo, la comunicación entre docentes y estudiantes; profesorado y familia, en general, la comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa cambió drásticamente a raíz de la pandemia. El contacto directo y presencial entre estos se transformó en una comunicación virtual y las charlas o reuniones con las familias se convirtieron en correos electrónicos y llamadas telefónicas. Tras más de dos años de trabajo remoto, la comunicación en las instituciones educativas nunca volvió a ser la misma.

A nivel de América Latina, la comunicación también ha cambiado drásticamente, ya que hoy en día la población de los países tiene mayor acceso a Internet y a las diversas plataformas digitales que han reemplazado las interacciones directas por mensajes, videollamadas, chats, emails, etc., incluso algunos países como Argentina, Brasil y México, según Salazar (2022) llevan a cabo actividades remotas en algunos campos laborales. Esto conlleva a que la relación, vínculo y comunicación no necesariamente tengan como base a la asertividad, puesto que el intercambio de información puede llegar inoportunamente o pueden darse de una forma tan inapropiada, que pueden afectar a los involucrados.

En el caso de nuestro país, según (Jara, 2019) la comunicación y la forma de interrelacionarnos también se ha visto influenciada por el avance en la cobertura de Internet y el acceso a las redes sociales, los cuales han permitido, por un lado, la oportunidad de mejorar la calidad de la educación brindándoles más herramientas y estrategias a los docentes y estudiantes para mejorar su desempeño. Por otro lado, han generado que las relaciones, las interacciones y las formas de comunicarse entre los mismos se tornen un poco más distantes y muchas veces inoportunas o incómodas para ambos porque se pueden dar fuera de los horarios oportunos.

En la Institución Educativa República de Cuba no existen datos específicos que nos ayuden a tener una mayor comprensión de la problemática; sin embargo, la observación empírica sobre los hechos nos lleva a considerar que existe un gran problema de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, debido a que se han registrado diversos problemas tanto dentro de la institución educativa como fuera de ella, también se han reportado casos de hostigamiento a través de diferentes medios que tiene a su alcance. Además, según una encuesta realizada por el Comité de Tutoría y Orientación Educativa, el 56% de estudiantes manifiestan haber sufrido algún tipo de problema ya sea con sus compañeros o profesores debido a la falta de una buena comunicación.

Bajo este contexto de cambios constante en los diversos ámbitos, el incremento de la violencia, la falta de empatía y asertividad en las relaciones sociales se debe tener presente que el proceso comunicativo en los individuos sigue y va a seguir cambiando, llegando incluso a convertirse en un simple intercambio de información a través de los medios tecnológicos y, esto ya se está viendo en muchos aspectos, cuando, por ejemplo, una familia o un grupo de amigos se reúnen para compartir o interactuar, pero llega un momento en el que todos están en un mundo diferentes, es decir, cada uno centrado en un aparato tecnológico.

En este sentido, para revertir este problema, es importante comprender que la comunicación asertiva está estrechamente vinculada al desempeño docente y en general a las relaciones interpersonales, esto con el fin de encontrar alternativas de solución frente a los problemas que ocurren en la Institución Educativa N° 2040 República de Cuba en el distrito de Comas. Ya que, el desarrollo de una comunicación asertiva, permite la potenciación de las relaciones interpersonales y la solución efectiva de los conflictos en todos los ámbitos del ser humano. Al respecto, Ortiz (2020) afirma que “aplicar adecuadamente este tipo de comunicación genera bienestar laboral dentro de la institución, debido a que al reducirse los enfrentamientos o problemas en el entorno laboral se optimiza el clima institucional y permite lograr las metas personales y organizacionales” (p. 17).

Además, en la Institución Educativa, se producen situaciones mucho más complejas tales como la carga laboral de los docentes, conflictos entre los estudiantes, situaciones de estrés, carga emocional, entre otras. Estas situaciones, muchas veces afectan significativamente las relaciones de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa, el desempeño de los docentes y de los estudiantes. Frente a estas situaciones es determinante que se practique una comunicación asertiva entre todos los miembros de la comunidad educativa, para que, de esta manera, estas conductas asertivas también se vean reflejado en el desempeño de los docentes y, en consecuencia, los estudiantes lo vayan interiorizando como parte de una forma natural de comunicarse y solucionar conflictos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y desempeño docente de los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?
- b) ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?
- d) ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

A nivel teórico, el presente estudio está centrado en recabar información valiosa que permita la sustentación de la importancia que tiene la comunicación asertiva en el desempeño de los docentes y de esta manera, contribuir a mejorar la calidad de la educación, por ende, estudiantes más competentes en la producción y solución de conflictos para las buenas relaciones interpersonales. Asimismo, permite la construcción y sistematización de un conjunto de conocimientos que tienden a la elaboración de cuerpos conceptuales y referenciales sobre la comunicación asertiva, la cual permite establecer una relación estrecha con el desempeño de los docentes. La presente investigación brinda, aparte de la importancia, un marco de desarrollo profundo de la comunicación asertiva, estudiando también los factores que los favorecen, así como sus limitaciones; de esta misma manera, también, se trabajó el desempeño docente dado por el ministerio de educación; en el manual del Marco del Buen Desempeño Docente que se enfoca en la ética, la flexibilidad, las relaciones y la colegiatura para el trabajo docente; este enfoque y forma de tratar tanto el desempeño como la comunicación asertiva.

Finalmente, el presente estudio va a servir como antecedente para futuras investigaciones que desarrollen las mismas variables y tengan objetivos en común.

1.3.2. Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, se observa una gran necesidad de que se efectúe la comunicación asertiva en materia de organización, planificación, ejecución y evaluación de resultados de los aprendizajes de los estudiantes, siendo esencial que la persona encargada de dirigir la institución educativa tenga

muy claro los propósitos que se quieren alcanzar y de la misma manera todos los docentes sean persuadidos mediante la aplicación de una comunicación asertiva, a que trabajen todos en la solución de conflictos y logro de metas. En este sentido, si en la institución educativa N° 2040 República de Cuba – Comas, se logra interiorizar la importancia de la comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa, el desempeño de los docentes será más eficiente y más favorable porque habrá una mejora considerable en las relaciones interpersonales, las acciones pedagógicas y los aprendizajes de los estudiantes se verán incrementados de manera positiva.

Un aspecto muy importante que sirve para justificar el presente trabajo es el efecto práctico que podría basarse según los resultados; cuando se ponga en práctica los resultados se tendrá un fuerte impacto sobre el que hacer de los docentes, si los datos muestran un resultado positivo respecto de la posible relación, entonces se podría actuar sobre una de las variables teniendo como resultado un incremento en la otra variable; este aspecto práctico permite dar justificación importante para esta investigación.

1.3.3. Justificación metodológica

A nivel metodológico, el estudio está justificado porque está orientado a determinar el nivel de relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente, para efectos de tales objetivos se han diseñados instrumentos rigurosamente validados para recoger la información de manera más efectiva y eficaz para que se pueda validar la hipótesis planteada inicialmente. Esto será de mucha importancia ya que, estimula a la práctica de la comunicación asertiva y el desarrollo de nuevas metodologías, técnicas y estrategias para el logro y mejora de un mejor desempeño de los docentes de la institución educativa N° 2040 República de Cuba – Comas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la comunicación asertiva y desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determina la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.
- b) Establecer la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.
- c) Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.
- d) Describir la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

1.5. Hipótesis de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.
- b) Existe una relación directa y significativa entre comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.
- c) Existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.
- d) Existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

Las condiciones de los seres humanos están asociadas a la comunicación como manera de relacionarse. Es especialmente mediante los procesos comunicativos que estos han logrado sintetizar, organizar y elaborar de forma cada vez más penetrante las experiencias y conocimientos que les llega como individuos a través del lenguaje. Según Caballero et al. (2018) la comunicación ostenta una enérgica carga educativa, puesto que las personas que participan en ella “tienen la posibilidad de transferirse entre sí todas sus realidades psicológicas, los valores morales y culturales, conocimientos y habilidades para interactuar exitosamente con otras personas, lo cual repercute directamente en la mejora y perfeccionamiento de su personalidad” (p. 15). Por lo tanto, la unión del aspecto cognitivo y afectivo es un principio fundamental para la comprensión y utilización de la comunicación en la educación de los hombres. Por su parte Garduño et al. (2018) quien considera que la comunicación es un objeto u herramienta heurística; al considerar la comunicación como un objeto, esta se expone a ser evaluada tanto desde el observador, así también por emisor y el receptor. En este sentido, resulta muy adecuado que esta sirva como base o punto de partida, para ser considerada como parte de estudiarse a sí misma, es decir la comunicación utiliza al lenguaje que también, es comunicativo para ser estudiada. Esta situación, según Garduño et al. (2018) se ha dado a la comunicación un puesto muy especial, a pesar que muchos recursos se han gastado en la epistemología, esto al momento de estudiar y analizar diferentes disciplinas se busca las bases axiomáticas, así como lo que surge luego de que estas interactúan entre sí.

En el campo educativo, en la interacción es inevitable la comunicación que se genera según sea la teoría en la que se basa los procesos pedagógicos entre los docentes y estudiantes. Esta desempeña un rol esencial en el desarrollo y

formación de la personalidad de los docentes mediante expresiones afectivas y cognoscitivas, y en gran medida, ayuda a establecer la calidad que poseen los resultados que estos obtienen en sus labores profesionales; por ende, tiene que ser diseñada como cualquier otro mecanismo didáctico de los procesos pedagógicos.

Dichos elementos han generado que los estudios sobre la comunicación sean cada vez más fuertes en el campo de la pedagogía con la aparición de diversas concepciones del proceso educativo como comunicación intencional. Si bien, no hay uniformidad de criterios en cuanto a las definiciones conceptuales de la comunicación, Asencio y otros, citados por Garduño et al. (2018) coinciden en sostener que esta constituye una manera específica de la comunicación interpersonal que se caracteriza por sus efectos instructivos y educativos, que se evidencian no solo en los contextos escolares, sino en todos los ámbitos de la sociedad, aunque es en las aulas donde alcanza sus mayores potencialidades formativas, por los propios roles que en ellas se cumplen dentro de las escuelas.

En síntesis, se puede decir que la comunicación es el aspecto más importante para que el hombre haya llegado hasta donde se encuentra hoy en día, por lo tanto, forma parte de todos los ámbitos de la sociedad y se debe buscar las mejores formas de aprovecharlo dentro del proceso educativo, es una herramienta fundamental para los docentes, por lo tanto, tiene que ser desarrollado y estimulada en su estilo más ideal, el asertivo.

2.2. Antecedentes de investigación

2.2.1. Nivel internacional

Mendiburu et al (2022) en su artículo de investigación titulado “La comunicación asertiva: una reflexión sobre desempeño docente en estudiantes de la carrera educación básica”, se plantearon como objetivo principal determinar

la forma en que la comunicación asertiva influye sobre el desempeño docente al interior de la Universidad Tecnológica de Bolívar”. La investigación fue de tipo explicativa, de enfoque mixto, nivel descriptivo y diseño no experimental. En dicho estudio la población estuvo formada por 724 personas entre docentes y estudiantes, de los cuales 85 personas se tomaron como muestra. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta mediante la cual se utilizó como instrumento un cuestionario, después de hacer un análisis exhaustivo de los datos se pudo llegar a las siguientes conclusiones: La comunicación asertiva es influida, tanto por el contacto visual, el nivel de voz entre otros factores; dentro del desempeño docente se puede evidenciar en sí mismo un nivel de comunicación asertiva al momento de comunicarse con sus estudiantes.

Por su parte, Cortez (2018) en su estudio titulado “Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje”, en el cual se propuso como objetivo general “hacer un análisis sobre el nivel de aplicación de indicadores de comunicación asertiva de los docentes en aulas con niños con discapacidad intelectual”. El tipo de investigación fue cualitativa, de nivel descriptivo y diseño no experimental, cuya población participante fue un total de 34 docentes del Instituto Fiscal de Educación Especial, una institución del sistema de educación estatal. Para el recojo de información se usó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario, lo que finalmente permitió llegar a las siguientes conclusiones: Los indicadores de comunicación asertiva deben ser parte de las prácticas educativas para el respeto de las diferencias entre los estudiantes, con la finalidad de ofertar una educación de calidad que esté centrada en las personas, dentro de los elementos de comunicación asertiva que tienen resultados que reflejan una mayor recurrencia en los elementos verbales, es necesario y obligatorio para los profesionales de la educación formarse en competencias socio-emocionales.

Por su parte, Estrada y Graterol (2017) realizaron una tesis titulada “La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones

interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo, sub área comercial”, en la cual tuvieron como objetivo principal determinar que la comunicación asertiva produce un impacto pedagógico sobre las formas en que se interrelacionan dentro del área de una empresa dedicada al rubro del comercio. La investigación, es considerada como cuantitativa, además de contar con un diseño descriptivo. La población que fue parte del estudio de dicha investigación estuvo integrada por 10 (diez) docentes de la Unidad Educativa Popular Santa Ana. Para el recojo de data se utilizaron dos técnicas: la observación directa y la encuesta y, como instrumento se utilizó un cuestionario conformado por una escala de Lickert. Dicho instrumento permitió llegar a las siguientes conclusiones: la mayoría de los docentes evaluados carecen de habilidades para comunicarse con sus colegas o con sus estudiantes; así también estos sostienen que existe un muy bajo nivel de relaciones interpersonales, así tampoco tiene el deseo de impulsar nuevas iniciativas de trabajo colegiado; finalmente, se termina afirmando que es posible identificar la relación entre las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva, por lo que se puede decir que corrobora el desarrollo del trabajo aquí expuesto.

2.2.2. Nivel nacional

Castillo y Medrano (2021) desarrollaron una tesis a la que titularon “Influencia de la comunicación asertiva en el desempeño docente de los centros de educación básica alternativa del distrito de Huánuco – 2018”, en dicho estudio se propusieron “establecer la influencia que tiene la comunicación asertiva en el desempeño de los docentes en los Centros mencionados”. La investigación que se siguió fue de tipo básica correlacional, de nivel descriptivo, enfoque cualitativo y diseño no experimental. La población que formó parte de dicha encuesta fue un total de 2077 individuos entre docentes y estudiantes, de los cuales un total de 32 docentes y 19 estudiantes formaron parte de la muestra. Para el recojo de información se recurrió a las siguientes técnicas: documental, codificación y tabulación y, como instrumentos se usó un cuestionario y una ficha de monitoreo

docente. Las conclusiones a las que llegaron en la investigación son las siguientes: Es bastante notoria la influencia que tiene la comunicación asertiva en el desempeño de los docentes, haciendo que estos adopten los siguientes comportamientos: comprenden con mayor profundidad la conducción de los procesos de enseñanza-aprendizaje, refieren la mediación pedagógica de los docentes en la generación de un clima favorable para los aprendizajes, evidenciando su profesionalidad e identidad. Se estableció que la comunicación asertiva influye de manera significativa en el desempeño de los docentes, lo cual equivale a un 66% de docentes que lo practican y muestran un desempeño docente eficiente, y la diferencia, que equivale a un 34% todavía se hace notoria la necesidad de intensificar la búsqueda de estrategias para perfeccionar sus conocimientos teóricos y prácticos. El resultado que se ha obtenido es de gran utilidad, puesto que permite la identificación de los diferentes ámbitos en los que los docentes necesitarían una capacitación adicional, principalmente, en los aspectos que tienen que ver con la capacidad de solicitar favores o hacer pedidos, ya que en esta dimensión se evidencia menor desarrollo.

Por su parte, Ortiz (2020) desarrolló una tesis al cual tituló “Comunicación asertiva y bienestar laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”, en la que se planteó como objetivo identificar la existencia de una posible relación entre comunicación asertiva en los docentes en mención. La tipología utilizada para el proceso investigativo fue aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, en la cual se contó con la participación de 28 docentes de la escuela mencionada. Para la recolección de data se recurrió a las siguientes técnicas: investigación bibliográfica, observación, encuesta y entrevista y, como instrumentos se utilizó la observación directa o guía de campo, cuestionarios y cuadros estadísticos, después del análisis de la información se pudo obtener las siguientes conclusiones: la primera conclusión permite afirmar que se identificó la comunicación asertiva y el bienestar de los docentes que conformaron la

población, esta relación es medida con valor de Spearman de 0,606; con lo cual se pudo establecer así el enlace entre las variables.

Asimismo, Carrasco (2019) en su tesis titulada “La comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima-2019”, se propuso establecer la existencia entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral en los docentes de diferentes instituciones educativas. La investigación fue establecida como básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, además de corte transversal, en la cual participaron un total de 100 docentes, de los cuales 80 profesores se tomaron para la muestra. El proceso de recolección de datos se hizo mediante la técnica de la encuesta y como instrumento de utilizó un cuestionario, después de ser analizados los datos se pudo llegar a las siguientes conclusiones: Se pudo establecer una correlación de Spearman = 0,692; por lo cual se dice que los profesores de la red 10 de la Ugel 04 guardan una relación entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Comunicación asertiva

Las definiciones que existen sobre la comunicación asertiva es muy vasto, razón por la cual no se puede encontrar definiciones unánimes, pero muchas de las cuales concuerdan en algunos puntos tales como la actitud de la persona consigo misma y con los que le rodean. A continuación, se muestra una gama de conceptos por diversos estudiosos dentro de las cuales tenemos a Mendiburu et al. (2022) quienes conceptualizan a la comunicación asertiva como un modo de comunicarse en el que los individuos manifiestan sus ideas y pensamientos de una manera respetuosa, su punto de vista considerando a su receptor, sus problemas de manera adecuada, necesidades considerando a quienes colaboran, demandan, entre otros, de una manera en la que se toma como

prioridad el respeto y la empatía hacia los otros, de manera clara y firme. Además, la comunicación tiene que ver con la expresión de ideas, que son de nivel cognitivo y emocional, tanto si estas son positivas como negativas de una manera directa, honesta y abierta teniendo en cuenta características como contacto con la mirada, las posturas corporales, gestos, tono de voz, oportunidades y los contenidos. El contacto visual tiene que ver con el interés y sinceridad en las miradas, la postura corporal tiene que ver con la congruencia del lenguaje corporal entre el significado del mensaje, los gestos tienen que ser apropiados y deben ayudar a dar énfasis a las actitudes, la voz debe ser modulada, clara, fluida, sincera, sin titubeos y relajada, la oportunidad se direcciona con la capacidad del emisor para potenciar o maximizar la receptividad y el impacto de su mensaje y, finalmente, el contenido que está relaciona en cuándo, cómo y dónde se elige para comentar lo que se quiere expresar.

Por otro lado, Corrales et al. (2017) manifiesta que la comunicación asertiva se relaciona con las capacidades que tiene una persona para expresarse de manera verbal y no verbal, según la cultura y las situaciones, esta forma de comunicación sea la más apropiada. Se dice que el comportamiento asertivo tiene una implicancia a los pensamientos, formas de sentir y acciones, de tal manera que esto le ayuda a establecer lazos de amabilidad de tal manera que se puede conseguir lo que se ha propuesto. Asimismo, la comunicación asertiva, está relacionada con el potencial de las personas para solicitar ayuda o consejería según se la necesidad o las situaciones vulnerables. En la comunicación asertiva predomina la valoración de los derechos de los interlocutores, para lo cual es necesario que se exprese de manera clara y precisa lo que se desea en un lugar y tiempo adecuados, expresar los pensamientos, emociones y sentimientos de manera libre sin despreciar los pensamientos, sentimientos y emociones de los demás.

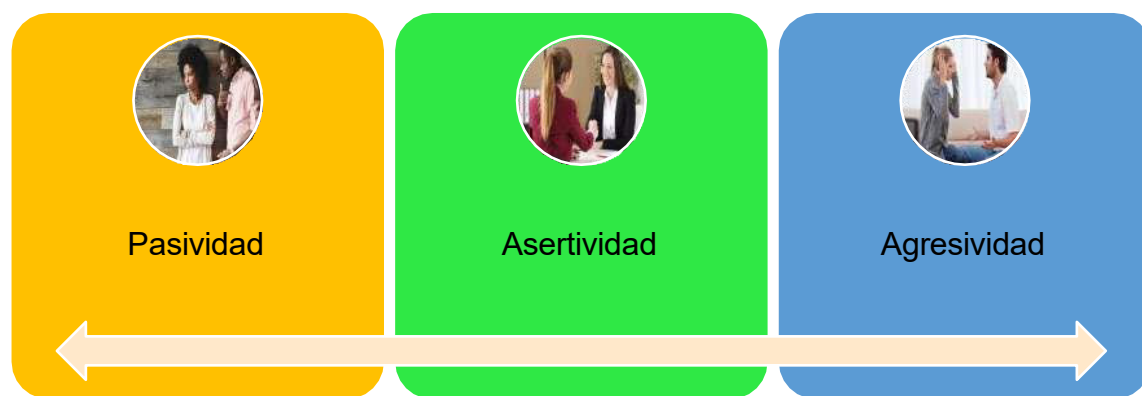
Por su parte, la RAE (2020) caracteriza a una persona asertiva y lo define como “aquella que expresa su opinión de manera firme, clara y respetando tanto

las ideas del otro como las propias” (p. 12). Sin embargo, también recalca que lo anterior no significa que siempre debamos concordar o estar de acuerdo con las ideas o pensamientos de los demás; se puede discrepar sin que esto sea motivo u origen de discusiones triviales. Por ende, comunicarse de manera asertiva significa que se debe decir lo que se piensa, con calma, empáticamente y sin herir los sentimientos de los demás.

Asimismo, Castellanos (2018) sostiene que el comportamiento asertivo en la comunicación constituye uno de los puntos más importantes, de gran importancia y esenciales para establecer, manteniendo buenas y productivas relaciones interpersonales apropiadas. Como una forma sostenible de comunicación y un estilo de relacionarse, el comportamiento asertivo se diferencia por su ubicación en un punto intermedio entre los demás estilos de comunicación: los extremos la agresividad y la pasividad. En el siguiente esquema se puede visualizar los estilos de comunicación: pasivo, asertivo y agresivo.

Figura 1

Comunicación asertiva



Fuente: Adaptación de Castellanos (2018, p. 2)

El estilo de comunicación asertivo está al centro porque es el más adecuado y pertinente, está en medio de los lados opuestos, entre el lado de la comunicación pasiva en la que el locutor o interlocutor se muestra apático o

indiferente al mensaje o la conversación de sus pares, este estilo es propio de aquellos individuos que prefieren no mostrar sus emociones o pensamientos por temor al rechazo de los demás o por evitar ofender a sus pares. Mientras que el estilo de comunicación asertivo es aquel en donde los interlocutores expresan libre, respetuosa y empáticamente sus emociones, sentimientos y pensamientos. Parte del respeto de uno mismo y hacia los demás, las contraposiciones y evitando confrontaciones, sin dejar de expresar lo que se quiere decir de manera directa y honesta. Finalmente, el estilo de comunicación agresivo, se caracteriza por la ausencia total del respeto y la empatía hacia el interlocutor, además, se evidencia una falta de respeto de las necesidades y deseos de los pares, así como el atropello de los derechos de los demás con tal de conseguir objetivos individuales o sectarios.

Finalmente, Prieto y Llor (2021) propone una relación neutral entre los participantes, durante y luego de los procesos de comunicación, los individuos reafirman sus derechos. El propósito de las conductas asertivas es el logro de una comunicación satisfactoria para las relaciones interpersonales. En la comunicación asertiva es esencial que los sujetos tengan la capacidad de aceptar los puntos de vista, opiniones y críticas de los demás y no sentirse culpables por ello, esto quiere decir, que se necesita de la posesión de conductas asertivas para poder interrelacionarse apropiadamente con los otros y optimizar las relaciones personales equilibradas entre los sujetos y su medio que los rodea, esto es, la familia, amigos, compañeros de trabajo, del colegio, etc.

En síntesis, se puede decir que la comunicación asertiva es aquella en la que los participantes expresan libre, respetuosa y empáticamente sus emociones, sentimientos y pensamientos de manera clara, directa y sin herir los sentimientos de los demás. Asimismo, la comunicación asertiva involucra el pleno respeto de las ideas, posturas y pensamientos de los demás. También involucra la capacidad de manifestar un reclamo, un desacuerdo o un favor de manera pertinente, en el momento y lugar adecuado.

2.3.2. Factores para la mejora de la comunicación asertiva

Basándose en diferentes trabajos teóricos se puede afirmar que la comunicación no es un proceso unidireccional, tampoco se reduce al uso de elementos verbales y no verbales, es un proceso más complejo que requiere de la intervención de diversos factores, de ahí que la comunicación es un proceso que se desarrolla de manera más compleja en los seres humanos, quienes se relacionan con sus pares mediante dos componentes esenciales: la recepción y devolución de recibir respuestas de manera verbal y, la observación de la conducta no verbal (gestos, movimientos, miradas, etc.). Además, se debe tener en cuenta que la comunicación se puede desarrollar a través de tres estilos, el pasivo, asertivo y agresivo, de los cuales el más pertinente e ideal para que el proceso sea eficaz es el estilo asertivo. Respecto a la comunicación asertiva, la Unesco (2018) sostiene respecto de su definición, es aquella actividad cuya finalidad tiene como fundamento el acto educativo, gestionando los diferentes mecanismos asociados para el tratamiento usando diferentes metodologías y estrategias de comunicación y aprendizaje; por lo cual el interés es servir a sus propósitos, distribuyendo información que favorezca la interacción con un nivel alto de eficiencia entre docentes y alumnos. Este concepto planteado por la Unesco está direccionado al tipo de comunicación que debe darse entre docentes y estudiantes.

En consecuencia, para que se dé una comunicación asertiva entre los sujetos Prieto y Llor (2021), plantean los siguientes factores que se deben tener en cuenta al momento de entablar una comunicación:

- **El contacto visual:** este contacto entre interlocutores es una muestra o señal de interés, por ende, permite fortificar las relaciones entre los sujetos, propiciando así una confianza para la participación y compromiso de los sujetos con proceso comunicativo, en contraposición, el escaso o

nulo contacto visual entre los interlocutores revela abandono, apatía y crea distanciamiento, por lo que la comunicación es casi nula. Según Prieto & Llor (2021) el rigor del contacto visual proyecta diversos sentimientos tales como, enfado, frialdad y emoción, los cuales son elementos que van a favorecer o entorpecer la comunicación. En las aulas los docentes pueden usar la intensidad del contacto visual como mecanismo de control o como mecanismo de apoyo y comprensión hacia los estudiantes.

- **La proxémica o distancia corporal:** todos los individuos poseen un espacio que se considera vital, el mismo que al ser invadido por otros genera incomodidad o desagrado. Analizar la proximidad entre los individuos en los procesos de la comunicación beneficia en la expresión y recepción de las emociones. El docente que es asertivo usará estos indicadores para advertir el distanciamiento físico que necesita entre los que participan del proceso comunicativo en el salón y que potencian o impiden la comunicación asertiva.
- **La expresión facial y los gestos:** las expresiones faciales hacen referencia a la correspondencia entre las palabras que se usan, los gestos que expresan y el sentido de la comunicación. Según Prieto & Llor (2021) los movimientos faciales tales como cejas, labios, frente y ojos son códigos que pueden fortalecer, debilitar o confundir un mensaje verbal. Al hablar de comunicación asertiva los docentes deben tener conocimiento acerca del impacto que genera el movimiento de los elementos finos del rostro en la reproducción de respuestas asertivas en su grupo de estudiantes. La concordancia de los gestos con los mensajes verbales puede lograr crear confianza entre los estudiantes, por ende, estados emocionales favorables para los aprendizajes.
- **Postura y movimiento corporal:** la postura y los movimientos que adoptan los sujetos al momento de comunicarse emiten diversas señales tales como aburrimiento, poder, control, sumisión, desinterés, etc. Según Prieto & Llor (2021) el cuerpo expresa diversas señales a los interlocutores, estas pueden reafirmar el propósito de un mensaje o anular

la comunicación. La comunicación asertiva cuenta con especificaciones respecto a los movimientos y postura corporal hacia los interlocutores, las cuales no deben de ser de forma directa, sino en un ángulo entre 10 y 30 grados de inclinación.

- **Volumen:** este es otro elemento importante al momento de entablar una comunicación, el volumen de la voz se debe adecuar a la distancia en la que se encuentran nuestros interlocutores. Esto quiere decir que, a menor distancia, menos elevación de voz, de lo contrario puede ser interpretado como un grito que puede interferir en el desarrollo exitoso de la comunicación.
- **Tono y entonación:** Un diálogo sin inflexiones de la voz se torna mecánico, por ende, puede conducir a la monotonía y al aburrimiento. En la comunicación asertiva, cimentada en las emociones, es esencial el tono con el cual se envían los mensajes. El uso de un tono adecuado favorece la comunicación generando interés en el interlocutor o por el contrario, provocar distracción.

En síntesis, se puede decir que, en la comunicación asertiva intervienen diversos factores que van a permitir el desarrollo de una comunicación eficaz entre los interlocutores. En el campo educativo entre docentes, estudiantes y padres de familia.

2.3.3. Dimensiones de la comunicación asertiva

En este punto es importante aclarar que la asertividad no es un rasgo estático o permanente en los individuos. Los individuos no son asertivos o no asertivos, sino que se comunican asertiva o no asertivamente en diversos contextos. Al respecto Caballo (2017) plantea que los sujetos pueden desarrollar una comunicación asertiva en diferentes situaciones, mientras que en otras estas pueden calificarse como no asertivas o agresivas. Sin embargo, hay individuos cuyas formas de comunicación en muchas situaciones suelen ser no asertivas, a

partir del cual se puede hablar, no sin cierta generalidad, de individuos no asertivos. Por lo tanto, para medir el nivel de asertividad de los individuos, se plantearán las siguientes dimensiones propuestas por Lazarus citado por Caballo (2017). A continuación, se detallan las cuatro dimensiones propuestas por dicho autor:

2.3.3.1. Denegar

Aunque parezca algo tan simple, para muchas personas es más complicado de lo normal aprender a decir “NO” cuando es necesario y esto muchas veces les genera ansiedad. Se debe tener muy claro la importancia de aprender a mostrar las decisiones, en este caso, dar una negativa como respuesta, de lo contrario se puede perder el control de la propia.

Nadie desea hacer lo que en realidad no desea, pero hay muchas personas que son incapaces de dar una respuesta negativa por el temor a parecer malas personas. Por lo tanto, es fundamental que se aprenda a establecer los límites y no permitir las manipulaciones de tipo emocionales. A este proceso se le llama ser asertivos, el cual involucra la capacidad y la seguridad que tiene uno mismo, para decir “NO” cuando sea pertinente. Se debe tener en claro que esto, no tiene nada que ver con ser egoístas o desagradables, alguien que es capaz de ignorar o no quiere ayudar a los demás; es en encontrar un equilibrio. Para ser asertivos, las personas deben saber identificar cuándo dar una respuesta negativa y cuando una positiva, se trata de que defiendan sus derechos sin hacer daño o lastimar a otros.

En síntesis, esta dimensión mide la capacidad de las personas para decir “no” cuando sea pertinente, sin dañar ni lastimar a los demás. Se debe tener claro que, para ser aceptado en un grupo, ya sea en la familia, en el trabajo o en los círculos de amigos, no siempre se tiene que decir sí a todo, ya que esto puede

ser agotador, perturbar la tranquilidad o generar trastornos emocionales graves en un futuro y sacrificar tus propias necesidades por complacer a los demás.

2.3.3.2. Solicitar

Requerir favores o expresar peticiones son situaciones tan naturales y deseables en los seres humanos puesto que somos seres sociales; no obstante, a veces son situaciones que cuestan mucho expresarlas. El hecho de pedir favores o solicitar ayuda de manera general, son acciones que están presentes en diversas situaciones del desarrollo de la vida diaria, generando con mucha frecuencia diferentes niveles de malestar. Al respecto Pérez (2019) afirma que en estas situaciones se evidencian muchas contradicciones, por una parte, el caso de que alguna persona haga el pedido acerca de un favor, se puede ver como una manifestación de un nivel alto de confianza hacia la persona de quien le hace el pedido, haciéndole sentir con un nivel alto de utilidad, en caso de que sea la segunda persona quien hace el petitorio, se tiende a pensar de forma distinta; donde la persona se tiene en un nivel de dependencia o sostenimiento inferior.

Desde que los seres humanos nacen, la sociedad, el entorno y las experiencias que se van acumulando van ajustando las formas de pensar y ver las cosas. Dichos pensamientos se van automatizando de manera que se convierten en involuntarios; frente a esta situación, simplemente van fluyendo sin que la mayoría de las veces se den cuenta de ellos. Además, según Pérez (2019) estos pensamientos involuntarios no solo van definiendo las formas de cómo actuar, sino también, cómo se siente, qué resultados se esperan, el porqué de estos resultados. Como consecuencia, se establece un nivel de influencia, a su vez, en cómo actuar y sentirse en situaciones similares que se generen en un futuro.

En suma, se puede decir que, como ser social el ser humano necesita de los demás, por lo tanto, debe automatizar la idea de que pedir un favor o solicitar ayuda es algo tan natural que, si obtiene una respuesta positiva o negativa no tiene por qué afectarlo o hacerlo sentir mal, por el contrario, se debe tomar como un aprendizaje, ya que, para una próxima situación similar, ya sabrá cómo actuar y cómo sentirse.

2.3.3.3. Expresión

Esta dimensión tiene que ver con la capacidad de las personas de expresar sentimientos positivos, pero también sentimientos y emociones negativas, lo cual se traduce en un elogio sincero. Al respecto, Pérez (2019) afirma que en muchas oportunidades el realizar este tipo de elogios es confundido con la falsedad, lo que no es cierto. No se trata de lisonjear o alabar a alguien para conseguir ciertos beneficios a cambio, sino que se trata simplemente de manifestar de forma honesta y sincera a las personas que se tienen alrededor, nuestros sentimientos y pensamientos hacia ellos, lo que realmente se aprecia en su manera de ser y en sus comportamientos.

En el contexto de hoy en día, las personas no están tan acostumbradas a expresar a sus familiares, amigos, compañeros o pareja lo que sienten, pese a que se trata de una de las habilidades esenciales y fructuosas para el establecimiento de las relaciones satisfactorias, fuertes y permanentes. Por su parte Fernández et al. (2017) manifiesta que la expresión de nuestros sentimientos y emociones son necesidades intrínsecas de los seres humanos, pues estos constituyen una parte esencial en nuestras vidas. Es erróneo pensar que se pueden reprimir o intentar que dejen de coexistir en nuestro interior de buenas a primeras, por el contrario, es importante que se aprenda a gestionarlos de manera adecuada para aprender de ellos, para crecer personalmente y continuar hacia adelante. Esto significa que, además de aprender a vivir con ellos,

se debe aprender a interiorizarlos de acuerdo al contexto, para el establecimiento y mantenimiento de las relaciones saludables.

En resumen, esta dimensión hace referencia a la capacidad de las que poseen cada individuo para expresar sus emociones, forma de sentir y pensamientos tanto positivos como negativos, de manera pertinente, en el lugar o momento adecuado.

2.3.3.4. Sostenibilidad

La forma exacta de cómo se debe iniciar una conversación va a depender del contexto, es decir, si nos encontramos en el bus, en el trabajo, una fiesta, etc.; el momento del día, en la mañana, mediodía o en la noche y; la persona en cuestión, si es varón, mujer, subordinado, jefe, etc. Al respecto, Mendoza (2021) para empezar una conversación con alguien mediante una consulta es una forma muy adecuada de entablar una conversación donde se puede esconder para luego poder entablar una conversación sobre la verdadera temática. Considerar dichas necesidades son condiciones biológicas del ser humano, pero manifestarlas no es ventaja de todos. Generalmente, cuando las personas se muestran demasiado directos al manifestar su verdadero interés dentro de la relación social, los demás pueden sentir ciertos temores al tener que enfrentarse a solicitudes importantes. De ahí que, lo más pertinente es tratar de ocultar de manera subrepticia las verdaderas intenciones para que las demás personas puedan salvar las apariencias y no se sientan abrumadas por dichas peticiones.

Todo lo mencionado en las dimensiones, está estrechamente relacionado con la capacidad de los individuos para iniciar, mantener y terminar conversaciones de manera exitosa en diversos contextos. Es un antecedente muy probable para desarrollar relaciones duraderas y conversaciones efectivas. Es importante tener en cuenta que no basta con iniciar una conversación, sino que se debe mantener, por ende, se debe tener presente que, lo que se quiere

comunicar tiene que ser relevante y objetiva, dejando de lado temas personales (Mendoza, 2021). Finalmente, cerrar una conversación también se torna complicada, pero siempre se debe hacer de la mejor manera posible, teniendo en cuenta el timbre de voz, los gestos y la naturalidad de los movimientos corporales.

2.3.4. Beneficios de la comunicación asertiva en los docentes

La comunicación asertiva se considera como una habilidad esencial para promocionar el desarrollo humano, la prevención y solución de problemas psicosociales. Cañan y Hernández (2019) definen a la comunicación como aquel atributo que los seres humanos poseen con la finalidad de expresarse tanto a nivel emocional como a nivel externo; lo importante es que se evite hacer daño a los demás quienes son los receptores de dicho comunicado. Acercándolo más al contexto educativo, la comunicación asertiva es considerado como una herramienta fundamental para la promoción de los aprendizajes en los estudiantes, aporta la posibilidad de un buen rendimiento académico, también permite la potenciación de la autoestima y bienestar psicológico de los niños. Además, es un factor esencial en el desarrollo de buenas formas que se interrelacionen entre directivos, docentes y estudiantes.

Por su parte Bernal et al. (2022) sostienen que la comunicación asertiva que a un alto nivel donde para mantener buenas relaciones, considerando implicaciones altamente relevantes, donde se puede interpretar de manera adecuada, se puede llegar a concluir de manera clara y asertiva, dando espacio a las recomendaciones que a pesar de estar condicionada a las experiencias. Es importante que al recogimiento de diferentes formas de interpretación por lo cual tiene un impacto en el que hacer de las actividades. Además, la comunicación asertiva es fundamental, a la hora de emitir o transmitir ideas hacia las otras personas, que los receptores puedan entender de manera clara a lo que transmite el emisor es una gran ventaja. Esto quiere decir, dentro de un salón de clases se

supone que el hecho de que todos los seres humanos tienen un pensamiento diferente, opciones que dan paso a la generación de opiniones diversas en un debate con los maestros y estudiantes, permitiendo que los alumnos desarrollen la capacidad de comunicarse asertivamente respetando sus propias opiniones y escuchando la de los demás, lo cual crea una tranquilidad mental y emocional. Los autores previamente mencionados, plantean los siguientes beneficios de la comunicación asertiva:

- Disminuye los niveles de estrés que se pueden generar a partir de las diferencias en las opiniones de las demás personas, al no comunicarse asertivamente.
- Permite el desarrollo de las relaciones entre el entorno educativo, dando paso a una mejora en la manera en que se puede llegar a absolver las dudas considerando conductas adecuadas o pertinentes para el caso.
- Permite mantener la calma y tranquilidad frente a una situación problemática, sin combinar las relaciones amicales con las profesionales. Usando palabras correctas sin herir susceptibilidades.
- Incrementa la autoestima, debido a que una persona con características asertivas tiene claro que debe tener respeto así mismo, para conseguir el respeto de su entorno, es por esta razón que debe cuidarse de términos no adecuados evitar la ofensa a su interlocutor, por lo tanto, se siente bien al desarrollar actividades y potenciar sus relaciones a nivel social dando lugar a la posibilidad de expresar sus ideas, formas de pensar, sentimientos y emociones con pertinencia y respeto.

Por otro lado, Mendiburu (2022) también plantea algunos beneficios de la comunicación asertiva, dentro de los cuales se detallan a continuación:

- Mejora la autoestima: un nivel de autoestima bajo puede hacer que las personas se sientan sometidos y tengan la obligación de estar por y para los demás; por el contrario, una persona con autoestima alta dice lo que piensa y siente en el lugar y momento adecuado.
- Mejora la comunicación con los demás: permite el desarrollo de una comunicación eficaz sin la búsqueda del conflicto, lo cual les permite a las personas interpretar y entender lo que los demás quieren decir.
- Contribuye a la gestión de las emociones: el ser una persona asertiva de ninguna manera da pie para que se pueda ocultar los pensamientos reales, esto es considerado como hipocresía. Por tanto, una comunicación asertiva debe ser sincera y clara mostrando un nivel de compromiso.
- Resolver conflictos: comunicarse asertivamente permite la resolución de problemas y evita que se agranden.

En síntesis, se puede decir que los beneficios de comunicarse asertivamente son innumerables y, en el ámbito educativo si los docentes se comunican de manera asertiva los beneficios son mayores, por lo tanto, es importante que los docentes desarrollen diversas habilidades sociales desde su formación, dentro de las cuales está la comunicación asertiva.

2.3.5. La gestión y la comunicación asertiva

La comunicación es un proceso fundamental en todos los seres humanos y forma parte de todas las estructuras sociales, de ahí su preeminencia a nivel interpersonal, así como en el entorno, especialmente el laboral. En efecto, cuando se ven alteradas las prácticas comunicativas, las relaciones sociales también se ven alteradas. Al respecto, Sánchez y Ospina (2019) manifiestan que la conducta asertiva conlleva a hacer reformas de los estándares de forma de comunicación dentro de una organización, dejando de lado aspectos y protocolos

que pueda afectar el establecimiento de relaciones. Actuar y comunicarse de manera asertiva ofrece la posibilidad de plantear soluciones y a tener la iniciativa de manifestarlas a la dirección en situaciones extremas, en las que esta no los considera en la capacidad de aportar alternativas diferentes o atípicas.

Por otro lado, Reyes (2021) respecto al ámbito de la gestión de las organizaciones, entendiéndose éstas como comunidades cuya dependencia de las relaciones interpersonales es altamente significativa, por lo cual se sostiene que la comunicación asertiva ha sido considerada como un elemento diferenciador de una organización, esta consiste como una forma de dar comunicados de forma clara, directa y equilibrada. Dentro de una organización la comunicación asertiva está orientada a la comunicación de información o dar directivas, ordenes, sanciones entre otras. La comunicación asertiva asociada y ligada a la gestión, ya que, si se practica la primera, la segunda será una consecuencia, es decir, para que haya una buena gestión en una organización educativa, los integrantes deben comunicarse de manera asertiva, ya que esto permitirá que todos tengan claro los objetivos y metas comunes y se obtengan buenos resultados.

Las organizaciones han visto la gran necesidad de que sus miembros desarrollen diversas habilidades sociales, dentro de las cuales, la más importante se considera a la comunicación asertiva. Por lo tanto, en las escuelas, es esencial que la comunicación asertiva empiece por la parte administrativa, es decir, por el director, luego por los docentes y estudiantes, de esta manera se podrán conseguir los objetivos planteados.

2.3.6. Desempeño docente

Existen diversos autores que versan sobre el desempeño docente, por lo tanto, también diversas definiciones que tratan de explicar o describir los factores asociados a dicha variable, lo cierto es que el desempeño docente se considera como un factor fundamental para una educación de calidad, por lo tanto, también para un buen rendimiento de los estudiantes. Además, es notorio considerar que existe una gran cantidad de definiciones acerca del desempeño docente, el docente, tiene la consideración como un profesional de alto nivel de formación con calificaciones y la debida formación para el trabajo con las nuevas generaciones, de tal manera que la exigencia dentro del centro laboral es grande y con muchas expectativas. Se debe tener en cuenta que el desempeño docente es una forma de comportamientos que se va construyendo según pueden cambiar los factores que lo determinan, en efecto, de manera llana, cuando se considera el término desempeño, según Mendiburu et al. (2022) al referirse al desempeño, sostiene que se hace referencia al conjunto de procedimientos propios de la actividad de un docente para cumplir con sus metas de formación a sus estudiantes; ello implica no solo se habla de lo que el docente hace dentro de la sesión de clase, si no también, de su comportamiento dentro de la institución educativa.

Siguiendo la misma línea, de lo disertado previamente, Bazo (2019) citado por Mendiburu et al. (2022) sostiene que el desempeño docente es beneficioso siempre que se pueda considerar el beneficio del alumnado, es decir, se debe tener en cuenta sus intereses, perceptivas y deseos; por lo cual se debe tener como punto de partida al estudiante como un elemento fundamental de acción educativa, y esto se hace con una planificación previa y que esta pueda ser cumplida en la medida de las posibilidades. De esta manera, en el desarrollo de las clases estos procuran disipar las dudas y refuerzan los aprendizajes mediante diversas actividades, sean individuales o grupales dentro y fuera de las aulas, sacando provecho de los recursos disponibles del entorno para afianzar el aprendizaje.

Por su parte, Montenegro citado por Ortega y Medrano (2021) sostiene que el desempeño docente se considera como el cumplimiento de las funciones propias de un docente, las cuales responden a un determinado conjunto de factores asociados a la previsión de autoridades, considerando los fines educativos. Asimismo, Champi (2018) sostiene que el desempeño docente es la forma de comportamiento a nivel pedagógico de donde, esto es tanto dentro como fuera del aula, cuyo objetivo es la consecución de los aprendizajes de los estudiantes. El desempeño docente se evidencia en las acciones de los docentes y estas acciones son consecuencias de la conglomeración entre muchas formas de práctica y teorías que dan fundamento a la labor docente.

Por su parte, Martínez y Lavín (2017) sostienen que el desempeño docente debe evidenciar el carácter formativo el cual consiste tanto en la formación básica y en la formación constante y continua, estas van conformando aspecto, actitudes y desenvolvimiento que se acoplan al desempeño del docente, son un conjunto de complementariedades que se van acoplando de manera significativa al desarrollo de la forma de trabajo del docente. Además, teniendo como punto de partida una perspectiva dentro de un contexto, se muestra que la formación del docente debe responder a las necesidades que tienen los docentes hacer frente a los retos y demandas de la sociedad que los obligan a mantenerse en una preparación y formación constante sobre sus capacidades y conocimientos que conlleven al logro de un desempeño esperado.

Asimismo, Pincay y Candelario (2018) sostienen que el desempeño es el obedecimiento de las funciones pre establecidas a la que los docentes se someten como parte de su función laboral, así también, del mantenimiento de un comportamiento al compromiso de avanzar siempre al desarrollo de los estudiantes cumpliendo las funcionalidades, así como de las formas del tratamiento al trabajo el cual debe ser tratados con creatividad, parte de la actividad de un docente como formador integral. Siguiendo estas disquisiciones, el desempeño de un docente, están asociadas a las diferentes formas en que el

docente se comporta en su quehacer diario, participando de la formación de sus estudiantes de una manera integral y que pueda desenvolverse de manera adecuada en la sociedad.

Por su lado el Minedu (2017) permite afirmar que los cambios de la sociedad, exigen a los docentes que puedan hacer frente a nuevas y diversos retos tanto a nivel de su formación como a nivel de su desarrollo profesional continuo teniendo así un buen nivel de desempeño pedagógico que exige más al docente como miembro de una institución; ya que una sociedad que cambia constante a cada momento suelta nuevos retos y desafíos. Estos docentes del nuevo mundo deben poder estar a la altura de los retos, con nuevas competencias, que seas propias al desarrollo de los estudiantes y por ende de la sociedad.

Hoy en día, por el acelerado avance de la tecnología, se necesitan docentes que cuenten con formación sólida demuestren un producto que esté acorde con estas nuevas perspectivas y desafíos, a todo este conjunto de actividades se les llama desempeño óptimo, cuando estas cumplen todas las exigencias tanto sociales como instruccionales cubriéndolas, satisfaciendo las demandas; para ello es fundamental conocer que el Buen Desempeño Docente se enmarca en los siguientes puntos:

- La docencia y los aprendizajes fundamentales: Los trabajadores de la educación tienen el deber de saber que existe y urge la necesidad de generar los Aprendizajes Fundamentales y homologarlos en todo el país, por ello deben ser personas con un alto nivel de sensibilidad para que puedan desarrollar sus actividades de manera eficaz y creativamente en nuestra realidad.
- La docencia y la escuela que queremos: Si se quiere conseguir los Aprendizajes Fundamentales, es importante que la escuela mantenga su compromiso de formar, de manera integral, a los

estudiantes, que sean capaz de promover un servicio democrático y donde todos se puedan expresar libremente, que la escuela sea líder y que encabece una enseñanza de calidad, que responda a través de una buena gestión educativa, que genere buenas relaciones interpersonales, que supervise de manera constante el quehacer pedagógico e incite a la estrecha formación entre la familia y la escuela.

- Nueva visión de la profesión docente: Los actores de la sociedad deben comprender que la labor de un docente es compleja, por lo tanto, se requiere de una intervención reflexiva, autónoma y crítica frente a diversos contextos, además, que son profesionales que están es constante evolución en y para el servicio de la sociedad, a través de sus habilidades y conocimientos, por ende, deben ser valorados, respetados y apoyados en el desempeño de su labor.

En síntesis, se puede establecer que el desempeño de un docente es una integración de actividades, comportamientos, desarrollo de tareas y prácticas educativas que en conjunto es la labor practica de un docente, este desempeño está relacionado con la misma personalidad del docente. Asimismo, se puede afirmar que el desempeño docente, es la aglomeración de diversas habilidades de comportamiento y así como de conductas de los profesores, estas van a permitir que los estudiantes puedan acoplarse a la sociedad y desenvolverse frente a ella, además dotarles de la capacidad para resolver nuevos problemas, desarrollar un pensamiento crítico, conducir un grupo o colaborar en su desarrollo convirtiéndose en personas de un nivel alto de integridad, así se tiene el compromiso más elevado de un docente en su labor.

2.3.7. Dimensiones del desempeño docente

2.3.7.1. Dimensión reflexiva

Los docentes afirman su identidad profesional en el desempeño de sus labores cotidianas y reflexionan a partir de estas, deliberan, toman decisiones, aprenden diversos saberes o conocimientos y desarrollan diversas habilidades y metodologías para asegurar el aprendizaje óptimo de sus estudiantes. Los docentes deben meditar y autorreflexionar en la permanente revisión de sus prácticas de enseñanza, los cuales constituyen el recurso fundamental de su labor. Según el Minedu (2017) en el Marco del buen Desempeño Docente plantea que dentro la praxis de un docente implica un nivel elevado del conocimiento a nivel pedagógico y el desarrollo de las disciplinas a impartir, así también es necesario considerar las formas de trabajo de los estudiantes así como de sus necesidades y su contexto en el que se desarrollan, implican un nivel alto de reflexión y de trabajo formativo.

En este sentido, los docentes deben precisar y elaborar juicios críticos acerca de sus propias prácticas y las de sus colegas, teniendo como sustento, como ya se mencionó, sus saberes derivados de la reflexión acerca de sus propias actividades, estos saberes deben vincular los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, constituyendo el fundamento esencial de sus competencias profesionales. En la medida que los saberes de los docentes son prácticos, dinámicos y sincréticos, sus labores resultarán complejos y especializados.

2.3.7.2. Dimensión ética

Esta dimensión se manifiesta esencialmente en el compromiso y la responsabilidad moral de los docentes con cada uno de los estudiantes, su manera de aprender y su formación humana. En este sentido, se manifiesta también en que se reconozca, se respete las diferencias y la selección de los medios que se emplean. Los docentes atienden a diferentes grupos de estudiantes y responden por cada uno de ellos, tomando decisiones y

seleccionando estrategias con la finalidad de potenciar su misión con las escuelas y los fines del sistema educativo nacional.

Según el Minedu (2017) el fundamento teórico de la profesión docente se asienta en “el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes”. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes” (p. 15). La complejidad de la labor docente requiere que este tenga una visión diversa para el reconocimiento, de la pluralidad étnica, lingüística, biológica y cultural, aspectos que caracterizan a nuestro país, e idear formas en que la escuela puede encauzar sus aportes hacia la formación de una sociedad más justa y democrática.

2.3.7.3. Dimensión relacional

La docencia es fundamentalmente un conjunto de relaciones que se dan entre las personas que se unen a un proceso de diversos aprendizajes, planificados, dirigidos y evaluados por los profesionales de la práctica docente. En estos procesos se van construyendo lazos afectivos, sociales y cognitivos que hace de la docencia una actividad de carácter subjetivo, cultural y ético.

Al respecto, el Minedu (2017) el tratamiento de los vínculos entre los docentes y los estudiantes es esencial. La buena docencia supone respeto, cuidado e interés por los estudiantes, concebidos como sujetos de derechos. “Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad” (p. 13).

En las relaciones que se van construyendo, los docentes aprenden en las interacciones con los estudiantes, quienes son los principales actores de su labor

pedagógica, valoran sus diferencias individuales y características socioculturales. Asimismo, el docente debe tener en claro que los vínculos no solo se van construyendo en las aulas, sino que hay otros ámbitos tales como la familia y la comunidad, los cuales amplían y enriquecen el carácter relacional de la docencia.

2.3.7.4. Dimensión colegiada

Esta dimensión se ve reflejada cuando los docentes desarrollan básicamente su labor dentro de una organización, donde se tiene como finalidad asegurar que los docentes adquieran y potencien las competencias planificadas o previstas. Sus prácticas profesionales son sociales e institucionales, en las cuales interactúan entre pares para la coordinación, planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos en las escuelas. Dichas interacciones posibilitan el trabajo cooperativo y reflexivo sobre las características y logros de sus labores pedagógicas.

En este sentido, según Minedu (2017) en las escuelas, las decisiones más importantes que competen a la comunidad educativa se deben tomar a nivel colegiado. “Sus órganos de gestión requieren asimismo una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen” (p. 14).

Las planificaciones y desarrollo de los aprendizajes en las escuelas van a depender en la medida en que sus miembros interioricen que los resultados de sus labores individuales van a depender de todo aquello que sus pares realicen o puedan realizar y que esto, a su vez, va a depender de lo que él docente haga o pueda hacer. Por lo tanto, las prácticas individuales de la enseñanza se entienden mejor a partir de una perspectiva colegiada.

2.3.8. Factores del desempeño docente

Los factores que intervienen en un buen desempeño docente son diversos, a continuación, se mencionan los que más se cree que influyen en un óptimo desempeño de un docente, para (Vega, 2020) los factores que determinan un buen desempeño docente son los siguientes:

- *Los recursos materiales disponibles:* dentro de estos recursos están las aulas de clases, bibliotecas, laboratorio, espacios, instalaciones deportivas, mobiliario y recursos educativos.
- *Los recursos humanos:* involucra el nivel científico y didáctico de los docentes, experiencias y actitudes del personal en general, así como la capacidad de trabajar en equipo, estudiantes/docentes, el tiempo que le dedican los docentes a su labor. “Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso” (p. 41).
- *La dirección y gestión administrativa y académica del centro:* tiene que ver con la organización, el funcionamiento de los servicios, la calidad de las relaciones humanas, la coordinación y el control.
- *Aspectos pedagógicos:* este aspecto involucra a todas las adaptaciones y la flexibilidad para desarrollar con la planificación en el PEI y PCI, así como la evaluación inicial de los estudiantes, adecuación y reflexión acerca de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodologías didácticas, utilización de los recursos educativos, etc.

Por otro lado, Candela et al (2020) considera los siguientes factores para un buen desempeño docente:

- **Didáctica:** envuelve a la capacidad de manejar adecuada y asertivamente los diferentes procedimientos, técnicas y principios que el docente pone en juego, con la finalidad de conseguir los objetivos que se ha propuesto en la asignatura. Es la facilidad con que actúa el docente para permitir o dejarse entender mediante una comunicación lingüística y no lingüística precisas, haciendo uso, además de diferentes medios y materiales didácticos que permiten el desarrollo de un aprendizaje óptimo.
- **Personalidad:** involucra o envuelve a todos los rasgos de la personalidad del docente, esto es, valores, conductas y características que lo definen ética y profesionalmente.
- **Motivación:** se refiere a la capacidad que posee el docente para impulsar y generar expectativas en los estudiantes, esto a través de la participación de los mismos, referente al tema de cada una de las asignaturas.
- **Orientación:** hace referencia a la capacidad que posee el docente de brindar apoyo a los estudiantes de acuerdo a los requerimientos y necesidades de los mismos.
- **Habilidad para la Enseñanza:** envuelve a las capacidades que pone en juego el docente para conseguir los aprendizajes en los estudiantes mediante la orientación y la facilidad para hacer llegar los aprendizajes.
- **Relación con el estudiante:** este factor es muy importante para potenciar el logro de los aprendizajes.

Como se puede apreciar, existen diversos factores que intervienen y determinan un buen desempeño docente, los cuales permiten que se vayan implementando y potenciando de acuerdo a las necesidades de las escuelas, los docentes y los estudiantes.

2.3.9. La gestión y el desempeño docente

La gestión dentro de una institución educativa es un factor esencial para un buen desempeño docente, la cual está a cargo del director que es la máxima

autoridad y el representante legal de la institución, por lo tanto, es el responsable de las gestiones en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. El éxito o fracaso de la gestión va a depender del grado en que cumple sus funciones, dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes: promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores. Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad (Vega, 2020).

Por su parte Soria et al (2022) sostiene que la gestión tiene que ver con las acciones de planificación, organización, dirección, coordinación y control. Estas acciones deben ser coherentes con los medios que se tiene a disposición, los cuales van a permitir concretar los propósitos que se han establecido. Además, sostiene que no se puede dirigir de manera acertada de las acciones si no se ha realizado un adecuado proceso de planificación, en el cual se provee las acciones, los equipos que la realizan, los recursos y las formas de evaluación a que se somete el conjunto. Por lo tanto, para que un docente pueda cumplir sus funciones a cabalidad, debe haber un adecuado proceso de planificación desde la dirección.

Finalmente, Torres (2021) sostiene que la falta de una buena gestión se puede ver reflejada en diversos aspectos, dentro de los cuales, el que nos compete es la que se direcciona con el desempeño de los docentes, ya que, al no funcionar adecuadamente, los docentes siguen sus labores sin rumbo y sin objetivos claros

2.3.10. Evaluación del desempeño docente

El proceso de evaluación o valoración del desempeño docente consiste en evaluar aspectos fundamentales de las actividades cotidianas que desarrolla el docente. Esta evaluación no consiste en medir los conocimientos teóricos,

tampoco evalúa los enfoques, metodologías o innovaciones en el currículo que necesite de una capacidad específica o algo semejante (Minedu, 2017).

Por su parte, Soria et al. (2022) sostiene que es una valoración, sistemática, de la actuación de cada docente en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve de base para estimar o determinar el grado de alcance de los objetivos planteados por los docentes en el logro de las competencias de los estudiantes. Esta valoración no es punitiva, sino reflexiva, es decir, el docente va poder observar y reflexionar sobre lo que ha alcanzado y lo que le falta por alcanzar.

Asimismo, Puchol citado por Soria et al (2022) sostiene que la evaluación del desempeño docente es un procedimiento continuo de expresión de juicios acerca del personal de una organización, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios que demanda el caso de evaluación (p. 33).

Se debe tener en cuenta que para realizar una evaluación se debe utilizar diversas técnicas e instrumentos para que esta sea lo más objetiva y precisa, para efectos de la evaluación del desempeño docente, el principal instrumento es la observación directa de los quehaceres diarios de los docentes, esto es, de qué manera promueve el respeto, la manera de moldear el comportamiento de los estudiantes, cómo gestiona el tiempo para el aprendizaje, la manera de cómo origina el razonamiento y la creatividad, cómo y de qué manera motiva a los estudiantes y cómo cubre las necesidades y demandas educativas.

Los demás instrumentos, están centrados principalmente en el nivel inicial, con los cuales se evalúa la efectividad de la comunicación que el docente ha entablado con los padres de familia, su responsabilidad, hablando en términos de horarios y planificaciones, el compromiso que tienen con la institución, los

materiales y la gestión que realiza en las aulas. Estos instrumentos son adaptables a las particularidades de los demás niveles educativos.

Por otro lado, para evaluar el desempeño docente, también se usa una rúbrica llamada: Rúbricas de observación de aula, mediante la cual se evalúa el seguimiento que realiza constantemente el docente al aprendizaje de sus estudiantes y las decisiones acertadas o desacertadas que toma durante el desarrollo de la sesión y al momento de manifestarles y expresarles su apoyo y soporte pedagógico pertinente. Se hace un seguimiento al quehacer pedagógico del docente, los avances, estancamientos o problemas que puedan tener los estudiantes en el camino de lograr sus aprendizajes previstos durante el desarrollo de la sesión de clases, asimismo se valora el tipo de retroalimentación que ofrece a sus estudiantes, la adaptación que realiza de las diversas actividades de la sesión, tomando en cuenta las necesidades identificadas de los estudiantes en base a los aprendizajes. Además, se valúa, si el docente, a partir de los errores de los estudiantes, aprovecha y los convierte en oportunidades de aprendizaje, para que, de esta manera, los estudiantes noten que los errores cometidos no son condenables sino, son oportunidades que les permite mejorar.

Con respecto a la puntuación planteada en la rúbrica, estas se toman nota, en el instante mismo que se está dando la observación, esto en base al tiempo que ha distribuido el docente para el monitoreo de los trabajos, dudas o conflictos y los avances de los estudiantes. Hay algunos aspectos muy importantes que se deben tener en cuenta al momento de evaluar a través de la rúbrica, estas son las siguientes:

- Monitoreo del docente: un docente atento e interesado en el aprendizaje de sus estudiantes va estar pendiente y monitoreando constantemente el avance y aprendizajes de los estudiantes y, por propia iniciativa, va recoger y valorar las evidencias de los diferentes niveles de comprensión, dificultades y/o avances, esto, mediante el planteo de preguntas,

generación de diálogos, planteamiento de problemas o bien, pasando por cada grupo y revisando sus tareas. Además, si el docente recepciona de manera atenta todas las interrogantes o diferentes preocupaciones que muestran los estudiantes dará un soporte pedagógico oportuno.

- Retroalimentación y/o la adaptación de actividades: Este aspecto se refiere al apoyo y soporte pedagógico que brinda el docente ante las necesidades identificadas durante el desarrollo de la sesión, esto es, si brinda una retroalimentación adecuada y pertinente frente a los problemas identificados tales como, la calidad de respuestas o evidencias de los estudiantes, además se refiere, si el docente adapta los contenidos de acuerdo a la necesidad de cada contexto.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad: “se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía” (Minedu, 2018, p. 3).

En otros términos, este aspecto hace referencia a la generación, por parte del docente, de un ambiente propicio y de respeto por parte del docente durante el desarrollo de la sesión de clases, esto se puede evidenciar mediante el trato respetuoso y educado entre el docente y sus estudiantes y, entre los mismos. Asimismo, toma en cuenta la consideración que tiene el docente para con sus estudiantes, lo cordial y cálido que se muestra con ellos, la empatía que expresa ante diferentes carencias físicas y afectivas, todo ello, va permitir que los estudiantes se sientan seguros y aptos para su aprendizaje.

- La calidad del trato: este aspecto tiene en cuenta como condición fundamental que el docente, al entablar comunicación con los estudiantes, demuestre un trato agradable y respetuoso para con ellos, preserve su dignidad y evite cualquier tipo de expresión ya sea lingüística o paralingüística que los discrimine (los excluya, separe o relegue del

grupo), los ofenda (humillaciones o tratos desdeñosos) o los violenta (verbal o físicamente).

- Cordialidad o calidez que transmite el docente: este aspecto es un requisito importante y necesario para que el docente se ubique en los dos primeros niveles de esta rúbrica, que mantenga un trato muy cálido y cordial, esto es, que sea amable, impostación adecuada, que sea tranquilo y transmita un clima de paz, seguridad y serenidad, esto para propiciar un aprendizaje significativo.
- Comprensión y empatía del docente: el valor de la empatía implica “colocarse en los zapatos del otro” o “ponerse en el lugar del otro”. Esto significa que el docente pone en juego su capacidad para identificar los problemas de sus estudiantes y entender lo que están sintiendo. Para efectos de este instrumento (rúbrica), consideramos que el docente se muestra empático cuando es capaz de acoger las carencias físicas y afectivas mostradas por sus estudiantes, ya sean estas de manera lingüística (comentarios, opiniones, etc.) o no lingüística (gestos, señas, abrazos o palmadas, etc.), demostrando de esta manera, que está atento y en conexión con sus necesidades básicas.
- Regulación del comportamiento de los estudiantes: “el docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos” (Minedu, 2018, p. 3).

En otras palabras, en este aspecto se evalúa la capacidad que pone en juego el docente para modular el comportamiento de los estudiantes de manera asertiva, esto es, mostrando un modelo a seguir para ellos, contribuyendo, de esta manera, a desarrollar la capacidad de autorregularse la conducta para contribuir a una buena convivencia.

2.3.11. *Relación entre comunicación asertiva y desempeño docente*

Existe una estrecha relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente, debido a que la primera es un elemento esencial para la planificación, el planteamiento de metas, solución de conflictos y la potenciación de las relaciones interpersonales, todo esto dentro del marco de la labor docente.

Para que un docente tenga un buen desempeño, debe comunicarse asertivamente con los directivos, colegas y con sus propios estudiantes, en este sentido la Bernal et al. (2022) sostiene que la profesión docente requiere de competencias pedagógicas, una formación adecuada y una serie de habilidades entre las que destacan la empatía, el respeto y saber atender a las necesidades de cada niño. Todo esto no siempre es sencillo, de ahí que se considera necesario el establecimiento de límites y una relación equilibrada entre los docentes y los estudiantes. En este sentido, lo asertivo permite la implementación de una comunicación asertiva sin que esto sea considerado como un análogo de autoritarismo ni exceso de permisividad.

Asimismo, Bernal et al. (2022) afirma que la comunicación asertiva está muy relacionada al desempeño docente, a la inteligencia emocional y a las buenas relaciones interpersonales. En la medida que los docentes sean capaces de implementarla en sus labores cotidianas, servirá también como aprendizaje para sus estudiantes, esto es, los estudiantes también serán capaces de comunicarse de una manera asertiva, ya que irán interiorizando que para comunicarse con sus amigos, familiares o personas adultas deberán hacerlo desde el respeto, incluso en las situaciones de estrés o enfado, así como el respeto de las opiniones de los demás.

En consecuencia, dentro de un buen desempeño docente, aparte de diversos factores que lo caracterizan, en la comunicación de los docentes se verá reflejado cuando este expresa siempre de manera clara todo lo que quiere decir,

haciendo uso de un tono tranquilo y firme, sin recurrir a los gritos, chantajes o insultos.

Así también, es preciso recalcar que la comunicación asertiva es un factor muy influyente en el buen desempeño de los docentes, ya que no solo permite generar confianza en los estudiantes, sino también les permite expresarse sin temor a ser señalado o humillado, permite que los estudiantes vayan interiorizando en sus relaciones o conversaciones diarias que la comunicación siempre se debe abordar desde la asertividad.

Además, la comunicación asertiva permite las buenas relaciones entre docentes y directivos, permite hacer críticas constructivas con la finalidad unánime de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, así como la solución de diversos conflictos que se pueden generar en una institución educativa, lo cual conlleva a la mejora de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

Según la experiencia desarrollada por la autora se considera que la dimensión reflexiva del desempeño docente se encuentra estrechamente relacionadas con las dimensiones de la comunicación asertiva, tal como se explica a continuación:

- Dimensión expresión: Cuando se habla de la dimensión reflexiva del desempeño docente está relacionada con la dimensión expresión de la comunicación asertiva, por qué se dice esto, ya que para reflexionar tenemos que hacer un estudio minucioso sobre lo que estamos expresando, si esto es bueno o deficiente, esta reflexión que hacemos es para lograr interiorizar nuestra labor y hacer que esta mejore continuamente.
- Dimensión denegar: Se tiene que aprender a denegar y esto se hace cuando reflexionamos acerca de una circunstancia que se nos puede

presentar en nuestras vidas. Es allí donde estas dos dimensiones se relacionan. El decir: “Si” a todo puede resultar perturbador, por ello es más factible decir “no”.

- Dimensión sostener: Cuando se trata de sostener una conversación o una opinión se debe reflexionar acerca de lo que se está opinando o conversando para que esta sea lo mayormente objetiva y se comunique lo que realmente se quiere, sin llegar a malas interpretaciones.
- Dimensión solicitar: Para solicitar un favor que realmente necesitamos, es muy importante hacer una reflexión como docentes, que eso que vamos a solicitar es realmente necesario y no va a incomodar a la persona que nos haga el favor.

En conclusión, esta dimensión mide la capacidad del docente para reflexionar acerca de sus labores y la de sus colegas, asimismo, las capacidades para poder autoevaluarse de manera crítica, teniendo como objetivo el óptimo aprendizaje de sus estudiantes.

De igual manera, a continuación, se explica la relación que existe entre esta dimensión ética del desempeño docente con las dimensiones de la comunicación asertiva:

- Dimensión denegar. Es importante que una persona llena de valores, siempre encuentre la forma más asertiva de decir: “No” a determinadas situaciones de la vida, esto es importante ya que, de esta manera, expresa sus sentimientos de manera libre, sin sentirse mal que haya indicado una negativa. Como se ha visto el decir: “No”, ayuda a que las personas no se sientan abrumadas u obligadas a indicar una respuesta positiva, cuando realmente no lo siente y no quiere hacerlo.
- Dimensión expresión: Es ideal que nosotros no expresemos de manera ética a lo largo de nuestra vida, ya que esto nos hace ser mejores seres humanos, es lo que muestra nuestra esencia, el expresarnos de manera

ética hace que a lo largo del tiempo mostremos valores expresados en la acción de vida a nuestros alumnos, enseñar y expresarnos éticamente para que los alumnos aprendan del ejemplo y se vea como una forma natural y normal de expresarnos en la vida.

- Dimensión sostenibilidad: En la dimensión sostenibilidad de la comunicación asertiva se ve claramente la relación con la ética ya que es importante que las personas de la mejor manera éticamente hagan sostener sus ideas, opiniones y sentimientos, de esta manera se logra de manera indirecta hacer que las personas respeten y sean empáticos con los demás. En el campo educativo hace que los alumnos hagan respetar sus decisiones y que sostengan de la mejor manera sus decisiones.
- Dimensión solicitar: La dimensión solicitar es muy importante en el desempeño docente ya que tenemos que idear formas para pedir favores de una manera asertiva, sin perjudicar a nadie y de la forma más ética posible y natural que ayude al logro de los aprendizajes de los alumnos.

En definitiva, esta dimensión mide la capacidad de los docentes para rechazar prácticas que vayan en contra de las normas sociales tales como la corrupción, actos discriminatorios, violencia y terrorismo, y que debe constituir más bien un ente referencial de conductas intachables y actitudes éticas en el desarrollo de su entorno familiar, escolar y social.

Asimismo, esta dimensión relacional, se asocian con todas las dimensiones de la variable comunicación asertiva:

- Dimensión expresar: Nos damos cuenta que nos estamos relacionando de la mejor manera cuando esta dimensión se relaciona con la expresión. Es importante relacionarnos y al mismo tiempo expresar lo que sentimos para lograr una verdadera comunicación asertiva con los pares, esta expresión hace que se pueda llegar a acuerdos en diferentes situaciones que se puedan presentar en la vida o a nivel profesional.

- Dimensión sostenibilidad: También se puede encontrar diferentes formas de sostener una conversación o realizar a la par diferentes trabajos en grupo, teniendo en cuenta que es importante que los individuos defiendan asertivamente sus opiniones y las formas de resolver problemas que se pueden presentar a lo largo del trabajo o en grupo, o simplemente cuando se quiera defender lo que se quiere, siempre y cuando se haga de la mejor manera sin despreciar a nadie y siempre teniendo en mente la empatía que se debe tener en toda relación interpersonal.
- Dimensión solicitar: Cuando nos relacionamos con otras personas, es necesario que en algún momento pidamos un favor o un requerimiento, esto es normal ya que hace que se pueda avanzar rápido y se logre un verdadero trabajo colaborativo.
- Dimensión denegar: En toda relación es natural que en algún momento se esté en desacuerdo con alguien, no siempre se puede estar de acuerdo con alguien, esta relación se tiene que dar de forma alturada, ya que el que haya una negativa no quiere decir que todo esté perdido, debemos llegar a acuerdos respetándonos y limando asperezas.

En definitiva, esta dimensión mide la capacidad de los docentes para relacionar prácticas desarrolladas entre docentes, tales como la interacción de forma alturada, para solicitar favores, para resolver un problema y llegar a acuerdos en el desarrollo de su entorno familiar, escolar y social.

La dimensión colegiada del desempeño docente está estrechamente relacionada con todas las dimensiones de la comunicación asertiva, a continuación, se explica como:

- Dimensión solicitar: los docentes dentro del trabajo colegiado deben en algún momento pedir a sus colegas algún favor, para que se pueda hacer realidad algún proyecto, en este sentido los docentes se ayudan

mutuamente, hay buenas relaciones interpersonales y se trabaja en paz y armonía.

- Dimensión expresar: Cuando se trabaja en grupo es inevitable expresar nuestros sentimientos, opiniones y malestares, hasta llegar a una conclusión donde todos estén de acuerdo, y justamente es lo que se busca en las reuniones colegiadas.
- Dimensión denegar: Como se dijo antes, una negación puede costar mucho, pero en las reuniones colegiadas es necesario hacerlo, ya que no se puede obligar hacer algo a alguien, ya que esto podría ser perturbador y esa persona no se sentiría a gusto. Es mejor trabajar de buen ánimo, ya que así lo hacemos mejor.
- Dimensión sostenibilidad: Es imprescindible que las personas sean capaces de mantener sus decisiones ya que esto les hace más confiables y un buen líder, el cual siempre debe de existir en una reunión colegiada.

En definitiva, esta dimensión mide la capacidad de los docentes para relacionar prácticas desarrolladas actividades de forma colaborativa, considerando, las coordinaciones, acuerdos y puntos de vista diferentes para el buen desarrollo de las actividades para el desarrollo de los estudiantes.

2.4. Glosario de términos

2.4.1. Comunicación

“La comunicación es el proceso de interacción más importante del ser humano. Es el intercambio de ideas, pensamientos, sentimientos, emociones, conocimientos y experiencias que nos permite adaptarnos a los diferentes contextos en los cuales nos desenvolvemos” (Castellanos, 2018, p. 1).

2.4.2. Comunicación asertiva

Se puede decir que la comunicación asertiva es aquellas en la que los interlocutores expresan libre, respetuosa y empáticamente sus emociones, sentimientos y pensamientos de manera clara, directa y sin herir los sentimientos de los demás. Asimismo, la comunicación asertiva involucra el pleno respeto de las ideas, posturas y pensamientos de los demás.

2.4.3. Desempeño

Para poder definir el concepto de desempeño, es importante empezar por su origen etimológico, la cual deriva de raíces latinas, el prefijo “des” que significa de arriba hacia abajo, del prefijo “in” que significa hacia dentro y, del sustantivo “pigno” que se puede traducir como prenda. El cual se puede definir como el cumplimiento de una obligación, una actividad o dedicación a una tarea determinada.

Por otro lado, se puede emplear la idea de desempeño para referirse al rendimiento de una persona en diversos ámbitos como el laboral o académico.

2.4.4. Desempeño docente

El desempeño docente está integrado por las numerosas actividades, tareas, prácticas e intervenciones pedagógicas que caracterizan el trabajo de los docentes, así como también la personalidad del mismo. Asimismo, podemos decir que el desempeño docente, es un agregado de diversas características, habilidades, capacidades y conductas de los docentes, las cuales van a permitir que los estudiantes alcancen sus objetivos esperados, así como la aplicación y uso de capacidades más complejas tales como la de solucionar problemas, pensar críticamente, trabajar en equipo y convertirse en personas íntegras.

2.4.5. Enseñanza

En una definición sencilla podemos decir que la enseñanza consiste en la acción y efecto de enseñar, esto es, se trata de un proceso de combinación de métodos y estrategias para llegar a un objetivo que es el aprendizaje.

La enseñanza involucra la interrelación de tres elementos fundamentales, tales como el estudiante, el docente y el conocimiento o los contenidos, en donde el docente desempeña el rol que facilita el proceso y desarrollo del conocimiento, sirve como enlace entre el docente y el estudiante de la interacción constante y seguida.

2.4.6. Aprendizaje

Se le puede definir como un proceso que permite el desarrollo de la construcción de los conocimientos, no es un proceso separado de mera acumulación de información.

2.4.7. Evaluación

Esta palabra deriva de la lengua francesa evaluar, el cual se traduce como establecer el valor de algo. En este sentido, se puede decir que la evaluación es un juicio que tiene por objetivo establecer el valor, la importancia o el significado de algo, a través de un conjunto de criterios o normas.

2.4.8. Evaluación del desempeño docente

El proceso de Evaluación el desempeño docente consiste en evaluar aspectos fundamentales de las actividades cotidianas que desarrolla el docente. Esta evaluación no consiste en medir los conocimientos teóricos, tampoco evalúa los enfoques, metodologías o innovaciones en el currículo que necesite de una capacidad específica o algo semejante (Minedu, 2017).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización

Para el desarrollo de la presente investigación se han identificado dos variables las cuales están presentes en el problema de investigación:

- X: Comunicación asertiva
- Y: Desempeño docente

Tabla 1

Identificación de variables

Variable	Dimensiones	Clasificación	Escala de medición
X: Comunicación asertiva	X1: Denegar X2: Solicitar X3: Expresión X4: Sostenibilidad	Cuantitativa	De intervalo
Y: Desempeño docente	Y1: Reflexibilidad Y2: Ética Y3: Relacional Y4: Colegiada	Cuantitativa	De intervalo

La primera variable, Comunicación asertiva, tiene como dimensiones a los factores denegar, solicitar, expresión y sostenibilidad que en su conjunto estas dimensiones permiten la medición de la variable; cada dimensión tiene tres indicadores haciendo un total de doce indicadores para esta cualidad, como cada indicador cuenta dos reactivos con lo cual el instrumento correspondiente a la medición de esta variable tiene 24 reactivos. La segunda variable, Desempeño docente, tiene como dimensiones a los factores reflexibilidad, ética, relacional y colegiada que en su conjunto estas dimensiones permiten la medición de la variable; cada dimensión tiene tres indicadores haciendo un total de doce indicadores para esta característica, como cada indicador cuenta con dos reactivos con lo cual el instrumento correspondiente a la medición de esta variable tiene 24 reactivos.



Tabla 2

Operacionalización de la comunicación asertiva y desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	PUNTAJE
Comunicación asertiva	Se entiende como aquella forma de comunicación donde los interlocutores se expresan libre, respetuosa y empáticamente sus emociones, sentimientos y pensamientos de manera clara, directa y sin herir los sentimientos de los demás.	Se entiende como una forma de comunicarse donde se caracteriza la denegación, solicitar, expresión y sostenibilidad.	Denegar	Facilidad para negarse hacer o dejar de hacer alguna actividad.	1 – 2	[1-5]
				Muestra resistencia ante la presión y sostenibilidad ante la negación.	3 – 4	
				No se cambia de opinión sin expresar dudas ni remordimientos,	5 – 6	
				ante la petición de un favor		
			Solicitar	Tiene facilidad para pedir un favor.	7 – 8	
				Usa del lenguaje apropiado para pedir un favor.	9 – 10	
				La mayoría de mis solicitudes son respondidas de manera adecuadas.	11 - 12	
			Expresión	Usa un lenguaje adecuado para expresar sus sentimientos.	13 – 14	
				Utiliza una tonalidad adecuada cuando expresa sus sentimientos.	15 – 16	
				Se expresa con fluidez al expresar sus sentimientos.	17 – 18	
Desempeño docente	Es la agrupación de un conjunto de actividades, tareas, prácticas e	intervenciones	Actividades de un docente donde se	evidencia reflexibilidad, ética,	Sostenibilidad	Reflexibilidad

Puede mantener una conversación sobre diversos temas.	19 – 20	
Ante una situación problemática puede sostener una conversación alturada.	21 – 22	
Puede iniciar una conversación y poder mantenerla y finalizarla de manera ecuánime.	23 - 24	
Evalúa su labor dentro y fuera del aula desde una posición crítica. Evalúa la labor de sus colegas desde una perspectiva crítica.	1 – 2	
	3 – 4	

[0-5]



pedagógicas que	relacional y	Planifica, conduce y evalúa su labor	5 – 6
caracterizan el trabajo	colegiatura.	docente.	
de los docentes, así como también la personalidad del mismo.			
	Ética	Se atiende a los estudiantes en su diversidad.	7 – 8
		Se respeta la dignidad de los estudiantes.	9 – 10
		Respeto las normas sociales dentro y fuera del aula.	11 - 12
	Relacional	Mantiene buenas relaciones con los estudiantes en general.	13 – 14
		Mantiene buenas relaciones con sus colegas y autoridades de la IE.	15 – 16
		Mantiene buenas relaciones con los padres de familia de la IE.	17 – 18
	Colegiada	Desarrolla la documentación de planificación didáctica en grupo.	19 – 20
		Participa de las actividades y proyectos de la institución educativa coordinando con sus colegas.	21 – 22
		Participa de manera activa de las reuniones y coordinaciones tanto a nivel general como del área que le corresponde.	23 - 24

3.2. Tipo y diseño de investigación

La naturaleza propia de la investigación es el enfoque cuantitativo; El enfoque cuantitativo, se refrenda dado que este "Es apropiado cuando queremos estimar el tamaño o la ocurrencia de fenómenos e hipótesis de prueba; donde los datos están en forma de números (cantidades) y, por lo tanto, su recolección se basa en la medición" (Hernández y Mendoza, 2018, p. 6). Esta categorización se debe a que las variables tienen la capacidad de ser medidas mediante valores numéricos se puede establecer parámetros, que son medidas que pueden resumir el comportamiento de las variables; la investigación se desarrolló siguiendo la metodología hipotética deductiva, ya que mediante los hallazgos individuales que se tiene en cada unidad de análisis se puede conjeturar una conclusión (Baena, 2018) la presente investigación, sigue un método no experimental (Ganzaes y Covinos, 2021), ya que las variables que se estudian mantiene su comportamiento según se describe la realidad y no se busca manipular ninguna de ellas. La investigación es tipo transversal (Ganzaes y Covinos, 2021) ya que los datos fueron recolectados de manera muy rápida, sin considerar una amplitud de tiempo prolongada.

El estudio actual cumplió las condiciones necesarias para ser nombrado bajo un tipo de investigación básico. Según, Hernández y Mendoza (2018, p. 33):

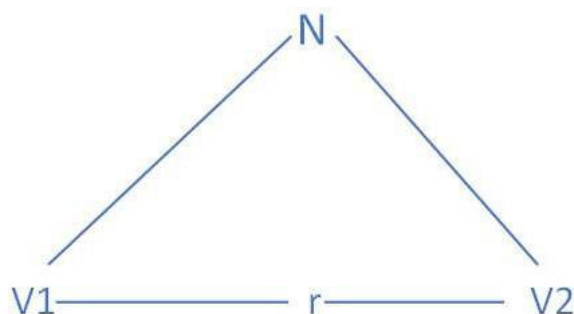
La investigación científica es, en esencia, como todo tipo de investigación, solo que es más rigurosa, organizada y llevada a cabo con cuidado. Este tipo de investigación cumple dos propósitos básicos: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada). Gracias a estos dos tipos de investigación, la humanidad ha evolucionado.

En este orden, responde a un estudio de diseño descriptivo correlacional, esta investigación sigue un diseño de esta categoría cuando es necesario

evidenciar la existencia de una relación entre dos o más variables (Baena, 2018). En la presente investigación se busca determinar la correlación entre la comunicación asertiva y el desempeño en un grupo de docentes. en el presente diagrama se puede evidenciar de una manera figurativa el diseño que rige la presente investigación.

Figura 2

Diseño de investigación



Dónde:

- **N** = Designa a la Muestra del estudio
- **V₁** = Refiere a la variable Comunicación asertiva (X)
- **r** = Correlación entre las variables del estudio
- **V₂** = Refiere a la variable Desempeño docente (Y)

3.3. Población de estudio

3.3.1. Unidad de análisis

Se entiende que la unidad de análisis es aquel elemento unitario que forma parte de la población, es aquel elemento de donde se extrajo la información para luego ser procesada (Hernández & Mendoza, 2020).

Para una investigación como la presente que busca determinar la correlación, la unidad de análisis debe ser la misma para ambas variables, de tal manera que sea factible establecer el nivel de correlación requerida.

La presente investigación tiene como unidad de análisis a un profesor de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

3.3.2. Población

La investigadora Balestrini (2006) define a la población como "un conjunto limitado o infinito de personas, casos o elementos que tienen características comunes" (p. 137) o también se puede decir que la población es la conglomeración de las unidades de análisis (Supo, 2014). Es importante resaltar que la población responde al conjunto de elementos donde se va a extraer los datos de las variables: para la presente investigación la población está conformada por el conjunto de profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022

Tabla 3

Población de la investigación

Nivel	Varones	Mujeres	Total
Primaria	3	16	19
Secundaria	10	18	28
Total			47

La población está conformada por 47 docentes, distribuidos 19 en el nivel primario donde se encuentran 3 varones y 16 mujeres y 28 del nivel secundario donde hay 18 mujeres y 10 varones; todos ellos en el año 2022 de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas.

3.3.3. Tamaño y selección de muestra

Basándose en la cantidad de miembros de la población que para el presente trabajo llega a un número de 47 docentes, es que se ha visto que el muestreo más apropiado es el censal (López y Fachelli, 2015), en este tipo de muestreo se hace partícipe a toda la población en su conjunto, este tipo de procedimiento se aplica en aquellos casos donde la población es pequeña.

3.4. Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos es aquella herramienta que permita recoger la información sobre la variable de estudio (Fernández, 2010), para la presente investigación se ha considerado como técnica a la encuesta para ambas variables; debe entenderse como técnica al conjunto de actividades y procedimientos que le permiten al investigador apropiarse de datos e información (Hernández y Avila, 2020). Como instrumento se ha seleccionado al cuestionario para ambas variables; se entiende que un instrumento es la herramienta que da las condiciones para que se pueda tener acceso a la información (Hernández y Avila, 2020). En el caso de la comunicación asertiva, el cuestionario consta de 24 preguntas agrupadas en 4 dimensiones, éstas son: denegar, solicitar, expresión y sostenibilidad; la misma situación ocurre en el caso del desempeño docente donde se evidencian 24 reactivos distribuidos en sus respectivas dimensiones, estas son flexibilidad, ética, relacional y colegiada; así se tiene que el instrumento ha quedado expedito para su aplicación mediante un trabajo de campo.

3.4.1. Confiabilidad

La fiabilidad es el proceso por el cual los instrumentos brindan una garantía al investigador sobre la certeza de la medida de las variables, siendo así, el

proceso de fiabilidad asegura que los datos son adecuados, son idóneos para el proceso de análisis de datos (Fernández, 2010). Esto es que el instrumento de datos brinda los mismos resultados en caso de que el instrumento sea evaluado en distintos momentos. Uno de los coeficientes de fiabilidad más utilizado por su consistencia interna es el coeficiente de Cronbach, dicho parámetro es mucho más fiable cuando su valor tiene a la unidad.

Tabla 4

Alfa de Cronbach para la fiabilidad del instrumento

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Encuesta para medir comunicación asertiva	0.834	24
Encuesta para medir el desempeño docente	0.823	24

Los resultados atribuidos a 24 reactivos, por cada uno de los instrumentos, muestran valores mayores a 0.8 lo cual indica que el instrumento es apropiado para medir las variables de estudio con un nivel alto de fiabilidad, por lo cual, se puede procesar todo el conjunto de datos con la confianza y que los datos son fiables.

3.4.2. Validación

Los instrumentos tienen que ser apropiados para medir las variables, para lo cual tiene que pasar un proceso de validación, dicho proceso debe estar sujeto a una verificación de diferentes eminencias académicas que por medio de sus conocimientos y prestigio académico brindan su veredicto sobre los instrumentos en cuestión de tal manera que este veredicto permite el aseguramiento de que el instrumento mide fehacientemente las variables. La cantidad de jueces que brindan su veredicto son tres donde cada uno, cuyo veredicto tiene que ser mayor que el 80% para ser considerado que el instrumento es válido.

Tabla 5*Validez del instrumento de recolección de datos*

Número del juez	Nombre	Porcentaje	Observación
1	Luján Quispe Leoncio Victor	93%	Ninguno
2	Guevara Fernando Ricardo.	90%	Ninguno
3	Barrientos Gómez Rogger	93%	Ninguno

El instrumento fue validado con un porcentaje promedio de 92% con el que se puede garantizar la validez del instrumento; por lo cual se puede afirmar que el instrumento queda listo para ser aplicado; el conjunto de personalidades que conformaron el jurado estuvo, en primer lugar, se cuenta con Leoncio Víctor Luján Quispe, quien obtuvo el grado de maestría por la Universidad Cesar Vallejo quien tiene una gran experiencia como docente de educación básica y universitario.

El segundo jurado fue Ricardo Guevara Fernández. quién también obtuvo su grado por la Universidad Cesar Vallejo, el jurado trabaja muchos años en sector público como docente de educación básica y amplia experiencia en sector educativo, así como también en las áreas de gestión y organización educativa. Finalmente, se contó con Rogger Barrientos Gómez quien cuenta con amplia experiencia en la gestión de instituciones educativa, además de contar con amplia experiencia como docente de colegios de educación básica.

3.5. Técnica de análisis de datos

Como parte de procesamiento de los datos, una vez que estos han sido obtenidos de los docentes, estos son ordenados utilizando la hoja de cálculo de Microsoft Excel en su versión 2021; para luego ser cargados a la herramienta SPSS en su versión 28.0; una vez que los datos se encuentran dentro del software estadísticos, estos son agrupados por los intervalos que se muestran a continuación:

Tabla 6*Intervalos de agrupación de datos*

Categoría	Variables	Dimensiones
Muy baja	[22; 42>	[5; 10>
Baja	[42; 62>	[10; 15>
Media	[62; 82>	[15; 20>
Alta	[82; 102>	[20; 25>
Muy Alta	[102; 122]	[25; 30]

Los intervalos se basan en la cantidad de preguntas distribuidas por dimensión e indicador; como el instrumento cuenta con 6 preguntas por dimensión los puntajes fluctúan entre 6 y 30 puntos; con la finalidad de mantener una distribución intervalar de la misma amplitud, se ha considerado que toda dimensión sus valores fluctuarán entre 5 a 30; de esta misma manera se considera que los valores de las variables fluctúan entre 22 y 122.

Los datos que son agrupados en estos intervalos serán mostrados tanto en tablas de frecuencias como en histogramas; donde describe las características más importantes de la dimensión de la variable; con estos datos se pasará a presentar las pruebas de hipótesis, para que posteriormente se proceda a la comparación con otros resultados en el apartado discusión de resultados.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En el presente apartado se agrupan las variables y las dimensiones según las categorías que fueron planteadas en la sección: Técnica de análisis de datos, en esta sección se establecieron los intervalos y la etiqueta de la categoría asociada; que servirá como base para estudiar las diferentes distribuciones que se presentan en las siguientes líneas.

4.1.1. X_1 : Denegar

La agrupación de los datos en intervalos en los que se agrupan la distribución, sobre la dimensión denegar; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para negarse o denegar para la ejecución de una acción; además, esta denegación debe ser apropiada conservando el buen clima de la institución.

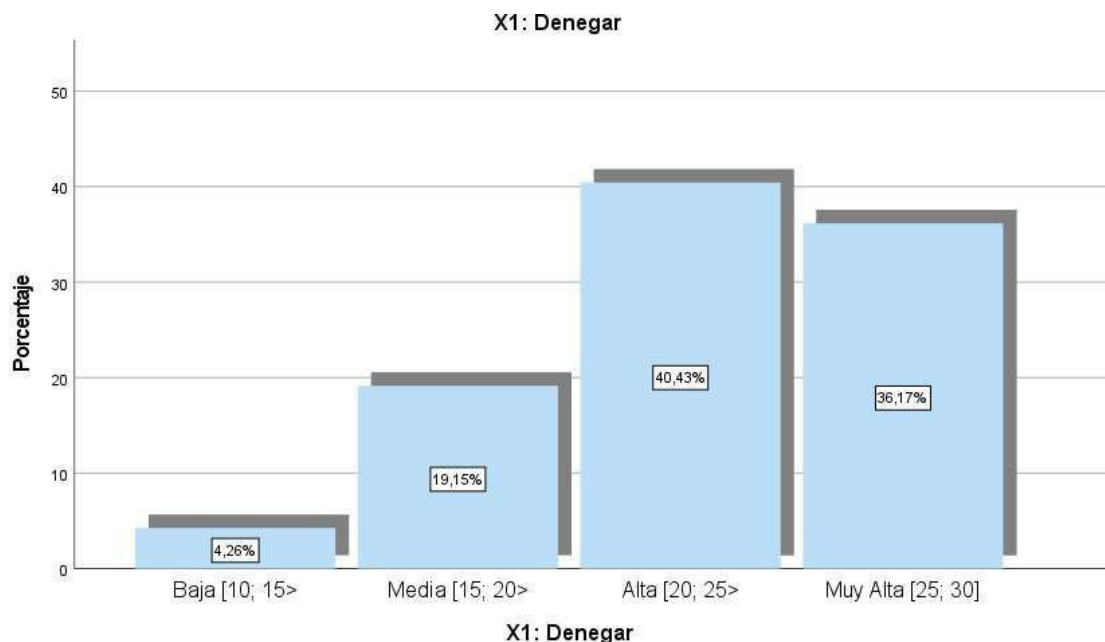
Tabla 7

Frecuencias agrupadas para la dimensión denegar

Intervalo	N	%
Baja [10; 15>	2	4,3
Media [15; 20>	9	19,1
Alta [20; 25>	19	40,4
Muy Alta [25; 30]	17	36,2
Total	47	100,0

Figura 3

Frecuencias agrupadas para la dimensión denegar



Se puede ver que la distribución de la dimensión muestra que tiene 40.4% en el intervalo [20; 25> etiquetado con el nombre de alto, siguiendo por un 36,2%, en el intervalo [25; 30] calificado como muy alto; el siguiente en la línea ordinal es el intervalo [15; 20> con un nombre de medio; finalmente, se tiene que el 4.3% llamado como baja en el intervalo [10; 15>. Estos resultados, muestran que el nivel de denegación dentro de la comunicación asertiva de los docentes tiene un nivel considerado como alto, lo cual muestra que la mayoría de los docentes guardan un nivel de respeto, en el caso que pueda establecer la oportunidad de negarse a realizar una acción o negar un pedido, dicha negación mantiene un clima institucional adecuado, con el uso de palabras adecuadas considerando un nivel de comunicación certero.

4.1.2. *X₂: Solicitar*

La agrupación de los datos en intervalos en los que se agrupan la distribución, sobre la dimensión solicitar; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para hacer una solicitud o pedir que se efectué una acción; además, esta solicitud debe ser apropiada conservando las

formas y el respeto que debe mantenerse entre los docentes, estudiantes y autoridades.

Tabla 8

Frecuencias agrupadas para la dimensión solicitar

Intervalo	N	%
Alta [20; 25>	17	36,2
Muy Alta [25; 30]	30	63,8
Total	47	100,0

Figura 4

Frecuencias agrupadas para la dimensión solicitar



Se puede ver que la distribución de la dimensión muestra que tiene 63.8% en el intervalo [25; 30] etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 36,2%, en el intervalo [20; 25> calificado como alto. Estos resultados, muestran que el nivel de petición dentro de la comunicación asertiva de los docentes tiene un nivel considerado como muy alto, lo cual muestra que la mayoría de los docentes guardan un nivel de respeto al momento de hacer una petición de diversa índole, dicha petición mantiene un clima institucional adecuado, con el

uso de palabras adecuadas considerando un nivel de comunicación certero y propio de profesionales en ambiente educativo.

4.1.3. X₃: Expresión

La agrupación de los datos en intervalos en los que se agrupan la distribución, sobre la dimensión expresión; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para expresarse en diferentes niveles y con diversas personas; además, esta forma de expresarse debe ser apropiada conservando las formas y el respeto que debe mantenerse entre los docentes, con padres de familia, estudiantes y directores. Mediante esta dimensión se puede evaluar el nivel de asertividad que tiene el docente para expresarse en diferentes ocasiones.

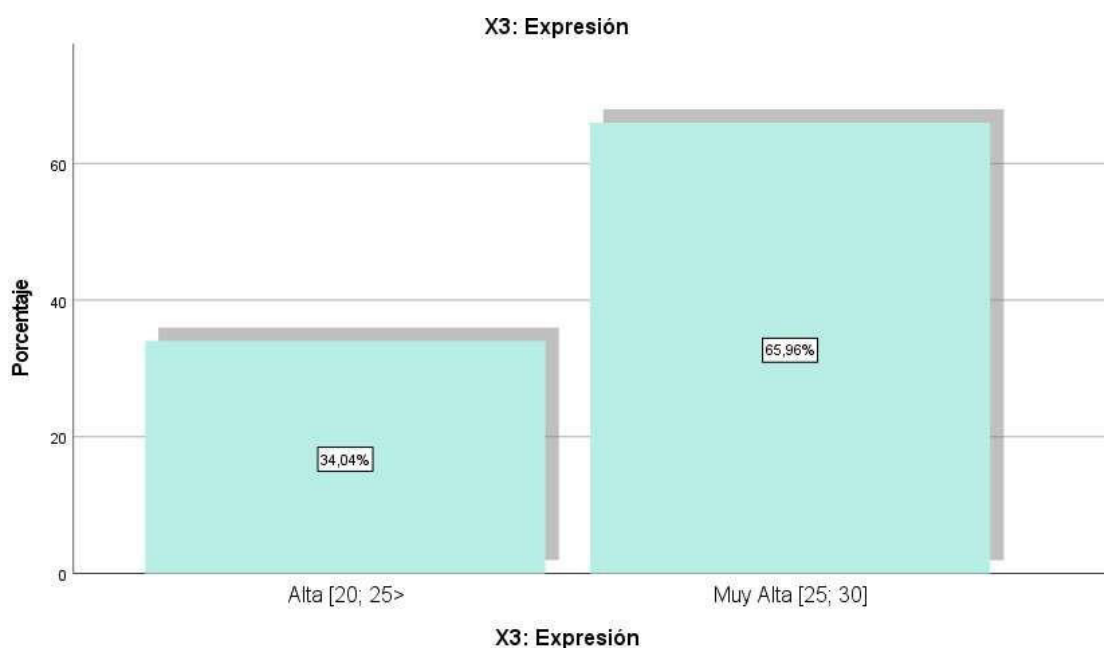
Tabla 9

Frecuencias agrupadas para la dimensión expresión

Intervalo	N	%
Alta [20; 25>	16	34,0
Muy Alta [25; 30]	31	66,0
Total	47	100,0

Figura 5

Frecuencias agrupadas para la dimensión expresión



Se puede ver que la distribución de la dimensión muestra que tiene 66% en el intervalo [25; 30] etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 34%, en el intervalo [20; 25> calificado como alto. Estos resultados, muestran que el nivel de expresión dentro de la comunicación asertiva de los docentes tiene un nivel considerado como muy alto, lo cual muestra que la mayoría de los docentes guardan un nivel de respeto al momento de expresarse en diferentes situaciones y circunstancias, dicha expresión mantiene un clima institucional adecuado, con el uso de palabras adecuadas considerando un nivel de comunicación certero y propio de profesionales del ambiente educativo propio para el desarrollo de un bienestar saludable.

4.1.4. *X₄: Sostenibilidad*

La agrupación de los datos en intervalos en los que se agrupan la distribución, sobre la dimensión sostenibilidad; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para sostener una conversación en determinado lugar y circunstancia tomando decisiones adecuadas, esta forma de mantener una conversación, reglas u otros compromisos, debe ser apropiada conservando las formas y el respeto que debe mantenerse entre los docentes, con padres de familia, estudiantes y directores. Mediante esta dimensión se puede evaluar el nivel de sostenibilidad de las conversaciones que tiene el docente en diferentes circunstancias.

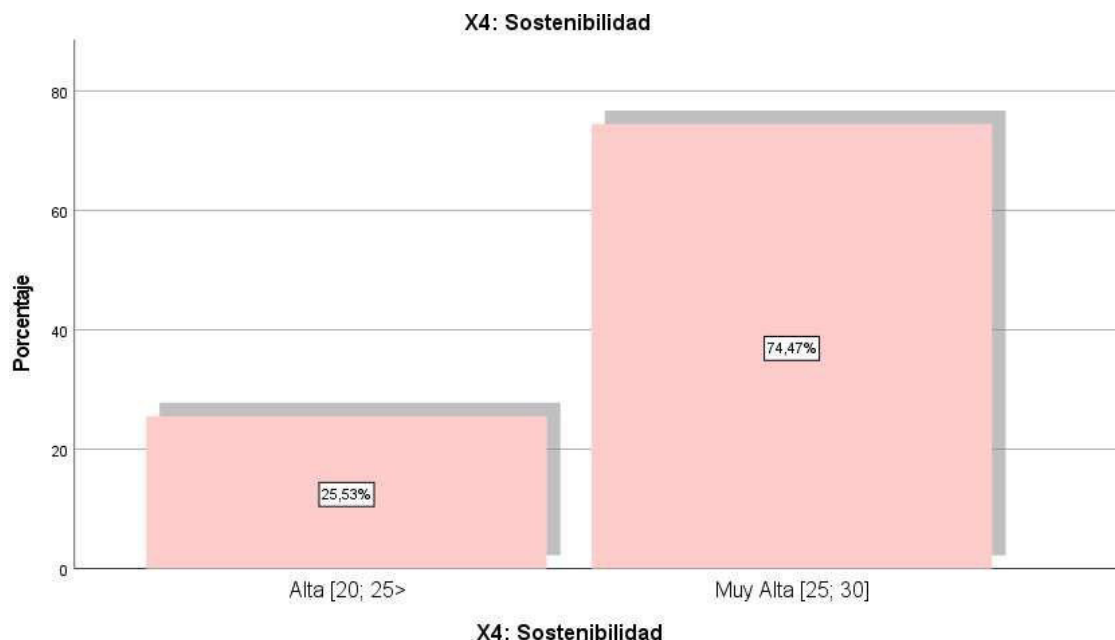
Tabla 10

Frecuencias agrupadas para la dimensión sostenibilidad

Intervalo	N	%
Alta [20; 25>	12	25,5
Muy Alta [25; 30]	35	74,5
Total	47	100,0

Figura 6

Frecuencias agrupadas para la dimensión sostenibilidad



Se puede ver que la distribución de la dimensión muestra que tiene 74.5% en el intervalo [25; 30] etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 25.5%, en el intervalo [20; 25> calificado como alto. Estos resultados, muestran que el nivel de conservación de una decisión, conservando la comunicación asertiva de los docentes, quienes tiene un nivel considerado como muy alto, lo cual muestra que la mayoría de los docentes guardan un nivel de respeto al momento de mantener una decisión en el tiempo y en diferentes situaciones o circunstancias, dicha sostenibilidad mantiene un clima institucional adecuado, con el uso de palabras adecuadas considerando un nivel de comunicación certero y propio de profesionales en ambiente educativo propio para el desarrollo de un bienestar saludable.

4.1.5. X: Comunicación asertiva

La agrupación de los datos en intervalos en los que se agrupan la distribución, sobre la variable comunicación asertiva; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para comunicarse de manera acertada, considerando la negación, petición, expresión y sostenibilidad;

además, esta forma de mantener la comunicación no solo tiene que ser certera, si no también debe ser apropiada conservando las formas y el respeto que debe mantenerse entre los docentes, con padres de familia, estudiantes y directores. Mediante esta variable se puede evaluar el nivel de asertividad que tiene el docente para mantener un nivel comunicación asertivo y efectivo.

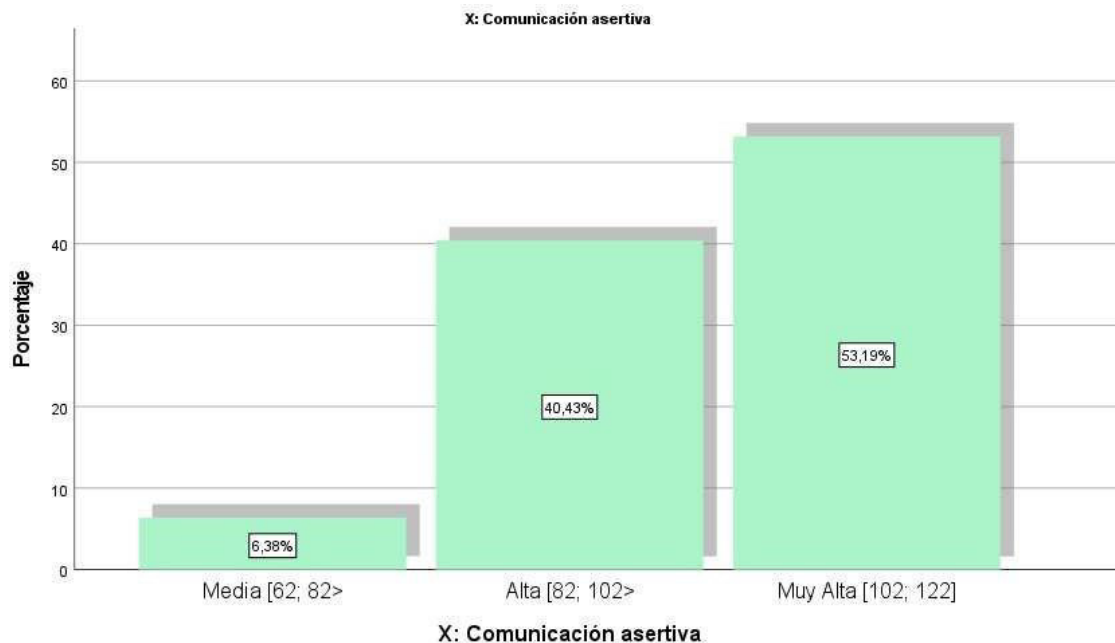
Tabla 11

Frecuencias agrupadas para la variable comunicación asertiva

Intervalo	N	%
Media [62; 82>	3	6,4
Alta [82; 102>	19	40,4
Muy Alta [102; 122]	25	53,2
Total	47	100,0

Figura 7

Frecuencias agrupadas para la variable comunicación asertiva



Se puede ver que la distribución de la variable muestra que tiene 53.2% en el intervalo [102; 122], etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 40.4%, en el intervalo [82; 102> calificado como alto; el siguiente en la línea

ordinal y como parte final se cuenta el intervalo [62; 82> con un nombre de medio. Estos resultados, muestran que el nivel de comunicación asertiva de los docentes tiene un nivel considerado como alto y muy alto, lo cual muestra que la mayoría de los docentes guardan un nivel de respeto, en el caso que pueda establecer la oportunidad de negarse a realizar una acción o negar un pedido, dicha asertividad mantiene un clima institucional adecuado, con el uso de palabras adecuadas considerando un nivel de comunicación certero.

4.1.6. Y₁: Reflexibilidad

La agrupación de los datos en intervalos en los que se agrupan la distribución, sobre la dimensión reflexibilidad; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica, para tomar conciencia reflexiva y crítica respecto de su actividad como docente desde una mirada didáctica y de trabajador como parte del sistema educativo que busca el desarrollo homogéneo de sus estudiantes y el desarrollo de su institución educativa.

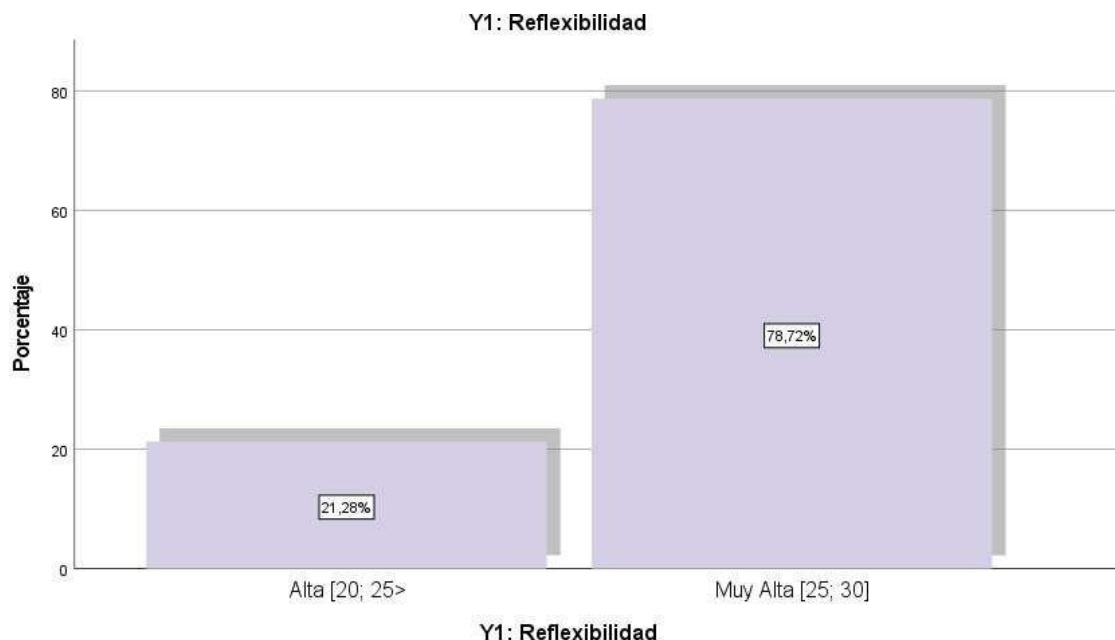
Tabla 12

Frecuencias agrupadas para la dimensión reflexibilidad

Intervalo	N	%
Alta [20; 25>	10	21,3
Muy Alta [25; 30]	37	78,7
Total	47	100,0

Figura 8

Frecuencias agrupadas para la dimensión reflexibilidad



Se puede ver que la distribución de la dimensión, reflexiva muestra que tiene 78.7% en el intervalo [25; 30] etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 21.3%, en el intervalo [20; 25> calificado como alto. Estos resultados que los docentes perciben que mantienen un nivel alto y muy alto de reflexibilidad sobre su labor de docente y de otros colegas; este nivel de reflexibilidad pasa por la planificación de las actividades docentes, previendo la mayoría de las actividades orientadas al desarrollo de aprendizajes o competencias. El hecho de que el nivel de reflexión sea alto, indica que los docentes se critican a sí mismos, reflexionan acerca de su actividad, indicando que esta actividad es constante y de alto nivel.

4.1.7. *Y₂: Ética*

La agrupación de los datos en intervalos en los que se conglomeran la distribución, sobre la dimensión ética; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para aceptar a los estudiantes en su diversidad, respetando la diversidad, así también las normas sociales con un docente desde una mirada didáctica y de docente como parte del sistema educativo que busca

el desarrollo homogéneo de sus estudiantes y el desarrollo de su institución educativa de manera general.

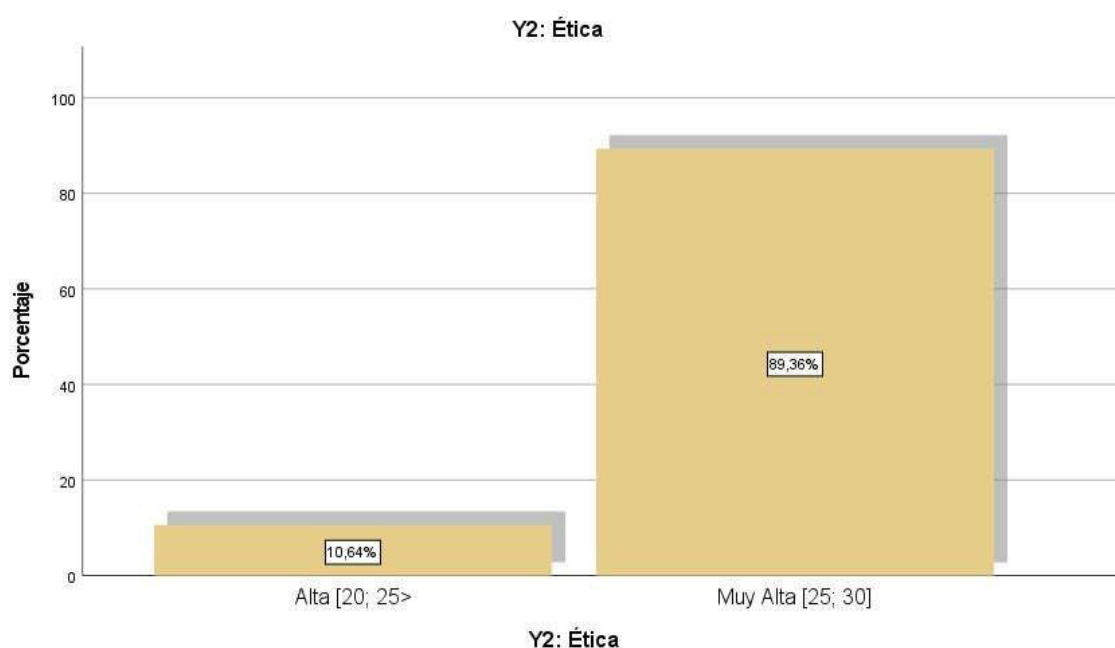
Tabla 13

Frecuencias agrupadas para la dimensión ética

Intervalo	N	%
Alta [20; 25>	5	10,6
Muy Alta [25; 30]	42	89,4
Total	47	100,0

Figura 9

Frecuencias agrupadas para la dimensión ética



Se puede ver que la distribución de la dimensión, ética muestra que tiene 89.4% en el intervalo [25; 30] etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 10.6%, en el intervalo [20; 25> calificado como alto. Estos resultados que los docentes perciben que mantienen un nivel alto y muy alto de nivel ético en el desarrollo de su labor de docente; en el desarrollo de su nivel ético se indica que los docentes respetan a los alumnos en su diversidad y sus diferencias, respeta

las reglas de la institución educativa y las reglas que se imponen dentro del aula. El hecho de que el nivel ético sea muy alto, esto indica que los docentes tienen un alto nivel de respeto a los estudiantes, valorando sus diferentes aportes, indicando que esta actividad es constante y de alto nivel.

4.1.8. Y₃: Relacional

La agrupación de los datos en intervalos en los que se conglomeran la distribución, sobre la dimensión relacional; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para relacionarse con otros docentes, con los estudiantes, padres de familia, así también, con las autoridades de la institución educativa; considerando que para el desarrollo de una buena labor dentro del desempeño homogéneo de sus estudiantes y el desarrollo de su institución educativa de manera general.

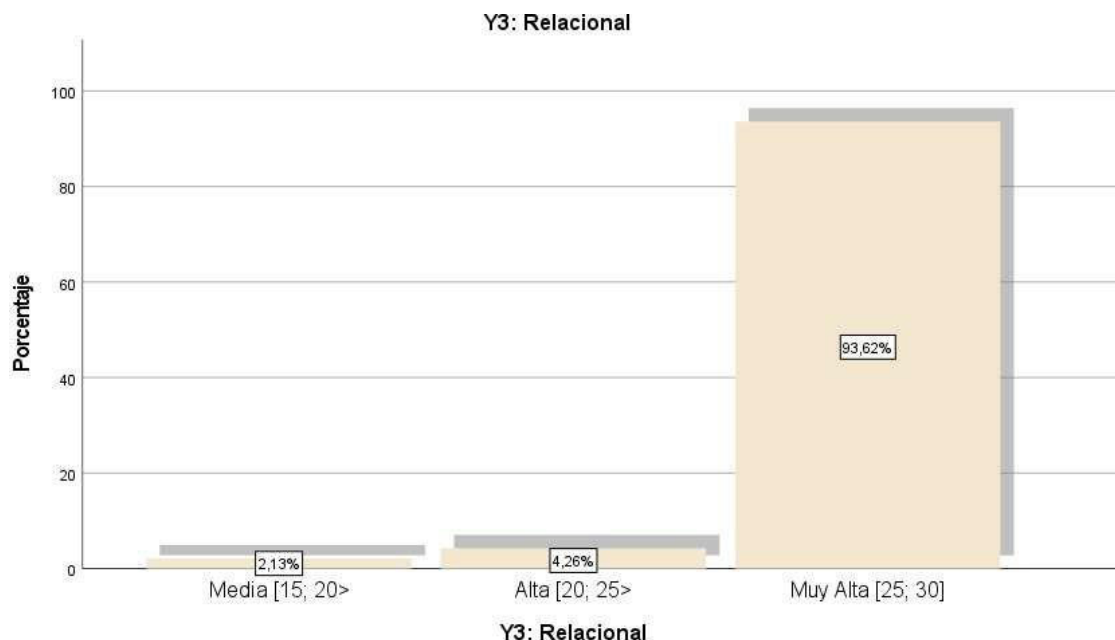
Tabla 14

Frecuencias agrupadas para la dimensión relacional

Intervalo	N	%
Media [15; 20>	1	2,1
Alta [20; 25>	2	4,3
Muy Alta [25; 30]	44	93,6
Total	47	100,0

Figura 10

Frecuencias agrupadas para la dimensión relacional



Se puede ver que la distribución de la dimensión relacional muestra que tiene 93.6% en el intervalo [25; 30] etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 4.3%, en el intervalo [20; 25> calificado como alto; finalmente, en el siguiente nivel ordinal es el intervalo [15; 20> con un nombre de medio, con un nivel porcentual de 2.1%. Estos resultados, muestran que el nivel de relación que el docente muestra como parte de su desempeño dentro de la institución educativa; este nivel de interrelacionarse es en diferentes niveles y distintas circunstancias con lo cual se procura el desarrollo de la institución educativa y de sus estudiantes.

4.1.9. Y₄: Colegiada

La agrupación de los datos en intervalos en los que se conglomeran la distribución, sobre la dimensión colegiada; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para trabajar en grupo y coordinar con sus colegas para el desarrollo institucional así como procurar la equidad de los estudiantes, así también, con las autoridades de la institución educativa; considerando que para el desarrollo de una buena labor dentro del desempeño

homogéneo de sus estudiantes y el desarrollo de su institución educativa de manera general.

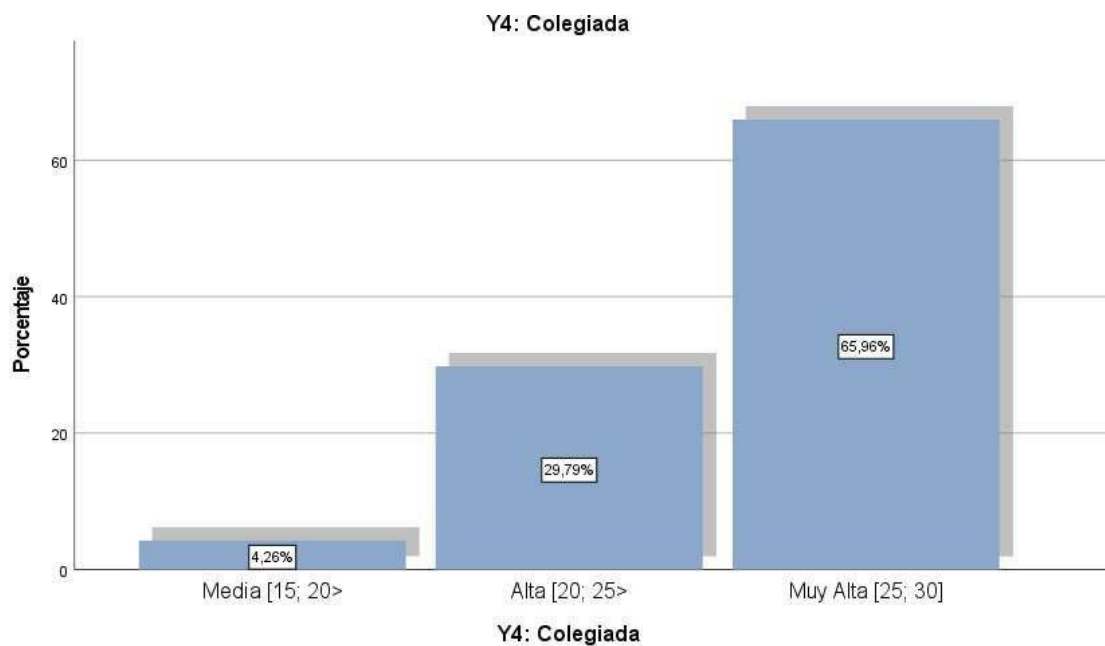
Tabla 15

Frecuencias agrupadas para la dimensión colegiada

Intervalo	N	%
Media [15; 20>	2	4,3
Alta [20; 25>	14	29,8
Muy Alta [25; 30]	31	66,0
Total	47	100,0

Figura 11

Frecuencias agrupadas para la dimensión colegiada



Se puede ver que la distribución de la dimensión colegiada muestra que tiene 66% en el intervalo [25; 30] etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 28%, en el intervalo [20; 25> calificado como alto; finalmente, en el siguiente nivel ordinal es el intervalo [15; 20> con un nombre de medio, con un nivel porcentual de 4.3%. Estos resultados, muestra la buena disposición que tienen los docentes para trabajar en grupo, panificar la documentación, participar en los proyectos, participar en las diferentes actividades y eventos de la institución educativa.

4.1.10. Y: Desempeño docente

La agrupación de los datos en intervalos en los que se agrupan la distribución, sobre la variable desempeño docente; en la cual se evalúa la capacidad que tiene el docente de educación básica para realizar bien su labor como docente y miembro de la institución educativa; este desempeño se interrelaciona con la ética del docente, su interrelación, reflexibilidad y la disposición para trabajar de forma colegiada. La medida de esta variable no solo mide la labor como docente dentro de un aula de clase, el desempeño docente mide la forma de trabajo del docente como miembro de una institución, como parte de una organización que debe preocuparse del desarrollo de sus estudiantes.

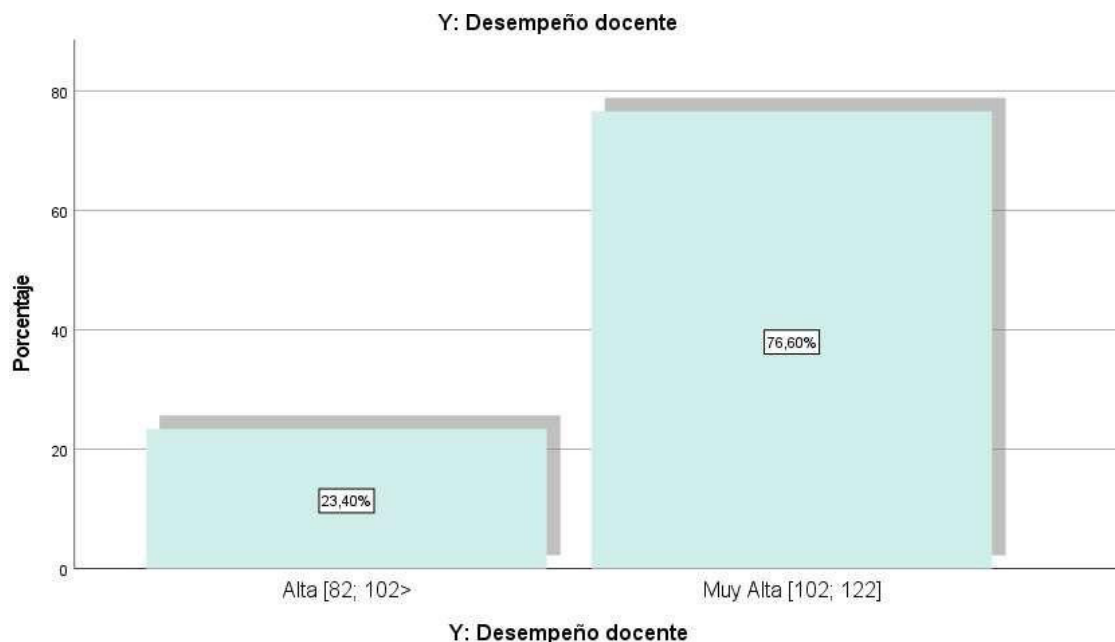
Tabla 16

Frecuencias agrupadas para la variable desempeño docente

Intervalo	N	%
Alta [82; 102>	11	23,4
Muy Alta [102; 122]	36	76,6
Total	47	100,0

Figura 12

Frecuencias agrupadas para la variable desempeño docente



Se puede ver que la distribución de la variable, desempeño docente, muestra que tiene 76.6% en el intervalo [102; 122] etiquetado con el nombre de muy alto, siguiendo por un 23.4%, en el intervalo [82; 102> calificado como alto. Estos resultados muestran que los docentes perciben que mantienen un nivel alto y muy alto de nivel sobre la labor docente en el desarrollo de su quehacer pedagógico; estos resultados muestran la forma del trabajo del docente en los ámbitos como trabajo pedagógico y como miembro de una institución que se debe preocupar por el desarrollo de todos sus estudiantes orientado a la calidad educativa. El hecho de que el nivel del desempeño docente sea muy alto, esto indica que los docentes tienen un alto nivel de dedicación para su trabajo, buscando el desarrollo de sus diferentes aportes, indicando que el desempeño es constante y de alto nivel.

4.2. Prueba de hipótesis

En la presente sección se está desarrollando la prueba de hipótesis, la cual fue planteada como producto de un análisis concienzudo del marco teórico; en la presente sección se brindará pruebas numéricas que permitirán afirmar o

rechazar las hipótesis planteadas, esto se hará mediante un proceso analítico y estadístico.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

La hipótesis general tiene como fundamento el desarrollo del marco teórico desarrollado en el capítulo II, por lo que se pudo fundamentar la posible relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente, en la sección 2.3.11, esto para la población determinada, conformada por 47 docentes de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022. Por lo cual, se pasa a presentar, en las siguientes líneas, el proceso de prueba de normalidad con lo cual se puede fundamentar el tipo parámetro a utilizar según las características de la forma de la distribución de la muestra:

Tabla 17

Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y el desempeño docente

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	Sig.
X: Comunicación asertiva	0.2
Y: Desempeño docente	0.2

Considerando el resultado de lo obtenido en la prueba de normalidad se puede observar que el sig. en ambos casos es mayor que 0.05 por lo cual permite afirmar que la distribución tiene una forma normal, por esta razón el parámetro más adecuado es el coeficiente para establecer la relación, que es el creciente de Pearson. Así se puede plantear las hipótesis estadísticas que dan lugar al desarrollo de la recopilación de pruebas para el descarte o afirmación de la hipótesis de investigación planteada. Las hipótesis de investigación son las siguientes.

- **H₀:** No existe una relación entre la comunicación asertiva y desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

- **H₁:** Existe una relación entre la comunicación asertiva y desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

Con la intención de poder discriminar entre las hipótesis estadísticas expuestas es necesario que se pueda contar con una regla que permita establecer si la hipótesis nula (H₀) o la hipótesis del investigador (H₁) es la más adecuada para el proceso de prueba de hipótesis, la regla necesaria para esta selección está supeditada al coeficiente de significancia que se obtiene al establecimiento del coeficiente de correlación de Pearson, si este coeficiente de significancia toma un valor menor que 0.05 entonces la hipótesis estadística aceptada será la hipótesis del investigador y el parámetro de Pearson será el nivel de correlación y aproximación a la linealidad del comportamiento de dicha correlación; en caso de que el coeficiente de significancia de mayor 0.05 entonces, la hipótesis seleccionada será la nula, lo cual indicará que no existe relación. Así se cuenta con los siguientes resultados de la prueba de Pearson:

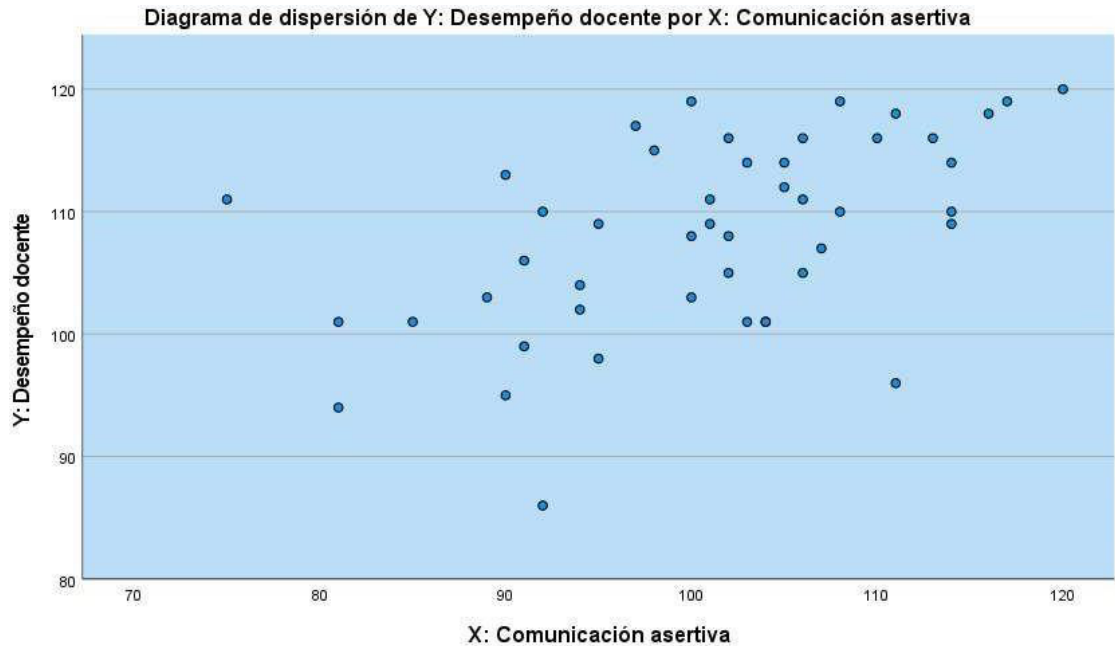
Tabla 18

Correlación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente

Correlación entre comunicación asertiva vs desempeño docente	Valores
Coeficiente de Pearson	0.520
Sig.	0.00
N	47

Figura 13

Dispersión entre la comunicación asertiva y el desempeño docente



Los resultados muestran la existencia de la correlación entre el desempeño docente y la comunicación asertiva, se cuenta que el coeficiente de correlación muestra la existencia de una relación directa ya que el valor de $r > 0$; este coeficiente de correlación de Pearson toma un valor de 0.52. La relación está validada por medio del coeficiente de variación menor que 0.01; esto permite afirmar que la correlación es significativa.

El significado de la existencia de la relación permite interpretar en un ambiente donde se establezca una buena comunicación y esta sea asertiva entonces también se contará con un buen desempeño de los docentes, también de alto nivel, por el contrario, si el nivel de comunicación es bajo o no es asertivo entonces también se contará con un nivel de desempeño docente deficiente; la existencia de correlación no implica en ningún momento causa y efecto, esta correlación solo implica el establecimiento de un enlace entre las dos variables. Finalmente, se puede afirmar, que los valores de la muestra donde se evalúa la comunicación asertiva y el desempeño docente muestran un comportamiento similar para ambas variables, de allí la existencia de la correlación.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

La primera hipótesis específica tiene como fundamento el desarrollo del marco teórico desarrollado en el capítulo II, por lo que se pudo fundamentar la posible relación entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente, en la sección 2.3.11; esto para la población determinada conformada por 47 docentes de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022. Por lo cual, se pasa a presentar, en las siguientes líneas, el proceso de prueba de normalidad con lo cual se puede fundamentar el tipo parámetro a utilizar según las características de la forma de la distribución de la muestra:

Tabla 19

Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	Sig.
X: Comunicación asertiva	0.2
Y1: La dimensión reflexibilidad	0.06

Considerando el resultado obtenido en la prueba de normalidad se puede observar que el sig. en ambos casos es mayor que 0.05 por lo cual permite afirmar que la distribución tiene una forma normal, por esta razón el parámetro más adecuado es el coeficiente para establecer la relación es el creciente de Pearson. Así se puede plantear las hipótesis estadísticas que dan lugar al desarrollo de la recopilación de pruebas para el descarte o afirmación de la hipótesis de investigación planteada. Las hipótesis de investigación son las siguientes.

- **H₀:** No existe una relación entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente los profesores de la institución

educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

- **H₁:** Existe una relación entre la comunicación asertiva y la dimensión flexibilidad del desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

Con la intención de poder discriminar entre las hipótesis estadísticas expuestas es necesario que se pueda contar con una regla que permita establecer si la hipótesis nula (H₀) o la hipótesis del investigador (H₁) es la más adecuada para el proceso de prueba de hipótesis, la regla necesaria para esta selección está supeditada al coeficiente de significancia que se obtiene al establecimiento del coeficiente de correlación de Pearson, si este coeficiente de significancia tome un valor menor que 0.05 entonces la hipótesis estadística aceptada será la hipótesis del investigador y el parámetro de Pearson será el nivel de correlación y aproximación a la linealidad del comportamiento de dicha correlación; en caso de que el coeficiente de significancia de mayor 0.05 entonces, la hipótesis seleccionada será la nula, lo cual indicará que no existe relación. Así se cuenta con los siguientes resultados de la prueba de Pearson:

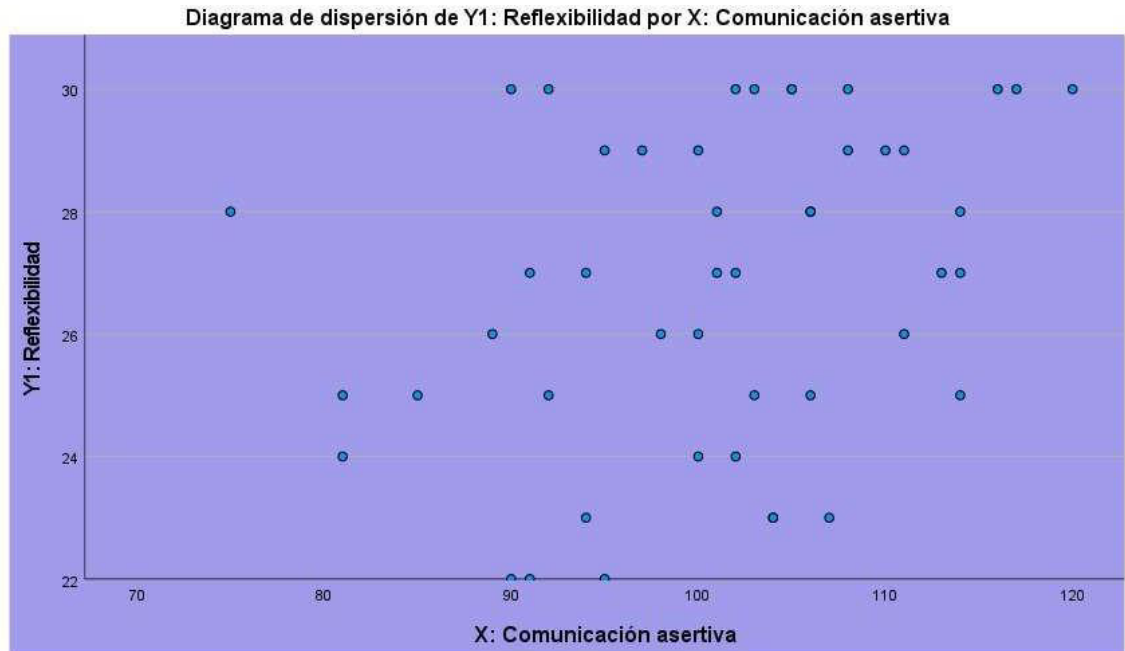
Tabla 20

Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión flexibilidad

Correlación entre comunicación asertiva vs desempeño docente	Valores
Coefficiente de Pearson	0.331
Sig.	0.023
N	47

Figura 14

Dispersión entre la comunicación asertiva y la dimensión flexibilidad



Los resultados muestran la existencia de la correlación entre la dimensión reflexibilidad del desempeño docente y la comunicación asertiva, se cuenta que el coeficiente de correlación muestra la existencia de una relación directa ya que el valor de $r > 0$; este coeficiente de correlación de Pearson toma un valor de 0.331. La relación está validada por medio del coeficiente de variación menor que 0.05, pero mayor a 0.01; esto permite afirmar que la correlación no es significativa.

El significado de la existencia de la relación permite interpretar en un ambiente donde se establezca una buena comunicación y esta sea asertiva entonces también se contará con un buen desarrollo de la dimensión reflexibilidad del desempeño de los docentes también es de alto nivel, por el contrario, si el nivel de comunicación es bajo o no es asertivo entonces también se contará con un nivel bajo de la dimensión reflexibilidad del desempeño docente; la existencia de correlación no implica en ningún momento causa y efecto, esta correlación solo implica el establecimiento de un enlace entre las dos variables. Finalmente, se puede afirmar, que los valores de la muestra donde se evalúa la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño

docente muestran un comportamiento similar para ambas variables, de allí la existencia de la correlación.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

La segunda hipótesis específica tiene como fundamento el desarrollo del marco teórico desarrollado en el capítulo II, por lo que se pudo fundamentar la posible relación entre la comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño docente, en la sección 2.3.11, esto para la población determinada, conformada por 47 docentes de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022. Por lo cual, se pasa a presentar, en las siguientes líneas, el proceso de prueba de normalidad con lo cual se puede fundamentar el tipo parámetro a utilizar según las características de la forma de la distribución de la muestra:

Tabla 21

Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y la dimensión ética

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	Sig.
X: Comunicación asertiva	0.2
Y3: La dimensión ética	0.07

Considerando el resultado obtenido en la prueba de normalidad se puede observar que el sig. en ambos casos es mayor que 0.05 por lo cual permite afirmar que la distribución tiene una forma normal, por esta razón el parámetro más adecuado es el coeficiente para establecer la relación es el creciente de Pearson. Así se puede plantear las hipótesis estadísticas que dan lugar al desarrollo de la recopilación de pruebas para el descarte o afirmación de la hipótesis de investigación planteada. Las hipótesis de investigación son las siguientes.

- **H₀:** No existe una relación entre la comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.
- **H₁:** Existe una relación entre la comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

Con la intención de poder discriminar entre las hipótesis estadísticas expuestas es necesario que se pueda contar con una regla que permita establecer si la hipótesis nula (H₀) o la hipótesis del investigador (H₁) es la más adecuada para el proceso de prueba de hipótesis, la regla necesaria para esta selección está supeditada al coeficiente de significancia que se obtiene al establecimiento del coeficiente de correlación de Pearson, si este coeficiente de significancia tome un valor menor que 0.05 entonces la hipótesis estadística aceptada será la hipótesis del investigador y el parámetro de Pearson será el nivel de correlación y aproximación a la linealidad del comportamiento de dicha correlación; en caso de que el coeficiente de significancia de mayor 0.05 entonces, la hipótesis seleccionada será la nula, lo cual indicará que no existe relación. Así se cuenta con los siguientes resultados de la prueba de Pearson:

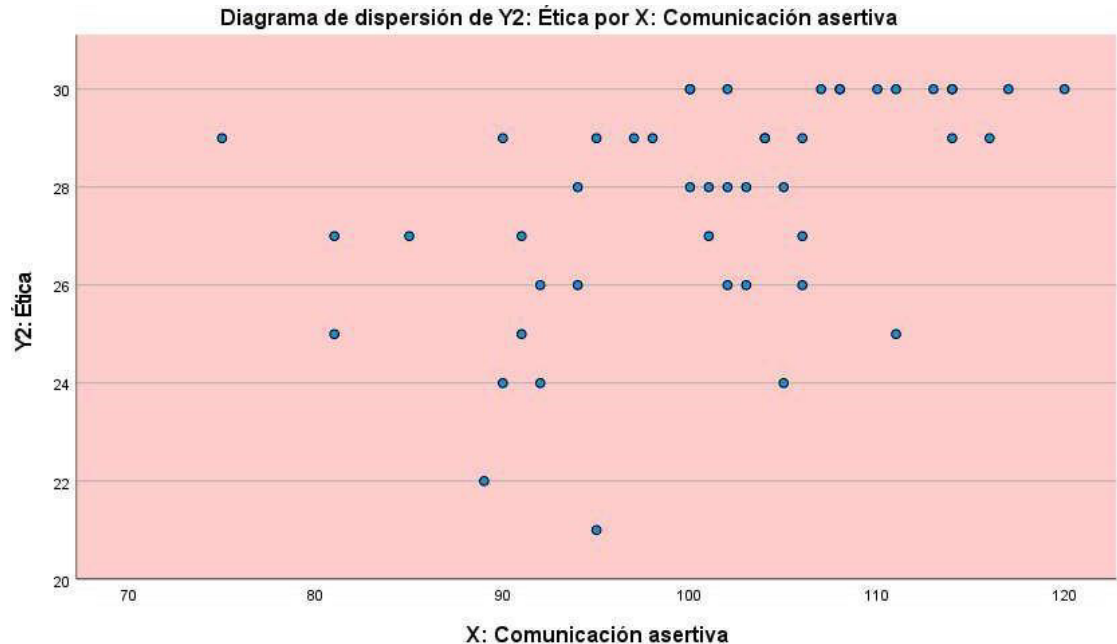
Tabla 22

Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión ética

Correlación entre comunicación asertiva vs desempeño docente	Valores
Coefficiente de Pearson	0.471
Sig.	0.0
N	47

Figura 15

Dispersión entre la comunicación asertiva y la dimensión ética



Los resultados muestran la existencia de la correlación entre la dimensión ética del desempeño docente y la comunicación asertiva, se cuenta que el coeficiente de correlación muestra la existencia de una relación directa ya que el valor de $r > 0$; este coeficiente de correlación de Pearson toma un valor de 0.471. La relación está validada por medio del coeficiente de variación menor que 0.05, por lo tanto, también menor de 0.01; esto permite afirmar que la correlación es significativa.

El significado de la existencia de la relación permite interpretar en un ambiente donde se establezca una buena comunicación y esta sea asertiva entonces también se contará con un buen desarrollo de la dimensión ética del desempeño de los docentes también es de alto nivel, por el contrario, si el nivel de comunicación es bajo o no es asertivo entonces también se contará con un nivel bajo de la dimensión ética del desempeño docente; la existencia de correlación no implica en ningún momento causa y efecto, esta correlación solo implica el establecimiento de un enlace entre las dos variables. Finalmente, se puede afirmar, que los valores de la muestra donde se evalúa la comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño docente muestran un

comportamiento similar para ambas variables, de allí la existencia de la correlación.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

La primera hipótesis específica tiene como fundamento el desarrollo del marco teórico desarrollado en el capítulo II, por lo que se pudo fundamentar la posible relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente, esto para la población determinada conformada por 47 docentes de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022. Por lo cual, se pasa a presentar, en las siguientes líneas, el proceso de prueba de normalidad con lo cual se puede fundamentar el tipo parámetro a utilizar según las características de la forma de la distribución de la muestra:

Tabla 23

Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y la dimensión relacional

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	Sig.
X: Comunicación asertiva	0.2
Y3: La dimensión relacional	0.175

Considerando el resultado obtenido en la prueba de normalidad se puede observar que el sig. en ambos casos es mayor que 0.05 por lo cual permite afirmar que la distribución tiene una forma normal, por esta razón el parámetro más adecuado es el coeficiente para establecer la relación es el creciente de Pearson. Así se puede plantear las hipótesis estadísticas que dan lugar al desarrollo de la recopilación de pruebas para el descarte o afirmación de la hipótesis de investigación planteada. Las hipótesis de investigación son las siguientes.

- **H₀:** No existe una relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente los profesores de la institución

educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

- **H₁:** Existe una relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

Con la intención de poder discriminar entre las hipótesis estadísticas expuestas es necesario que se pueda contar con una regla que permita establecer si la hipótesis es nula (H₀) o la hipótesis del investigador (H₁) es la más adecuada para el proceso de prueba de hipótesis, la regla necesaria para esta selección está supeditada al coeficiente de significancia que se obtiene al establecimiento del coeficiente de correlación de Pearson, si este coeficiente de significancia tome un valor menor que 0.05 entonces la hipótesis estadística aceptada será la hipótesis del investigador y el parámetro de Pearson será el nivel de correlación y aproximación a la linealidad del comportamiento de dicha correlación; en caso de que el coeficiente de significancia de mayor 0.05 entonces, la hipótesis seleccionada será la nula, lo cual indicará que no existe relación. Así se cuenta con los siguientes resultados de la prueba de Pearson:

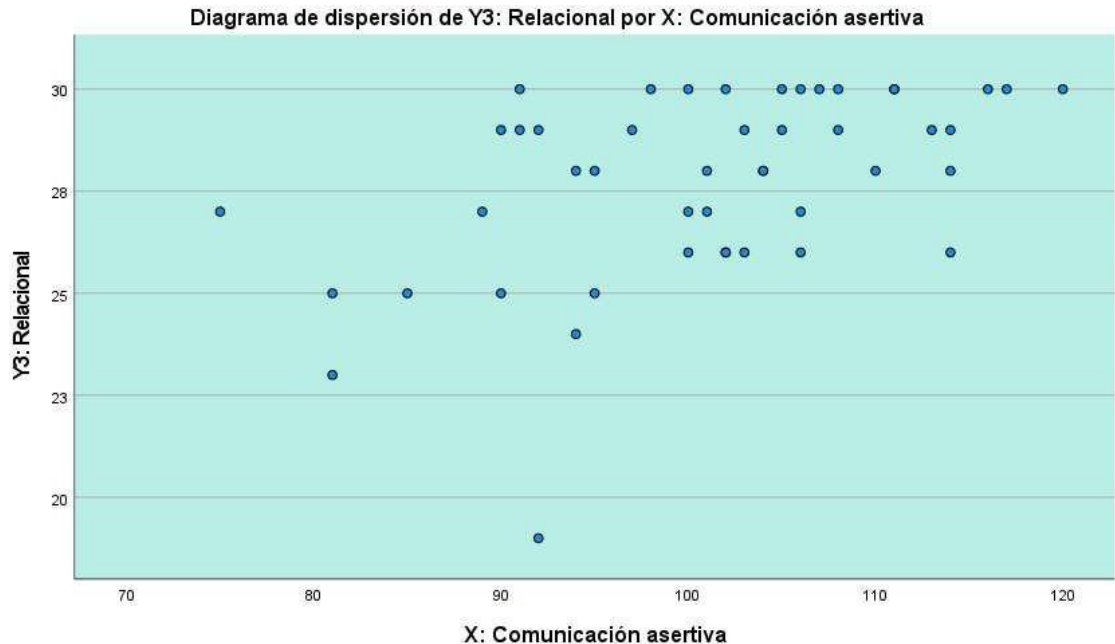
Tabla 24

Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional

Correlación entre comunicación asertiva vs desempeño docente	Valores
Coefficiente de Pearson	0.484
Sig.	0.0
N	47

Figura 16

Dispersión entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional



Los resultados muestran la existencia de la correlación entre la dimensión relacional del desempeño docente y la comunicación asertiva, se cuenta que el coeficiente de correlación muestra la existencia de una relación directa ya que el valor de $r > 0$; este coeficiente de correlación de Pearson toma un valor de 0.484. La relación está validada por medio del coeficiente de variación menor que 0.05, así también menor que 0.01; esto permite afirmar que la correlación es significativa.

El significado de la existencia de la relación permite interpretar en un ambiente donde se establezca una buena comunicación y esta sea asertiva entonces también se contará con un buen desarrollo de la dimensión relacional del desempeño de los docentes también es de alto nivel, por el contrario, si el nivel de comunicación es bajo o no es asertivo entonces también se contará con un nivel bajo de la dimensión relacional del desempeño docente; la existencia de correlación no implica en ningún momento causa y efecto, esta correlación solo implica el establecimiento de un enlace entre las dos variables. Finalmente, se puede afirmar, que los valores de la muestra donde se evalúa la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente muestran un

comportamiento similar para ambas variables, de allí la existencia de la correlación.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

La primera hipótesis específica tiene como fundamento el desarrollo del marco teórico desarrollado en el capítulo II, por lo que se pudo fundamentar la posible relación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente, esto para la población determinada conformada por 47 docentes de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022. Por lo cual, se pasa a presentar, en las siguientes líneas, el proceso de prueba de normalidad con lo cual se puede fundamentar el tipo parámetro a utilizar según las características de la forma de la distribución de la muestra:

Tabla 25

Prueba de normalidad para la comunicación asertiva y la dimensión colegiada

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	Sig.
X: Comunicación asertiva	0.2
Y4: La dimensión colegiada	0.09

Considerando el resultado obtenido en la prueba de normalidad se puede observar que el sig. en ambos casos es mayor que 0.05 por lo cual permite afirmar que la distribución tiene una forma normal, por esta razón el parámetro más adecuado es el coeficiente para establecer la relación es el creciente de Pearson. Así se puede plantear las hipótesis estadísticas que dan lugar al desarrollo de la recopilación de pruebas para el descarte o afirmación de la hipótesis de investigación planteada. Las hipótesis de investigación son las siguientes.

- **H₀:** No existe una relación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.
- **H₁:** Existe una relación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.

Con la intención de poder discriminar entre las hipótesis estadísticas expuestas es necesario que se pueda contar con una regla que permita establecer si la hipótesis nula (H₀) o la hipótesis del investigador (H₁) es la más adecuada para el proceso de prueba de hipótesis, la regla necesaria para esta selección está supeditada al coeficiente de significancia que se obtiene al establecimiento del coeficiente de correlación de Pearson, si este coeficiente de significancia tome un valor menor que 0.05 entonces la hipótesis estadística aceptada será la hipótesis del investigador y el parámetro de Pearson será el nivel de correlación y aproximación a la linealidad del comportamiento de dicha correlación; en caso de que el coeficiente de significancia de mayor 0.05 entonces, la hipótesis seleccionada será la nula, lo cual indicará que no existe relación. Así se cuenta con los siguientes resultados de la prueba de Pearson:

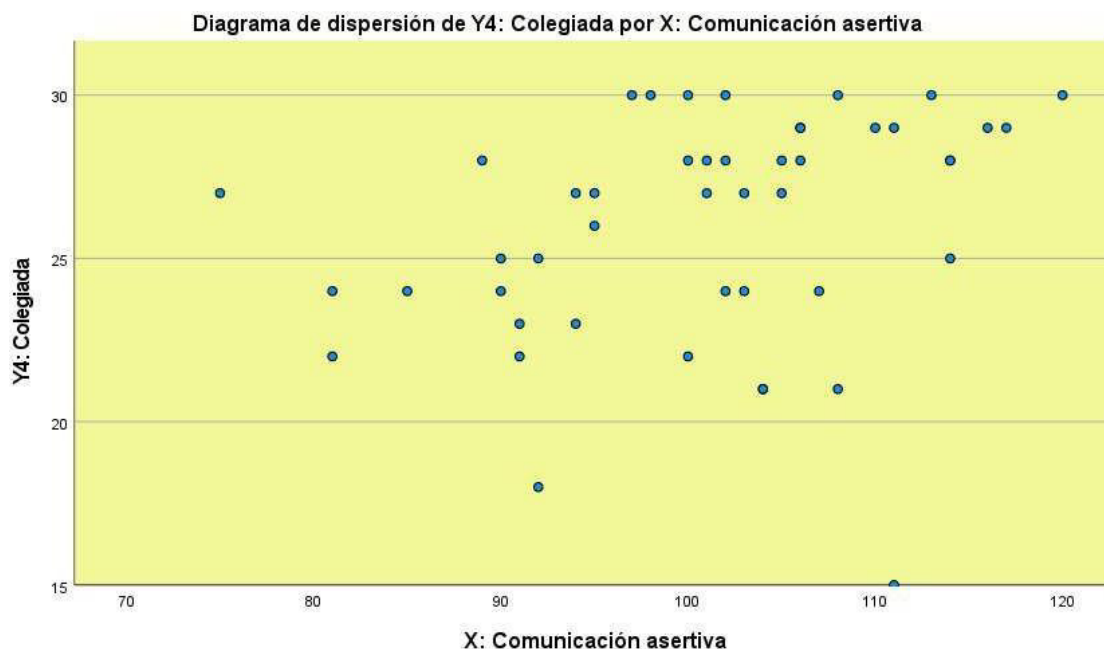
Tabla 26

Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada

Correlación entre comunicación asertiva vs desempeño docente	Valores
Coefficiente de Pearson	0.291
Sig.	0.047
N	47

Figura 17

Dispersión entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada



Los resultados muestran la existencia de la correlación entre la dimensión colegiada del desempeño docente y la comunicación asertiva, se evidencia que el coeficiente de correlación muestra la existencia de una relación directa ya que el valor de $r > 0$; este coeficiente de correlación de Pearson toma un valor de 0.0291. La relación está validada por medio del coeficiente de variación menor que 0.05, pero mayor a 0.01; esto permite afirmar que la correlación no es significativa.

El significado de la existencia de la relación permite interpretar en un ambiente donde se establezca una buena comunicación y esta sea asertiva entonces también se contará con un buen desarrollo de la dimensión colegiada del desempeño de los docentes también es de alto nivel, por el contrario, si el nivel de comunicación es bajo o no es asertivo entonces también se contará con

un nivel bajo de la dimensión colegiada del desempeño docente; la existencia de correlación no implica en ningún momento causa y efecto, esta correlación solo implica el establecimiento de un enlace entre las dos variables. Finalmente, se puede afirmar, que los valores de la muestra donde se evalúa la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente muestran un comportamiento similar para ambas variables, de allí la existencia de la correlación.

4.3. Discusión de resultados

Considerando como base los resultados obtenidos en los apartados anteriores se muestra los diferentes resultados que se han obtenido en la evaluación de las variables desempeño docente y comunicación asertiva; los datos muestran que en el caso de la comunicación asertiva que más del 93% de los docentes tienen un nivel alto o muy alto nivel de desarrollo de esta variable; esto indica que los docentes mantienen una buena comunicación con colegas, con las autoridades y padres de familia; pero lo más importante es la comunicación con sus estudiantes, esta comunicación asertiva es un buen instrumento para desarrollarse en el ámbito profesional; también se cuenta con el buen desarrollo del desempeño docente donde más del 76.6% tiene un nivel alto, lo cual muestra que los docentes de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022, muestran que la mayoría de los docentes tienen una efectividad laboral, es decir que los docentes se muestran responsables, reflexivos, éticos y trabajadores en grupo.

Estos resultados muestran el gran nivel de trabajo de la institución educativa, lo cual permite analizar el nivel cumplimiento de la primera hipótesis donde se ha comprobado la hipótesis general que busca la relación entre la variables desempeño docente y la comunicación asertiva, el resultado de la búsqueda de esta correlación ha encontrado que muchos de los docentes tienen un comportamiento similar en ambas variables; es decir que al encontrar que un

docente tiene un alto nivel de comunicación asertiva, también tiene un alto nivel en el desempeño docente, de la misma manera ocurre en el caso contrario donde la comunicación asertiva tiene valores más bajos, también el desempeño docente toma valores menores, este comportamiento similar da como resultado la existencia de una correlación de Pearson de 0.520 con un nivel de significancia de 0.0; estos resultados tienen que compararse con otras investigaciones. Así se tiene el trabajo realizado por Mendiburu et al (2022) donde se pudo demostrar que en un contexto de pandemia por el COVID-19, las dos variables, comunicación asertiva y desempeño docente, se encontró que estas tienen una asociación validada por el coeficiente de chi-cuadrado con un coeficiente de significancia de 0.0; en esta investigación se muestra que uno de las principales dificultades fue el contacto físico producto del aislamiento dado en la época de pandemia; los resultados encontrados por Mendiburu et al (2022) corroboran los diferentes resultados que se encontraron en el desarrollo de esta investigación. La diferencia encontrada es que los valores de las variables no son tan altos, llegando a ser deficientes en algunos casos, como en el presente trabajo donde los valores se concentran en el nivel alto y muy alto.

También, se tiene el trabajo realizado por Cortez (2018); en esta investigación se estudia la comunicación asertiva y la generación del clima escolar en el aula; se encontró luego de las indagaciones que tanto el clima institucional como la comunicación asertiva y el clima escolar en el aula son factores muy importantes para el desarrollo de un ambiente académico propicio y adecuado para que tanto, alumnos puedan interactuar con sus docentes. Los resultados muestran que el valor de la comunicación asertiva tiene valores bajos, estos resultados distan de lo encontrado en la presente investigación donde se evidencia un nivel de comunicación asertiva alto.

Por su parte, Estrada y Graterol (2017); en esta investigación se muestra los resultados que puede producir la comunicación asertiva, cuando esta se desea establecer con guía para un experimento; estos resultados donde la

comunicación asertiva se ve como una estrategia metodológica; en este caso no se encuentra una medida de la comunicación asertiva que se muestra a esta investigación. También, se tiene el trabajo Castillo y Medrano (2021), en la presente investigación de identificación se ha encontrado una correlación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente; esta correlación se plantea por medio del coeficiente chi-cuadrado con un coeficiente de 0, lo cual permite evidencia que la investigación corrobora lo encontrado en la presente investigación, es decir que a pesar de las diferencias con el parámetro que identifica la relación en ambos casos se pudo establecer el coeficiente de correlación.

La diferencia más importante entre la presente investigación lo concentrado por Castillo y Medrano (2021) se puede evidenciar el nivel de información de los valores que toman la variable, distan de manera significativa. En el trabajo de Castillo y Medrano (2021) se encontró que los valores tanto de la comunicación asertiva como del desempeño docente son bajos y medio las categorías de mayor concentración de la población y que en el presente trabajo los valores son alto y muy alto.

Finalmente, de la discusión de los resultados se ha encontrado que muchas de las investigaciones corroboran los resultados hallados en la presente investigación, empero que la diferencia de la presente investigación difiere de otros hallazgos que los valores de la comunicación asertiva y el desempeño docente son elevados, la razón para esta diferencia se puede deber a la peculiaridad de la institución educativa y su gestión por lo cual se podría explicar la diferencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Basándose en las pruebas obtenidas en el análisis de datos se concluye que existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y desempeño docente de los profesores de la IE N° 2040, esta relación tiene un coeficiente de correlación $r = 0.520$ y un coeficiente sig. que toma un valor 0.0; porque la relación para las variables es considerado lineal, significativa y de proporción positiva.
- Basándose en las pruebas obtenidas en el análisis de datos se concluye que existe una relación directa y no significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente en los profesores de la IE N° 2040, esta relación tiene un coeficiente de correlación $r = 0.331$ y un coeficiente sig. que toma un valor 0.023; porque la relación para las variables es considerado lineal, medianamente significativa y de proporción positiva.
- Basándose en las pruebas obtenidas en el análisis de datos se concluye que existe una relación directa y significativa entre comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño docente en los profesores de la IE N° 2040, esta relación tiene un coeficiente de correlación $r = 0.471$ y un coeficiente sig. que toma un valor 0.0; porque la relación para las variables es considerado lineal, significativa y de proporción positiva.
- Basándose en las pruebas obtenidas en el análisis de datos se concluye que existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente en los

profesores de la IE N° 2040, esta relación tiene un coeficiente de correlación $r = 0.484$ y un coeficiente sig. que toma un valor 0.0; porque la relación para las variables es considerado lineal, significativa y de proporción positiva.

- Basándose en las pruebas obtenidas en el análisis de datos se concluye que existe una relación directa y no significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente en los profesores de la IE N° 2040, esta relación tiene un coeficiente de correlación $r = 0.291$ y un coeficiente sig. que toma un valor 0.047; porque la relación para las variables es considerado lineal, medianamente significativa y de proporción positiva.

Recomendaciones

- Se recomienda a todos los directivos de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022 que puedan afianzar su comunicación asertiva que se muestra desde ya en un nivel alto, por lo cual se recomienda el afianzamiento de dicha forma de comunicación, así también se recomienda mejorar el desempeño de los docentes que continúen con este tipo de desempeño que es alto.
- Se recomienda a los directivos de diferentes instituciones educativas promover la preparación en el desarrollo de la comunicación asertiva, para los docentes a su cargo, con la finalidad de que esta sirva como guía del desarrollo del desempeño y labor educativa de los docentes, redundando así en la mejora del clima estacional y en la calidad de la educación brindada a los estudiantes.
- Se recomienda a los investigadores realizar el estudio en diferentes instituciones educativas con la finalidad de que estos resultados sean corroborados o descartados mediante investigaciones que ayuden al desarrollo científico de esta disciplina.
- Se recomienda a los docentes buscar el desarrollo de las habilidades comunicativas efectivas y eficientes, esto es como parte de una intención de mejorar su rendimiento o desempeño profesional siempre bajo una mirada pedagógica.
- Se recomienda a los docentes y directivos dedicados a la gestión educativa dentro de organismos de dirección como UGELES o Direcciones Regionales o Ministerio de Educación, el desarrollo de campañas de comunicación asertiva, tanto de directivos como de

docentes ya que se puede evidenciar, estas guardan relación positiva con el buen rendimiento profesional de docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación*. Patria. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com>
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación* (Séptima ed.). Caracas: BL Consultores Asociados. Obtenido de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=512173>
- Bernal, Á. F., Cañarte, C. R., Macias, T. M., & Ponce, M. Á. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del conocimiento*, 7(4), 682-695. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8482994.pdf>
- Caballero, E., Cruz, Y., & Otero, Y. (2018). La comunicación asertiva: un método de estimulación en la formación del profesional pedagógico. *Luz*, 17(4), 15-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589167642003>
- Caballo, V. (2017). *Asertividad: definiciones y dimensiones*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/65876.pdf>
- Caldua, C. F. (2019). *La gestión de riesgos ambientales y su incidencia en el bienestar laboral de los trabajadores de la compañía minera Huancapetí SAC de las provincias de Recuay y Aija, Año 2014*. Anchash: [Tesis de maestría, Universidad Nacinal Santiago Antunes de Mayolo]. Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad Nacinal Santiago Antunes de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3588>
- Candela, F. R., Obregon, N., & Condorhuamán, Y. M. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George's College, 2018-2019. *Educa - UMCH*(16), 46-69. <https://doi.org/https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.162>
- Cañan, D. C., & Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis saber*, 10(24), 143 - 165. <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>

- Carrasco, J. M. (2019). *La comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima-2019*. (Tesis de maestría): [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41303>
- Castellanos, M. (2018). *Comunicación Asertiva*. Universidad Metropolitana: DRE UNIMET. Obtenido de <https://www.unimet.edu.ve/wp-content/uploads/2021/12/Comunicaci%C3%B3n-asertiva-DADE.pdf>
- Castillo, N. L., & Medrano, V. G. (2021). *Influencia de la comunicación asertiva en el desempeño docente de los centros de educación básica alternativa del distrito de Huánuco – 2018*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Obtenido de Repositorio insticional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6623>
- Champi , P. (2018). *La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Carmen” distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018*. Lima: UCV.
- Corrales, A., Quijano, N., & Góngora, E. A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e investigación en psicología*, 22(1), 58 - 65. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Corrales, A., Quijano, N., & Góngora, E. A. (2018). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 22(1), 58-85. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44780111.pdf>
- Cortez, A. D. (2018). *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje*. (Tesis de maestría): Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6221/1/T2652-MIE-Cortez-Indicadores.pdf>
- Estrada, T., & Graterol, L. (2017). *La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de educación*

- para el trabajo, sub area comercial (caso: U. E P. “Santa Ana”, de la ciudad de Valencia- EDO Carabobo).* (Tesis de Licenciatura): Universidad de Carabobo.
- Fernandez, A. M., Dufey, M., & Mourgues, C. (2017). Expresión y reconocimiento de emociones: un punto de encuentro entre evolución, psicofisiología y neurociencias. *Revista Chilena de Neuropsicología*, 2(1), 8-20. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179317882002>
- Fernández, O. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Galeano, S. (15 de enero de 2023). *El número de usuarios de internet en el mundo crece un 1,9% y alcanza los 5.160 millones (2023)*. Obtenido de <https://marketing4ecommerce.net/usuarios-de-internet-mundo/>
- Ganzales, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metdologia de investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Garduño, G., Zúñiga, M. F., Rogel, R., & Aguado, E. (2018). La epistemología de la comunicación en Michel Serres. *Scielo*(31), 12 - 20. Obtenido de www.moebio.uchile.cl/31/garduno.html
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodologia de la investigación* (Quinta ed.). México: MC Graw Hill Educación.
- Hernández, S. L., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icea.v11i22>
- INEI. (2022). *¿Internet para todos? ¿Cómo va la cobertura y el acceso a este servicio en el Perú?* Lima: INEI. Obtenido de <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/internet-para-todos-como-va-la-cobertura-y-el-acceso-a-este-servicio-en-el-peru-noticia-1416613>
- Jara, A. B. (26 de setiembre de 2019). *¿Ya aplicas la comunicación asertiva en tus Redes Sociales?* Obtenido de Topic Flower : <https://topicflower.com/blog/ya-aplicas-la-comunicacion-asertiva-en-tus-redes-sociales/>

- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative commons. Obtenido de <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Martínez, S. I., & Lavín, J. L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa (COME)*, 1-11. Obtenido de <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mendiburu, A. F., Intriago, G. C., Carpio, D. A., & Oviedo, M. D. (2022). La comunicación asertiva: docente en estudiantes de la carrera educación básica. *47*(14), 445- 451. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2648>
- Mendoza, C. H. (2021). Las habilidades sociales, factor clave para una interacción efectiva. *Polo del conocimiento*, 6(4), 3-16. Obtenido de <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Minedu. (2017). *Evaluación del Desempeño Docente*. Lima: MINEDU. Obtenido de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/>
- Minedu. (2017). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Minedu. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Lima: Minedu. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>
- Ortega, N. L., & Medrano, V. G. (2021). *“INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO – 2018” (Título de segunda especialidad)*. Huánuco: [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6623?show=full>
- Ortiz, H. (2020). *Comunicación Asertiva y Bienestar Laboral en los Docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019*. (Tesis doctoral): [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Obtenido de Repositorio institucional de

la Universidad Nacional de Educación.

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4971>

Pérez, A. (2019). *La importancia de decir "no", una habilidad muy complicada de la que depende tu calidad de vida*. S/C: Vanguardia. Obtenido de

<https://www.psicoglobal.com/blog/asertividad-saber-decir-no>

Pincay, I., & Candelario, G. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Psicología UNEMI*, 2(2), 32-40. Obtenido de

<https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699>

Prieto, Y., & Loor, B. A. (2021). Un acercamiento a la comunicación asertiva y su incidencia en la producción académica y científica de los estudiantes de Metodología de Investigación en la Facultad de Marketing y Comunicación- Universidad. *Digital Publisher CEIT*, 6(6), 549-562. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8292910.pdf>

RAE. (2020). *La comunicación asertiva, una habilidad fundamental para el convivir*. España: RAE. Obtenido de

<https://www.ucentral.edu.co/noticentral/comunicacion-asertiva>

Reyes, C. (2021). La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa. *TecnoHumanismo*, 1(10), 27-46. <https://doi.org/https://doi.org/10.53673/th.v1i10.64>

Salazar, D. (2022 de agosto de 2022). *Los cinco países más atractivos para la contratación remota en 2022*. Obtenido de Línea Latina:

<https://www.bloomberglinea.com/2022/08/06/los-cinco-paises-mas-atractivos-para-la-contratacion-remota-en-2022/>

Sánchez, K., & Ospina, Y. (2019). La comunicación asertiva como función integradora de la práctica gerencial. *Colección académica de Ciencias Sociales*, 1(1), 13 -39.

Obtenido de

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4637>

Soria, O., Soria, K. O., Ancoco, C. L., & Vera, R. M. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia latina*, 6(3), 578-599.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246

- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis*. Lima: Bioestadístico. Obtenido de www.bioestadistico.com
- Torres, D. (2021). Gestion educativa y desempeño docente. *UCT*, 1-7. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/349193733_GESTION_EDUCATIVA_Y_DESEMPEÑO_DOCENTE_EN_LAS_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS
- UNIR. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del conocimiento*, 7(4), 682-695. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8482994.pdf>
- Vega, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-29.
<https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>

ANEXOS



Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENNSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	X: Comunicación asertiva	• X1: Denegar • X2: Solicitar • X3: Expresión • X4: Sostenibilidad	Tipo y nivel de la Investigación: Transversal No experimental Nivel de la investigación: Nivel básico Método, enfoque y diseño de la Investigación: Método: No experimental Enfoque Cuantitativo Diseño Correlacional Población: El conjunto de profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022
PROBLEMA ESPECIFICA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?	Determinar la relación entre la comunicación asertiva y desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.	Existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y desempeño docente los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.	Y: Desempeño docente	• Y1: Reflexibilidad • Y2: Ética • Y3: Relacional • Y4: Colegiada	
a) ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?	a) Determina la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.	a) Existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión reflexibilidad del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.			
b) ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión ética del desempeño	b) Establecer la relación entre la comunicación asertiva y la	b) Existe una relación directa y significativa entre comunicación asertiva y la dimensión			



docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?	dimensión ética del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.	ética del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.			
c) ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?	c) Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.	c) Existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión relacional del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.			
d) ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022?	d) Describir la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.	d) Existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión colegiada del desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 2040 República de Cuba del distrito de Comas en el año 2022.			

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Facultad de Educación

UNIDAD DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA PARA MEDIR COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, el siguiente instrumento, busca recoger información relacionada con el trabajo de investigación titulado “Comunicación asertiva y desempeño docente en la institución educativa N° 2040 República de Cuba – Comas, 2022”, sobre este particular; se le solicita que en los ítems que a continuación se presenta, elija la alternativa que considere adecuada, marcando para tal fin con un aspa (X) según la respuesta que usted considere, este instrumento es anónimo, se agradece su colaboración.

Esta encuesta se valorará con un gradiente de 1 a 5 en el que 1 correspondería a “no definitivamente” y 5 “Si definitivamente”.

Nº	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
Primera parte: Comunicación asertiva						
a)	Denegar					

1.	Generalmente, no me cuesta decir que NO, cuando los estudiantes solicitan algunas cosas que no son adecuadas.					
2.	Frecuentemente, digo que no categóricamente, sin ofender, cuando me los colegas me piden un favor que no puedo hacerlo o que me perjudica.					
3.	Generalmente no sedo, cuando alguien insiste en la petición de un favor, expresando de forma clara mi decisión.					
4.	Frecuentemente, sostengo una decisión en el tiempo, respecto de la petición que hagan los alumnos en clase.					
5.	No expreso remordimientos ante mi negativa por la petición de un favor, por parte de los alumnos.					
6.	Suelo mantener mi decisión, cuando me piden para hacer algo, expresado con respeto dicha decisión.					
b)	Solicitar					
7.	Siempre que necesito pido ayuda a mis estudiantes.					
8.	Cuando tengo dificultades solicito ayuda a los directivos o colegas de la institución educativa.					
9.	Cuando pido un favor, me expreso de manera adecuada, usando un lenguaje apropiado.					
10.	Generalmente, me expreso de manera clara para solicitar un favor o hacer una petición.					
11.	La mayoría de mis colegas consideran que soy muy respetuoso cuando pido un favor o cuando necesito ayuda.					
12.	Considero que mis peticiones tienen una respuesta positiva de manera frecuente.					
c)	Expresión					
13.	Cuando estoy en situaciones complejas puedo usar un lenguaje a adecuado para expresar lo que siento.					
14.	Cuando estoy en situaciones de felicidad puedo usar un lenguaje a adecuado para expresar lo que siento.					
15.	Cuando estoy en clase y tengo que expresar mis sentimientos lo hago manteniendo un lenguaje adecuado.					
16.	Cuando estoy en reuniones con los colegas y tengo que expresar mis sentimientos lo hago manteniendo la compostura.					
17.	Expreso mis emociones y sentimientos con tranquilidad y fluidez para no ofender a mis colegas o estudiantes.					
18.	Generalmente, si estoy con emociones o sentimientos negativos me expreso con fluides y calma sin ofender a los demás.					

d)	Sostenibilidad				
19.	Siempre que estoy en una reunión puedo sostener una conversación con mis colegas o padres de familia.				
20.	Cuando dialogo con mis colegas o padres de familia puedo mantener una conversación fluida.				
21.	Cuando hay situaciones de desorden en el aula, se puede llamar la atención conversando y manteniendo una conversación alturada.				
22.	Cuando hay situaciones de desavenencia en una reunión, se puede llegar a un consenso conversando y manteniendo una conversación alturada.				
23.	No tengo problemas para iniciar o finalizar una conversación con los alumnos.				
24.	No tengo problemas para iniciar o finalizar una conversación con mis colegas o directivos de la institución educativa.				
Segunda parte: Comunicación asertiva					
a)	Reflexibilidad				
1.	Considero que conduzco adecuadamente mis sesiones didácticas, utilizando materiales didácticos y teniendo en consideración los momentos didácticos.				
2.	Considero que puedo mejorar en la conducción de mis actividades didácticas.				
3.	Me considero capaz de poder evaluar el trabajo de un colega.				
4.	Cuando tengo la oportunidad de observar la labor de un colega le hago algunas recomendaciones constructivas.				
5.	Siempre planifico la sesión de clase con antelación.				
6.	Planifico y ejecuto la evaluación de las competencias.				
b)	Ética				
7.	No tengo preferencias ni rechazo por estudiante alguno.				
8.	Cuando los estudiantes no me comprenden uso otras estrategias o técnicas de tal manera que me puedan comprender.				
9.	Cuando los estudiantes hacen consultas o expresan sus dudas o expresan sus sentimientos se les respeta.				
10.	Las formas de llamar la atención o corrección a los estudiantes se hacen respetando su integridad.				
11.	Dentro del aula virtual se respeta las reglas de convivencia implantadas en el aula.				
12.	La interacción con otros docentes o alumnos de otras secciones se mantiene el respeto y las reglas de convivencia.				
c)	Relacional				
13.	Generalmente me llevo bien con todos los estudiantes dentro del aula.				

14.	Generalmente me llevo bien con todos los estudiantes de otras secciones.					
15.	Mantengo buenas relaciones con los directivos de la institución educativa.					
16.	Mantengo buenas relaciones con los colegas de la institución educativa.					
17.	Establezco buenas relaciones con los padres de familia de la institución educativa.					
18.	Mantengo en el tiempo buenas relaciones con los padres de familia de la de mi aula de tutoría.					
d)	Colegiada					
19.	El plan anual y las unidades son desarrolladas en grupo de trabajo colegiados.					
20.	Las sesiones de clase son desarrolladas en grupo de trabajo colegiados.					
21.	Participo de forma activa de los proyectos de la institución educativa.					
22.	Colaboro con otros proyectos que ayudan al desarrollo de la institución educativa.					
23.	Generalmente participo de las reuniones colegiadas del área.					
24.	Frecuentemente participo de las reuniones colegiadas en la institución educativa.					

Gracias por tu participación.

Anexo 03: Fichas de validación del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

Maestría en Educación: con mención Planificación estratégica y proyecto de inversión en educación

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
<i>Lejón Enrique</i> <i>León Víctor</i>	<i>UCV</i>	<i>Comunicación</i> <i>Asertiva</i> <i>Desempeño Docente</i>	<i>Rosita Vela</i> <i>Alfizar</i>
Título: "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2040 REPUBLICA DE CUBA - COMAS, 2022".			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					✓

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

<i>Lima 21/12/2022</i>	<i>06148135</i>	<i>[Firma]</i>	<i>962339610-</i>
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Lima, 20 de diciembre del 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

Maestría en Educación: con mención Planificación estratégica y proyecto de inversión en educación

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Ricardo Guereiro F.	Universidad Cesar Vallejo	Comunicación asertiva y desempeño docente	Zsila Vela Alajizor.
Título: "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2040 REPUBLICA DE CUBA - COMAS, 2022".			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					✓

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

21/12/2022	01048544		997511808
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Lima, 20 de diciembre del 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
Maestría en Educación: con mención Planificación estratégica y proyecto de inversión en educación

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Banientos Gómez Rogger	2040 "República de Cuba"	Comunicación Asertiva y desempeño docente	Zola Vela Riquiza
Título: "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2040 REPUBLICA DE CUBA - COMAS, 2022".			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					/
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					/
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				/	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

21/12/22	40757959		988892537
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Lima, 20 de diciembre del 2022

Anexo 04: Base de datos

Docentes	X1: Denegar	X2: Solicitar	X3: Expresión	X4: Sostenibilidad	X: Comunicación asertiva	Y1: Reflexibilidad	Y2: Ética	Y3: Relacional	Y4: Colegiada	Y: Desempeño docente
1	25	28	25	30	108	29	30	30	21	110
2	24	22	23	25	94	23	28	28	23	102
3	27	27	30	30	114	25	30	26	28	109
4	22	26	27	27	102	27	28	26	24	105
5	28	30	29	29	116	30	29	30	29	118
6	29	28	30	30	117	30	30	30	29	119
7	26	29	30	28	113	27	30	29	30	116
8	22	23	24	23	92	25	24	19	18	86
9	27	29	27	22	105	30	24	30	28	112
10	30	30	30	30	120	30	30	30	30	120
11	25	30	27	28	110	29	30	28	29	116
12	21	27	28	27	103	25	26	26	24	101
13	27	28	23	26	104	23	29	28	21	101
14	28	28	28	30	114	28	29	28	25	110
15	18	20	20	23	81	25	27	25	24	101
16	24	28	25	29	106	25	26	26	28	105
17	23	22	21	23	89	26	22	27	28	103
18	19	26	30	27	102	24	30	26	28	108
19	27	27	24	30	108	30	30	29	30	119
20	19	28	21	23	91	22	25	30	22	99
21	18	23	20	20	81	24	25	23	22	94
22	25	24	25	27	101	27	28	27	27	109
23	21	27	28	29	105	30	28	29	27	114
24	26	29	24	27	106	28	29	30	29	116
25	19	23	28	27	97	29	29	29	30	117
26	28	27	29	30	114	27	30	29	28	114
27	22	28	30	22	102	30	26	30	30	116
28	15	25	30	30	100	29	30	30	30	119
29	24	26	30	27	107	23	30	30	24	107
30	17	22	24	27	90	30	29	29	25	113
31	22	24	20	24	90	22	24	25	24	95
32	21	30	30	30	111	26	25	30	15	96
33	22	25	24	27	98	26	29	30	30	115

34	21	22	25	27	95	22	21	28	27	98
35	12	22	29	29	92	30	26	29	25	110
36	30	26	25	30	111	29	30	30	29	118
37	26	25	24	25	100	26	28	27	22	103
38	12	20	21	22	75	28	29	27	27	111
39	22	22	25	26	95	29	29	25	26	109
40	20	22	26	23	91	27	27	29	23	106
41	22	23	25	24	94	27	26	24	27	104
42	27	28	23	26	104	23	29	28	21	101
43	21	21	20	23	85	25	27	25	24	101
44	19	24	30	27	100	24	30	26	28	108
45	21	27	28	27	103	30	28	29	27	114
46	19	25	29	28	101	28	27	28	28	111
47	23	28	29	26	106	28	27	27	29	111

Anexo 05: Evidencias del trabajo de campo



