



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**



**ASERTIVIDAD DIRECTIVA Y TRABAJO COLABORATIVO**  
**EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**  
**DE LA PROVINCIA DE ACOMAYO - CUSCO.**  
**PERIODO 2018.**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**INÉS CONZUERO CHUCO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**

JULIACA – PERÚ  
2021



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**

**ASERTIVIDAD DIRECTIVA Y TRABAJO COLABORATIVO**  
**EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**  
**DE LA PROVINCIA DE ACOMAYO- CUSCO.**  
**PERIODO 2018.**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**INÉS CONZUERO CHUCO**


**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO:**

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS**

**MIEMBRO DEL JURADO :**

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. MACÍAS PLATON MAMANI VARGAS**

**MIEMBRO DEL JURADO**

  
\_\_\_\_\_  
**Mgtr. ERIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**

**ASESOR DE TESIS**

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 391-2021-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 2021, Octubre 08

**VISTOS:**

El expediente N° 489 del (a) Bachiller CONZUERO CHUCO INES, con número de DNI 40164461 y con número de matrícula 21017712 de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Localidad SUCUANI.

**CONSIDERANDO:**

Que el (a) Bach. CONZUERO CHUCO INES, con número de DNI 40164461 y con número de matrícula 21017712 de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, ha solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis titulada: ASERTIVIDAD DIRECTIVA Y TRABAJO COLABORATIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE ACOMAYO - CUSCO, PERIODO 2018. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Para ser sustentada.

Que el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 11 de Agosto del 2021. Establece la fecha de sustentación habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

Que en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach. CONZUERO CHUCO INES, con número de DNI 40164461 y con número de matrícula 21017712, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, quien ha presentado el Dictamen de Tesis: ASERTIVIDAD DIRECTIVA Y TRABAJO COLABORATIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE ACOMAYO - CUSCO, PERIODO 2018. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Nominado como ASESOR el (a) Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA y siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS
Primer Miembro	Dr. MACIAS PLATON MAMANI VARGAS
Segundo Miembro	Mgr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	Jueves 14 de Octubre del 2021
Hora	09:03 a.m
Local	Plataforma Virtual EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de MAGÍSTER a los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO.** - ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese

Escuela de Posgrado  
Escuela de Posgrado  
DIRECTOR (a)

Escuela de Posgrado  
Escuela de Posgrado  
SECRETARIO ACADÉMICO

Dr. WEN HAO  
MIRANDA (a)  
Cargo (a)  
A-7429 (03)  
Asesor (a)  
Excedente (a)  
EOPG/18/100



## ASERTIVIDAD DIRECTIVA Y TRABAJO COLABORATIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE ACOMAYO - CUSCO.

### INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
4	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



### Metadatos complementarios - UANCV

<b>TITULO</b>	
ASERTIVIDAD DIRECTIVA Y TRABAJO COLABORATIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE ACOMAYO - CUSCO PERIODO 2018	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	INES CONZUERO CHUCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40164461
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-2876-842X">https://orcid.org/0009-0005-2876-842X</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	OBDULIO COLLANTES MENIS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02392291
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4856-1838">https://orcid.org/0000-0003-4856-1838</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	MACIAS PLATON MAMANI VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145350
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4892-2373">https://orcid.org/0000-0003-4892-2373</a>



<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8602-3219">https://orcid.org/0000-0001-8602-3219</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: PROVINCIA DE ACOMAYO - CUSCO -13.92130, -71.68433 País: Perú Departamento: Cusco Provincia: Acomayo Distrito: Acomayo <a href="https://goo.su/0royLGJ">https://goo.su/0royLGJ</a>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2018 - 2019
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>


 UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CERÓN VELÁSQUEZ"  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
  
 Dr. Segundo Ortiz Cansaya  
 DIRECTOR  
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Inés Conzvero Chuco, identificado con DNI Nro. 40164467 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:
'Asertividad directiva y trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la Provincia de Acomayo - Cusco. Periodo 2018'

Asesorado por: Dr. Segundo Ortiz Cansaya.

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 27 de Noviembre del 2024

[Handwritten signature of advisor]
FIRMA DEL ASESOR

[Handwritten signature of student]
FIRMA (obligatoria)



Huella



A Dios y a mi familia



A la Universidad Andina néstor  
cáceres velásquez



## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	i
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
2.2. BASES TEÓRICAS.....	5
2.2.1. Desarrollo histórico de la asertividad.....	5



2.2.1.1. Modelos teóricos de la asertividad .....	6
2.2.1.2. Componentes del asertividad .....	9
2.2.1.3. Conceptos de la asertividad .....	10
2.2.1.4. Características de las personas asertivas .....	12
2.2.2. Trabajo colaborativo .....	12
2.2.2.1. Trabajo en Equipo .....	13
2.2.2.2. Elementos del trabajo colaborativo .....	14
2.2.2.3. Características del trabajo colaborativo .....	16
2.2.2.4. Aprendizaje colaborativo .....	17
2.2.2.5. Aprendizaje cooperativo .....	18
2.2.2.6. Diferencias entre el aprendizaje cooperativo y colaborativo .	19
2.2.2.7. Concepto de grupo .....	20
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	21
2.4. HIPÓTESIS .....	23
2.4.1. Hipótesis general .....	23
2.4.2. Hipótesis específicas .....	23
2.5. VARIABLES DE ESTUDIO .....	23
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	24

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
3.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN .....	27
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	28



3.4.1. Población .....	28
3.4.2. Muestra .....	29
3.5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN .....	29
3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	30

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO .....	33
4.2. RESULTADO VARIABLE ASERTIVIDAD DIRECTIVA .....	35
4.2.1. Dimensión Auto asertividad .....	37
4.2.2. Dimensión Hetero asertividad .....	45
4.3. RESULTADO VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO .....	51
4.3.1. Dimensión unidimensional .....	53
4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	67
4.4.1. Hipótesis general .....	67
4.4.2. Hipótesis específica 1 .....	72
4.4.3. Hipótesis específica 2 .....	76
CONCLUSIONES .....	80
RECOMENDACIONES .....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82
ANEXOS	



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Asertividad directiva.....	35
Gráfico 2. Dimensión.....	37
Gráfico 3. Tranquilidad consigo mismo .....	39
Gráfico 4. Templanza.....	41
Gráfico 5. Valentía .....	43
Gráfico 6. Hetero asertividad.....	45
Gráfico 7. Reconocimiento y ayuda a los demás .....	47
Gráfico 8. Tranquilidad con los demás.....	49
Gráfico 9. Trabajo colaborativo .....	51
Gráfico 10. Dimensión unidimensional.....	53
Gráfico 11. Colaboración .....	55
Gráfico 12. Liderazgo.....	57
Gráfico 13. Reconoce tipo de texto .....	59
Gráfico 14. Compromiso .....	61
Gráfico 15. Compromiso .....	63
Gráfico 16. Cohesión .....	65
Gráfico 17. Análisis cruzado entre asertividad directa y el trabajo colaborativo. .	68
Gráfico 18. Resultados contingentes de auto asertividad directa y trabajo colaborativo.....	73
Gráfico 19. Resultados contingentes de hetero asertividad directa y trabajo colaborativo.....	77



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de la escala de medición para la variable asertividad directiva.....	34
Tabla 2. Descripción de la escala de medición para la variable trabajo colaborativo.....	34
Tabla 3. Asertividad directiva .....	35
Tabla 4. Dimensión Auto asertividad.....	37
Tabla 5. Tranquilidad consigo mismo.....	39
Tabla 6. Templanza .....	41
Tabla 7. Valentía .....	43
Tabla 8. Hetero asertividad .....	45
Tabla 9. Reconocimiento y ayuda a los demás.....	47
Tabla 10. Tranquilidad con los demás .....	49
Tabla 11. Trabajo colaborativo.....	51
Tabla 12. Dimensión unidimensional .....	53
Tabla 13. Colaboración .....	55
Tabla 14. Liderazgo .....	57
Tabla 15. Relaciones interpersonales .....	59
Tabla 16. Compromiso.....	61
Tabla 17. Empatía.....	63
Tabla 18. Cohesión.....	65



Tabla 19. Tabla cruzada entre asertividad directa y el trabajo colaborativo....	68
Tabla 20. Medidas simétricas.....	70
Tabla 21. Pruebas de chi-cuadrado .....	71
Tabla 22. Correlaciones .....	71
Tabla 23. Resultados contingentes de auto asertividad directa y trabajo colaborativo.....	73
Tabla 24. Pruebas de chi-cuadrado .....	76
Tabla 25. Resultados contingentes de hetero asertividad directa y trabajo colaborativo.....	77
Tabla 26. Pruebas de chi-cuadrado .....	79



## RESUMEN

El propósito de este estudio fue examinar la relación entre la agresividad directiva y el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018.

En este estudio, debido al reducido tamaño de la población, se seleccionó como muestra representativa a 36 docentes de instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo, zona Cusco, para el periodo 2018. La adquisición de los datos se realizó con un enfoque cuantitativo. De acuerdo a la metodología planteada para la investigación cuantitativa, se seleccionarán instrumentos de cuestionario. Como instrumento de evaluación de las variables, se utilizará un cuestionario con evaluación en escala Likert. En el avance de la investigación se determinó que el asertividad directivo está estrechamente asociada al trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de Acomayo-Cusco. Periodo 2018. Dado que la probabilidad es.000 menor que el nivel de significación de 0.05, la prueba es estadísticamente significativa.

**Palabras clave:** Asertividad directiva, trabajo colaborativo.



## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the extent to which executive assertiveness is related to collaborative work in Higher Education Institutions in the province of Acomayo-Cusco. 2018 period. In this present investigation, because the population is minimal, the total number of teachers of the higher level educational Institutions of the province of Acomayo, of the Cusco region, of the 2018 Period will be taken as a sample; that add 36 teachers. Data is collected through the quantitative method. According to the technique established for quantitative research, the questionnaire will be used as instruments. For the evaluation of the variables, the questionnaire will be used as an instrument, in which the evaluation of the Likert scale will be used. As the investigation was carried out, it was concluded that directive assertiveness is directly related to collaborative work in Higher Education Institutions in the province of Acomayo-Cusco. Period 2018. The probability is, 000 less than the 0.05 level of significance, the test is considered to be statistically significant.

**Keywords:** Management assertiveness, collaborative work.



## INTRODUCCIÓN

La labor del gestor educativo en la actualidad, se fundamenta en un agregado de competencias que le admitan ofrecerse en apoyo a la organización, que en este caso son las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Esto repercute en la estricta acción de una autoridad y se traduce a la labor de administrar efectivamente los talentos y capacidades de los docentes que constituyen los equipos de trabajo en los Institutos.

Estar al tanto del equipo es crucial para una eficiente asertividad directiva y la aplicación de estrategias de trabajo colaborativo de acuerdo a los requerimientos de los institutos, favorece el proceso en el desarrollo de las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

En esta tesis, se abordaran aspectos importantes sobre asertividad directiva y su relación con el trabajo colaborativo y se desarrollarán los resultados de los instrumentos aplicados para entender el contexto problemático y dar solución al problema. A continuación un resumen de la presente tesis:

**En el capítulo I,** En este capítulo se describirá el problema, se desarrollarán las preguntas pertinentes para el estudio, los objetivos, o lo que se quiere lograr con la investigación, así como el motivo de la presente investigación.



**En el capítulo II,** En este capítulo se analizan dos antecedentes internacionales y dos nacionales para comprender mejor la enormidad del problema, cómo existe el mismo problema en otras naciones y en la nuestra, y cómo se está abordando. También se ofrecerá el marco teórico y conceptual necesario para una comprensión más profunda de la situación. Tras adquirir un conocimiento profundo de la cuestión, será posible formular una hipótesis.

**En el capítulo III,** metodología de investigación: En este capítulo se encuentra el diseño y nivel de investigación, la determinación de la población y muestra; y los procedimientos de investigación.

**En el capítulo IV,** resultados de la investigación: En este capítulo se encuentran los resultados de la aplicación del instrumento.

Posteriormente se establecen las conclusiones y recomendaciones para la presente tesis.

Finalmente el trabajo contiene la bibliografía y los anexos que son de suma importancia dentro de la tesis.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El bienestar psicológico ha cobrado mayor interés en los estudios actuales, especialmente, relacionados con la felicidad y la calidad de vida (Ballesteros, Medina, & Caycedo, 2006)

Siendo el bienestar parte importante del ser humano, ya que ayuda a la persona a interactuar de manera más favorable con su medio familiar, emocional, social y físico, logrando una mejor adaptación frente a los cambios (Pérez, et al., 2010). (Pérez, 2010)

En la actualidad, se habla bastante de asertividad y de lo ventajoso que es para expresar emociones, opiniones, intereses, disconformidades e incluso, reclamar cuando se vulneran ciertos derechos. Sin embargo, cuando las personas tratan de ser asertivas, resulta que es muy difícil hallar la forma adecuada de hacerlo y no se puede conseguir con la sola intención. La asertividad precisa ser ejercitada y demanda de indiscutible práctica.

Un desafío para los directores de hoy, es justamente el desarrollo de la asertividad, es necesario que ellos se replanteen el papel que



representan en la nuestra sociedad y mejoren ciertas cualidades como la asertividad. Ya que ellos están en contacto tanto con docentes como con estudiantes y requieren de una conducta asertiva.

Cada director en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en la forma de liderar. Cabe señalar que esta forma de liderar tiene que ser de la manera más positiva posible y sin agresión de ningún tipo.

El director no puede olvidar que el colegio es un organismo vivo donde se forman las relaciones sociales, psicológicas y culturales. Y que cada individuo, que es parte de este organismo, tiene sus propias peculiaridades. El encargado de crear un ambiente de integración y trabajo colaborativo para enriquecer este organismo vivo, es sin duda el director.

Es esencial un apropiado trabajo colaborativo para el progreso de la Institución Educativa, teniendo en cuenta las normas y políticas de la entidad.

Para la mejora del trabajo colaborativo es necesario antes enfocarse en el desarrollo de la asertividad directiva en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, donde se ha podido observar mucha desintegración y miramientos negativos entre los docentes e incluso del director.

Por lo referido precedentemente surge el interés de investigar la relación del asertividad directiva y trabajo colaborativo en las Instituciones



de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco para proporcionar alternativas de solución.

## 1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

¿En qué medida la asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. ¿Periodo 2018?

### 1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida la auto asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018?
- b) ¿En qué medida la hetero asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco? Periodo 2018?

## 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica porque el conocimiento teórico adquirido en esta investigación servirá para promover el interés de otros investigadores por el tema y seguir investigando en otras unidades de análisis, sirviéndoles como material de apoyo. La investigación busca medir la relación de la asertividad directiva con el trabajo colaborativo de



las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco

Así mismo, la presente investigación se justifica porque los resultados de la presente investigación permitirán desarrollar políticas, programas y/o actividades de mejora en cuanto al asertividad directivo y el trabajo colaborativo de las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar en qué medida la asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar en qué medida la auto asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.
- b) Determinar en qué medida la hetero asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación ha adoptado una actitud de nueva inquietud investigativa; sin embargo, inevitablemente debe partir de información preexistente encontrada en libros o documentos que recogen investigaciones que se han realizado en relación con el tema de manera directa o indirecta, lo que le da mayor seriedad a esta tarea iniciada al acercarse a trabajos que ya han sido realizados en estrecha relación con nuestro tema de investigación y que sirven de guía durante la elaboración y ejecución del proyecto.

La búsqueda de trabajos a nivel de investigación no arrojó resultados, por lo que se considera una investigación original.

#### 2.2. BASES TEÓRICAS

##### 2.2.1. Desarrollo histórico de la asertividad

Para muchos autores la asertividad nace en la psicología cognitivo-conductual, (Güel, 2006, pág. 16) señala, que por vez primera en 1958 es



Joseph Wolpe quien precisa a la asertividad y que consecutivamente es apoyado con saberes de su compañero Richar Lazaruz; a continuación J. Wolpe en los años 1997 siguió ejecutando estudios acerca de la asertividad como conducta y no como característica intrínseca de la persona. Fue este autor quien dividió en asertividad positiva y asertividad negativa.

Por otro lado (Samanez & Alva, 2016) nos indican que en los años 70 se anunció el primer libro meramente enfocado a la asertividad por Emmons y Alberti. Desde aquel tiempo el término logró difundirse con más rapidez. Desde allí, se formaban informes exclusivos con contenidos de asertividad.

### **2.2.1.1. Modelos teóricos de la asertividad**

(Samanez & Alva, 2016) citan a Figueroa y Navarrete (2012) con el fin de mostrar los 3 modelos teóricos que se logran distinguir dentro de la asertividad y aprecian a continuación:

Figura N° 1

**Modelos Teóricos de la Asertividad**

Fuente: elaboración propia a partir de (Samanez & Alva, 2016)

**2.2.1.1.1. Modelo conductual**

En lo que toca a la perspectiva conductual de lo afirmativo se debe decir que esta adherido al conocido conductismo y en conclusión a los conceptos de su mayor agente como lo es el famoso F. Skinner lo que él decía de la conducta es pues aquel desplazamiento de un ente o sus fracciones dentro de un escenario de mención proporcionado por un ente semejante o por muchos elementos superficiales o espacios de intensidad. Es adecuado platicar de esta como el hecho de un ente sobre el universo exterior, puesto que en ocasiones es grato observar un producto en lugar de un parecido desplazamiento (Skinner, 1975); entonces sobre esta definición se constituye el entendimiento de una conducta afirmativa en consecuencia (Samanez & Alva, 2016), acompañando este planteamiento señala que, la perspectiva que se tiene en cuanto a lo aseverativo comprenderemos que cada uno de los sucesos



interpersonales, son sustentadas y cambiadas de acuerdo a una determinada conducta; lo primordial de este patrón sería que se debe de dar solución a los problemas que se tiene para desarrollar una habilidad general.

#### **2.2.1.1.2. Modelo social**

Con respecto a este modelo está sujeto a la hipótesis del aprendizaje de Albert Bandura (1986); la teoría mental colectiva; afirma que la mayoría de proporción del aprendizaje es conseguido en el ambiente comunitario a través de la reproducción; los muchos aprendizajes conseguidos vendrían a ser los hábitos, entendimientos, maneras de actuar, aspectos, etc.

Al respecto Samanez & Alva (2016) nos encamina a que este estudio esté relacionado con la simulación de guías interaccionales que se constituyen con cada uno de los individuos desde nuestra niñez. Además de eso afirma que la asertividad es una de las disposiciones que tienen los individuos para poder observar y argumentar ante incentivos comunitarios realizando alusión al papel personal y con el que se involucra

Como hemos podido darnos cuenta que el modelo teórico es el que tiene como eje primordial la relación con la humanidad para el buen incremento de la asertividad.

#### **2.2.1.1.3. Modelo cognitivo**

Según Samanez & Alva (2016), se quiere demostrar que se cultiva a la asertividad como desarrollo intelectual vinculado a la resolución de



conflictos interpersonales; por lo cual se estima que la conducta asertiva es una manera de manifestar cada uno de nuestros pensamientos, sentimientos claramente obedeciendo los derechos personales y de otros; por lo cual el propósito sería reducir percepciones irrazonables, sensaciones de culpa y la intranquilidad generando tácticas asertivas a partir de la destreza.

Por lo cual, cuando nos referimos a asertividad nos daremos cuenta que está profundamente relacionado con los procedimientos intelectuales de los individuos, es suficiente con que un individuo se dé cuenta de lo que esta haciendo bien o mal para darse cuenta de quién es, entonces a partir de eso el individuo podrá darse cuenta de quién es y podrá comprender a otro individuo, obteniendo conexión con otros sujetos.

### 2.2.1.2. Componentes del asertividad

Por otra parte Samanez & Alva (2016) convocando a Caballo (2005) nos guía a que se encuentran tres tipos de componentes:

- A. **No expresado:** los individuos con muy poca asertividad tienden a tener muy poca comunicación puesto que este autor estudia que las manifestaciones no expresadas como son las mímicas, muecas, observación, posición; vienen a ser muy importantes ya que tienes mucha conexión con lo que es lo verbal. Es importante saber que la comunicación no expresada tiene muchísimas ocupaciones como es de reincidir, cambiar palabras mediante las impresiones hasta lograr combatir lo que se expresa verbalmente.



B. **Paralingüísticos:** este factor hace alusión a la manera en la que se difunde un mensaje considerando las manifestaciones orales que perjudican esencialmente lo que se expresa, se señalara un ejemplo: cuando se emplea oraciones en distintos tonos de voz genera un aviso distinto. Entonces de esto concluimos que cuando un individuo emplea un volumen distinto en la voz, tonos de voz, la claridad con la que se expresa, rapidez en la que se dicen las oraciones; todo esto conlleva a que un individuo con asertividad podrá manejar apropiadamente las distintas situaciones incómodas y podrá participar en un diálogo continuo con su receptor.

C. **Expresado:** es la destreza que un individuo utiliza mediante el habla para emitir un mensaje y conservar apropiados vínculos interpersonales, ya que esto estará sometido a la inspección de las emociones y la posición en la que se halle un individuo ya que las señales expresadas y no expresadas deben ser coherentes. Un diálogo tiene como componente primordial la retroalimentación para poder entender si el receptor está entendiendo lo que escucha de la misma manera las interrogantes que se emplea para adquirir mucha más indagación.

### 2.2.1.3. Conceptos de la asertividad

Según Nelda & Burton (2006) determina que la asertividad viene a ser una conducta que aprueba a que los sujetos puedan revelar su raciocinio, sensaciones y exigencias, claramente tratando de que hagan valer sus



propios criterios, derechos y aspiraciones sin perjudicar a otros, esto ayudara a que pueda aclarar sus dificultades interpersonales.

Autores como Güel (2006) lo detallan como una especificación decente de las impresiones en las relaciones, evitando la preocupación o la violencia, por otro lado (Castañyer, 2000) apunta a que es el talento de autoafirmar los derechos personales, sin permitir que alguien los manipule o que estos individuos estén manipulando a las demás personas.

Rodríguez & Serralde (1991) nos orienta a que la asertividad es un concepto de declaración de nuestra propia identidad, seguridad en uno mismo, querer a uno mismo, seguridad y mensajes infalible y eficaz.

Por otra parte el autor Aguilar (1993) define la expresión "comportamiento positivo" para relatar a lo que en un distinto momento señala "comportamiento afirmativo" y a la que determina como una capacidad para transferir las emociones, convicciones y criterios personales con sinceridad, respeto a uno mismo y pertinencia, y sobre todo al mismo tiempo obedeciendo los derechos de otros.

También Robredo (1995) sostiene que una noción demasiada abismal, la asertividad viene a ser la certeza de uno mismo, constancia, y perseverancia; es tratar de caminar por la existencia con pisada firme y con la cabeza bien en ato, tener la costumbre de poder expresarte en cuanto a tu dignidad y declarar, exteriorizarse, hablar y ejercer de un modo inmediato, con un compromiso y capacidad pertinente para sustentar las intercomunicaciones generales.



#### **2.2.1.4. Características de las personas asertivas**

Según Pérez M. (2013) describe que un sujeto con asertividad manifiesta emociones, impresiones, criterios propios realizando un habla de comienzo sociable; por otro lado, acepta disconformidad con mucho respeto consiguiendo una relación precisa y necesaria, puesto que nos orienta efectivamente en la vida.

Por otra parte el Ministerio de trabajo y asuntos sociales (2004) una persona llena de asertividad siempre tendrá cualidades primordiales y principales las que serían de poder expresar lo que ellos quieren, sus emociones e inteligencia, manifestando la amplitud de confrontar inconvenientes; asimismo, examinar sus dificultades, sin sentirse mal por ello, aceptar las aclaraciones de otras personas y se manifiesta siempre presto a percibir distintas opiniones obteniendo acuerdos positivos con los de su alrededor.

#### **2.2.2. Trabajo colaborativo**

Acerca del trabajo colaborativo Robledo (2013) se refiere a que es una habilidad de disposición en equipo que involucra a los intermediarios que forman parte de una institución: salón de clases, institución educativa, dirección, localidad, etc., puesto que se debe trabajar en equipo para lograr metas en beneficio de la comunidad.

Al momento de realizar la dinámica de interrelación de los integrantes se utiliza positivamente su pluralidad, maneras de aprender, variedad de conocimientos, educación y capacidades precedentes.



Por otra parte Senge (2005) nos dice que el compromiso personal necesita que cada uno de los sujetos participantes del grupo este en cooperación con los demás, manifiesten sus habilidades en cada uno de las opiniones y experiencias que se instruyen. La equidad de pertinencia para el resultado del triunfo representa que cada uno de los participantes lejos de sus capacidades anteriores, logren ser identificados por su vigor de salir adelante en el ambiente del estudio cooperativo.

Por ultimo Guitert & Giménez (2000) asegura que la ocupación colaborativa es un procedimiento en el cual cada persona va a instruirse mucho más de lo que aprendería estando solo, beneficio de la interrelación de los componentes del conjunto. Por consiguiente el trabajo colaborativo se manifiesta cuando se halla compensación entre un grupo de personas que conocen las disconformidades y confrontan sus distintas posiciones, finalmente llegan a originar la transformación de la construcción del entrenamiento.

### **2.2.2.1. Trabajo en Equipo**

El trabajo en equipo según Dávila (2014) es el resultado por el cual un grupo de personas se colaboran mutuamente con el propósito de alcanzar una meta común. Por otro lado autores como Rousseau, Aube y Savoie (2006) consideran que el trabajo en equipo, es muy importante dentro de la competitividad; esta forma de trabajo trae consigo una nueva perspectiva del trabajo dentro de una organización; Más aun sabiendo que este tipo de trabajo trae consigo el aumento de la productividad, innovación y una mejor satisfacción en la labor.



## 2.2.2.2. Elementos del trabajo colaborativo

Según Robledo (2013) existen 5 elementos del trabajo colaborativo.

- A. Cooperación:** Es uno de los elementos más importante, según el autor mencionado; en la cooperación los agentes involucrados se colaboran recíprocamente, para llegar alcanzar el propósito trazado; para lo cual es importante que los agentes posean los mismos recursos, metas u objetivos, el conocimiento del papel que cumple cada uno y el éxito por igual para cada uno de los personajes.
  
- B. Responsabilidad:** Es uno de los elementos indispensables para la funcionalidad del trabajo colaborativo, según el autor la responsabilidad debe ser comprendida en las actividades o tareas en la que se desenvuelven, tanto de manera personal y grupal.
  
- C. Comunicación:** En este elemento, los componentes del grupo intercambian información importante para el desarrollo de la organización y esto lo realizan de manera eficiente y efectiva: por otra parte se da una autoevaluación de las conclusiones manifestadas por los integrantes, para poder llegar así a resultados que convengan más a la organización.
  
- D. Trabajo en equipo:** se comprende como la predisposición que tienen los integrantes del grupo para trabajar en comunión, donde según el autor, los personajes solucionan los problemas que se manifiestan en la organización; desarrollando así habilidades como; la comunicación, el liderazgo; la confianza en equipo y la solución de conflicto.



**E. Autoevaluación:** proceso por el cual los personajes de la organización evalúan las actividades realizadas; para así retomar las que han sido positivas y modificar las negativas.

**Figura N° 2**

### **Elementos del trabajo colaborativo**



*Fuente: Elaboración propia a partir de (Robledo, 2013)*

#### **2.2.2.3. Características del trabajo colaborativo**

Según Podestá (2014) El trabajo colaborativo se caracteriza por tener:

1. Interdependencia surgida entre miembros del grupo.
2. Motivación y el deseo de lograr el objetivo común
3. Establecer relaciones simétricas y mutuas.
4. Responsabilidad personal y grupal



5. La diferenciación de las actividades y características personales en relación al grupo.
6. La designación de labores a los integrantes en comprensión de sus conocimientos, habilidades y posibilidades.
7. La comunicación entre los integrantes.

#### **2.2.2.4. Aprendizaje colaborativo**

Es de relevancia tener conocimientos sobre el aprendizaje colaborativo, para entender en que bases de aprendizaje se orienta el trabajo colaborativo y porque el primero es indispensable para el segundo respectivamente.

Son varios los autores quienes conceptualizan el aprendizaje colaborativo, pero entre ellos resalta Barkley, Cross y Major, (2007) quienes son citados por (Ramírez, 2017) y los cuales señalan que el aprendizaje colaborativo es aquel en el que el conocimiento se genera a través confluencia social, en el cual tiene que existir la aprobación de los personajes que conforman un determinado grupo, por tal motivo es necesaria la comunicación entre integrantes para concluir en un convenio grupal.

El autor Lillo Zúñiga (2013) citando a Bruffee indica que el aprendizaje colaborativo es la práctica en donde se da un compartir bidireccional entre dos culturas, generándose procesos de aculturación y reaculturación.



Por otra parte autores como Galindo, y otros (2013) realizan un análisis del concepto de Aprendizaje Colaborativo desde enfoques y al respecto de este autor (Ramírez, 2017) señalan que el mencionado autor, elabora un acercamiento filosófico en donde la persona por ser un ser predominantemente social, no solo genera una interrelación con sus pares, sino también una fluidez de cambios, adaptando todo lo que a obtenido ante estos cambios asumiendo así nuevos saberes a partir de la interacción social.

Por otra parte es necesaria la referencia a Vigotsky que desde el enfoque psico-pedagógico, señala que la educación debe incentivar el desarrollo sociocultural y completo del estudiante, ya que la cultura proporciona a los agentes de una sociedad las herramientas necesarias para cambiar su contexto que lo rodea; esto también se traduce como la promoción para la integración social de los educandos.

Y por último la autora Roselli (2011) considera como aprendizaje colaborativo a la elaboración del conocimiento a partir de la interacción social, interacción que tiene como finalidad el generar el conocimiento científico.

#### **2.2.2.5. Aprendizaje cooperativo**

Según Vildes y Gil (2011) El aprendizaje cooperativo es uno de los enfoques pedagógicos más investigados y que tienen relación con la psicología del aprendizaje y las corrientes pedagógicas renovadoras.



Autores como Johnson y Johnson (1994) definen al aprendizaje cooperativo como la utilización educativa de grupos, de manera que los integrantes trabajen organizadamente para aumentar su propio aprendizaje y el de los demás.

Velázquez Callado (2004) Considera que el aprendizaje cooperativo es un método educativo que esta basado en el trabajo en grupos pequeños diferentes, donde los estudiantes elaboran trabajos juntos para así mejorar, ampliar, constituir sus conocimientos propios y de los de su grupo.

Montoro Cabrera (2009) asegura que el aprendizaje cooperativo genera tanto en los profesores, como en los estudiantes de resultados académicos altos y bajos motivación para alcanzar mayores desarrollos educativos.

#### **2.2.2.6. Diferencias entre el aprendizaje cooperativo y colaborativo**

Es importante hacer la diferencia de estos dos aprendizajes para no confundirlos en el proceso de la investigación.

Autores como Suárez Guerrero (2004) señalan que la diferencia del aprendizaje cooperativo con el aprendizaje colaborativo; es que el primero prioriza el conjunto de procedimientos que es dado por profesor, con relación a lograr el aprendizaje de los estudiantes como objetivo fundamental; por otro lado en el aprendizaje colaborativo se da la autogestión, y es donde el profesor se alinea a procedimientos ya establecidos o de aprendizajes sugeridos



De igual manera Bruffee (1999) citado por (Ramírez, 2017), el cual basa su investigación del aprendizaje colaborativo en la enseñanza dentro del sistema universitario; hace una clara diferencia entre estos aprendizajes, señalando de manera general que se diferencian por su proceso y por la actividad ejercida por el profesor; desde este último enfoque, en el aprendizaje cooperativo, el profesor lleva el control del proceso, debido a la etapa inicial formativa del estudiante; mientras que el aprendizaje colaborativo el estudiante goza de un nivel que le proporciona autonomía y autocontrol, por consecuencia el docente cumple el rol de orientador. Agregando a este tipo de aprendizaje los autores Gonzáles C. y Díaz Matajira (2005) señalan, que el papel del profesor ya no es el de la autoridad irrefutable, del que posee la verdad, sino del que acepta una nueva verdad a partir de la discusión en clase.

#### **2.2.2.7. Concepto de grupo**

Autores como (Guadalupe, 2015) señalan que el vocablo grupo sirve para designar a un agregado de sujetos próximos a interactuar cara a cara, se puede decir también que es un ligado de prójimos donde existe una comunicación próxima y frecuente; dentro de este interactuar el individuo reconoce que es parte del conjunto y posee un código común.

El autor al referirse al termino grupo apunta a grupos pequeños de individuos, de manera que les permita el contacto fluido con el otro, no se representa a grandiosos grupos aglomerados de hombres o muchedumbres, sino asociaciones de individuos que interactúan con una excelente comunicación e intercambio.



Otros autores como (Senge, 2012) definen al grupo como un expreso número de individuos quienes tienen un objetivo en común, existe un proceso consiente de inscripción. Para el autor es un transcurso continuo de interacción y comunicación donde se despliegan sentimientos de apoyo de identidad y pertenencia que favorecen la consecución de un nosotros, dentro de un ecosistema de unión es necesario un sistema de normas y una distribución de tareas.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Comunicación asertiva**

La asertividad es una cualidad que debería estar implícita en la comunicación, se dice debería ya que en la mayoría de las relaciones comunicacionales, no está presente. La asertividad es la competencia de un sujeto para transmitir un punto de vista de la forma más directa y sincera posible, disminuyendo la agresividad pero no yendo al extremo sumiso; es un término medio entre una y otra, por lo que, es una superior forma de comunicarse entre individuos. (Dávila, 2014, pág. 52)

### **2.3.2. Asertividad**

García (2007) define Asertividad como la destreza de enunciar deseos de un modo directo, abierto, franco, amable y adecuado, al conseguir decir lo que se quiere decir pero sin transgredir hacia los demás. La asertividad es saber negar, pedir, negociar y ser dócil para lograr lo que se pretende, siempre respetando los derechos de los demás y opinar emociones de manera clara, también es recibir y hacer cumplidos gentiles y amables, el



mecanismo primordial es disipar el miedo y la ansiedad hasta llegar a un espacio que permite expresar pretensiones. (Villagrán, 2014)

### **2.3.3. Aprendizaje colaborativo**

Autores como (Ramírez, 2017) y (Lillo Zúñiga, 2013) indican del aprendizaje colaborativo:

1. Se presenta en grupos no homogéneos.
2. Se expresa en pequeños grupos.
3. Está presente el diálogo continuo.
4. Todos ven un objetivo en común.
5. Existen responsabilidades y tareas.

Otras definiciones como el del (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey , 2000, pág. 6) lo razona como, una filosofía de comunicación e interacción y una perfil propio de trabajo, la proposición esencial del Aprendizaje Colaborativo está asentada en el consentimiento edificado desde la asistencia de los miembros del grupo, el aprendizaje colaborativo se expresa en un salón de clase, comités, en reuniones de trabajo, grupos sociales y comunitarios, la familia, y habitualmente como una forma de vida.



## 2.4. HIPÓTESIS

### 2.4.1. Hipótesis general

La asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La auto asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.
- b) La hetero asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

## 2.5. VARIABLES DE ESTUDIO

### 2.5.1. Variable 1: "Asertividad directiva".

- a) Auto asertividad
- b) Hetero asertividad

### 2.5.2. Variable 2: "Trabajo colaborativo"

- a) Grado de tranquilidad consigo mismo
- b) Grado de templanza
- c) Grado de valentía
- d) Grado de reconocimiento y ayuda a los demás.
- e) Grado de tranquilidad con los demás



## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de variables de estudio.

	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> <b>ASERTIVIDAD DIRECTIVA</b>	Auto asertividad	Grado de tranquilidad consigo mismo	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		Grado de templanza	
		Grado de valentía	
	Hetero asertividad	Grado de reconocimiento y ayuda a los demás.	
		Grado de tranquilidad con los demás	

**Fuente:** Elaboración propia "Autoinformes de Actitudes y Valores hacia las Interacciones Sociales" ADCA (Gracia y Magaz, 2003)



	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  <b>TRABAJO COLABORATIVO</b>	Unidimensional	Nivel de colaboración	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		Nivel de liderazgo	
		Nivel de relaciones interpersonales	
		Nivel de compromiso	
		Nivel de empatía	
		Nivel de cohesión	

Fuente: Elaboración propia adaptado de (Sarzoza, 2017)



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se tomará como enfoque el cuantitativo, que según (Bernal, 2010, pág. 60) "Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados."

Según esta definición podemos decir que a lo que se dedica el enfoque cuantitativo es medir los fenómenos determinados por dicha investigación.

#### 3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para la investigación se utilizará el diseño no experimental que según (Kerlinger, 1979) "La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o



asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.”

En este caso según Kerlinger en líneas anteriores nos indica que en el diseño no experimental, las variables no reciben ninguna manipulación y por el contrario son observados en su forma natural.

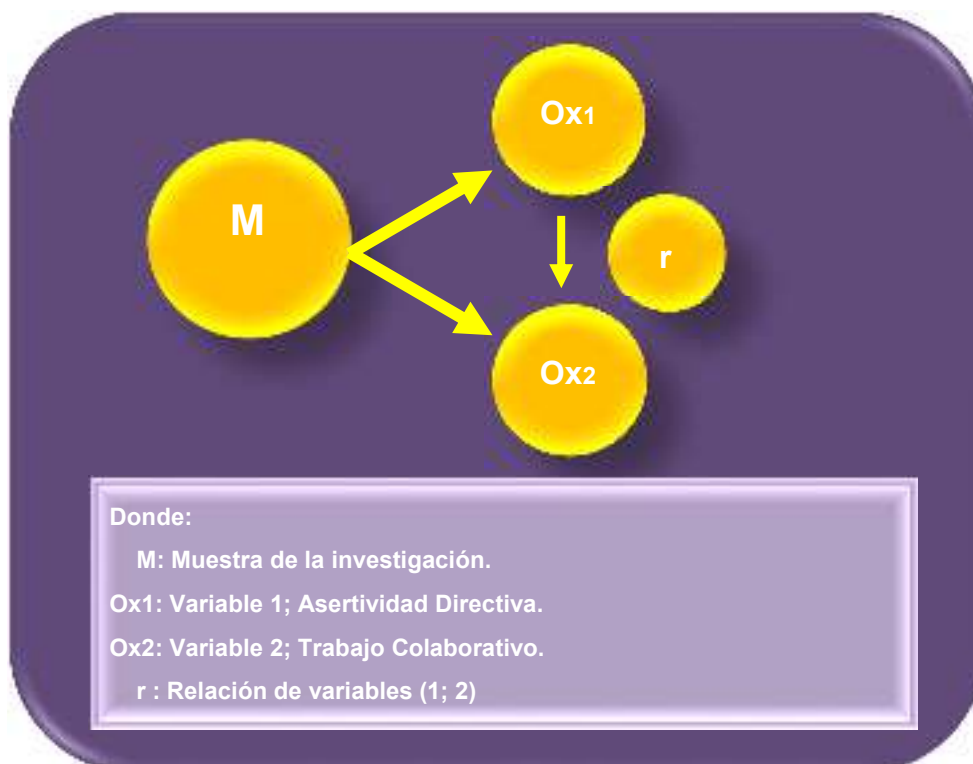
### **3.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el nivel de la investigación se utilizará, el nivel correlacional, para lo cual (Hernández Sampieri, 2014)nos dice “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.”; de acuerdo con esta definición, la presente investigación verificará la relación entre las variables: Asertividad Directiva - Trabajo Colaborativo.

A continuación se presenta el Esquema del diseño correlacional.

Figura N° 3

Esquema del diseño correlacional.



Fuente: Elaboración propia

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. Población

La población está conformada por todos los docentes de las Instituciones educativas de educación superior de la provincia de Acomayo, de la región Cusco en el Periodo 2018. Los cuales suman un total de 36 docentes.



## Cuadro N° 1

Instituciones educativas de educación superior de la provincia de Acomayo, región Cusco. Periodo 2018.

Código modular	Nombre de la I.E.	Nivel /modalidad	N° de estudiantes	N° de Docentes
0932475	ACOMAYO	Superior Pedagógica	117	12
1061498	POMACANCHI	Superior Pedagógica	112	13
0732792	SANGARARA	Superior Tecnológica	199	11
<b>Total</b>	-	-	<b>428</b>	<b>36</b>

Fuente: Elaboración propia a partir (Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación, 2017)

### 3.4.2. Muestra

En esta presente investigación, debido a que la población es mínima, se tomará como muestra al total de profesores de las Instituciones educativas de nivel superior de la provincia de Acomayo, de la región Cusco, del Periodo 2018; que suman 36 docentes.

## 3.5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

### 3.5.1. Recolección de datos

Para la evaluación de las variables se utilizará como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, en el cual se utilizará la valoración de la escala de Likert.



### 3.5.2. Procedimiento para la recolección de datos

El procesamiento de los datos captados se llevará a cabo mediante el tratamiento estadístico, Los resultados se presentan mediante la elaboración de diagrama de sectores y representaciones gráficas.

### 3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Los datos recogidos serán procesados considerando los siguientes pasos:

a) **Cuadro de la estadística descriptiva y gráficos.-** Este procedimiento de datos se realizará con el apoyo del paquete estadístico SPSS. Versión 18, la misma que sirve para realizar el análisis e interpretación de los datos.

b) **Prueba de Hipótesis.-** Con la finalidad de comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada, se aplicó el diseño estadístico: Chi cuadrado o Ji cuadrado

La aplicación de este diseño estadístico implica lo siguiente:

#### b.1) Planteamiento de la hipótesis estadística:

##### Para hipótesis general:

**Ha:Y=(X)** La asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

**Ho:Y≠(X)** La asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.



## Para hipótesis específicas:

**Ha:Y<sub>1</sub>=(X)** La auto asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

**Ho:Y<sub>1</sub>≠(X)** La auto asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

**Ha:Y<sub>2</sub>=(X)** La hetero asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

**Ho:Y<sub>2</sub>≠(X)** La hetero asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

## b.2) Determinar del margen de error:

$\alpha = 0.05$  y grado de libertad  $(F - 1)(C - 1)$

Donde:

$\alpha$  = Nivel de significación

F = Filas

C = Columnas.



### b.3) Aplicación de la fórmula:

$$\chi^2_{calculado} = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

$F_o$  = Frecuencias observadas

$F_e$  = Frecuencia esperada

### b.4) Regla de decisión.-

Si el valor de J cuadrado calculado es superior al valor de j cuadrado tabulado, se confirma que la hipótesis de la investigación ( $H_a$ ) es correcta, de lo contrario se dará por aceptado la hipótesis nula ( $H_o$ ).



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO

En este capítulo se realiza un análisis de los resultados obtenidos del instrumento diseñado para medir el asertividad directivo y el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018. Por sus características e indicadores.

Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva-comparativa, sirviendo de base las frecuencias y porcentajes de los encuestados. Los mismos fueron estructurados en tablas y gráficos que permitieron el análisis y discusión contrastada en la que se basa la investigación para demostrar las tendencias de los fundamentos teóricos de los encuestados y dar consistencia estadística a la propuesta que se ajusta a los objetivos del estudio.

Para la interpretación de los cuadros y gráficos estadísticos se utilizó la siguiente escala y tabla de interpretación:



**Tabla 1**

**Descripción de la escala de medición para la variable asertividad directiva**

MEDIDA	NIVEL
Nunca	1
Rara vez	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**

**Descripción de la escala de medición para la variable trabajo colaborativo**

MEDIDA	NIVEL
Nunca	1
Rara vez	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fuente: Elaboración propia

### 4.2. RESULTADO VARIABLE ASERTIVIDAD DIRECTIVA

**Tabla 3**

#### **Asertividad directiva**

#### **ASERTIVIDAD\_DIRECTA**

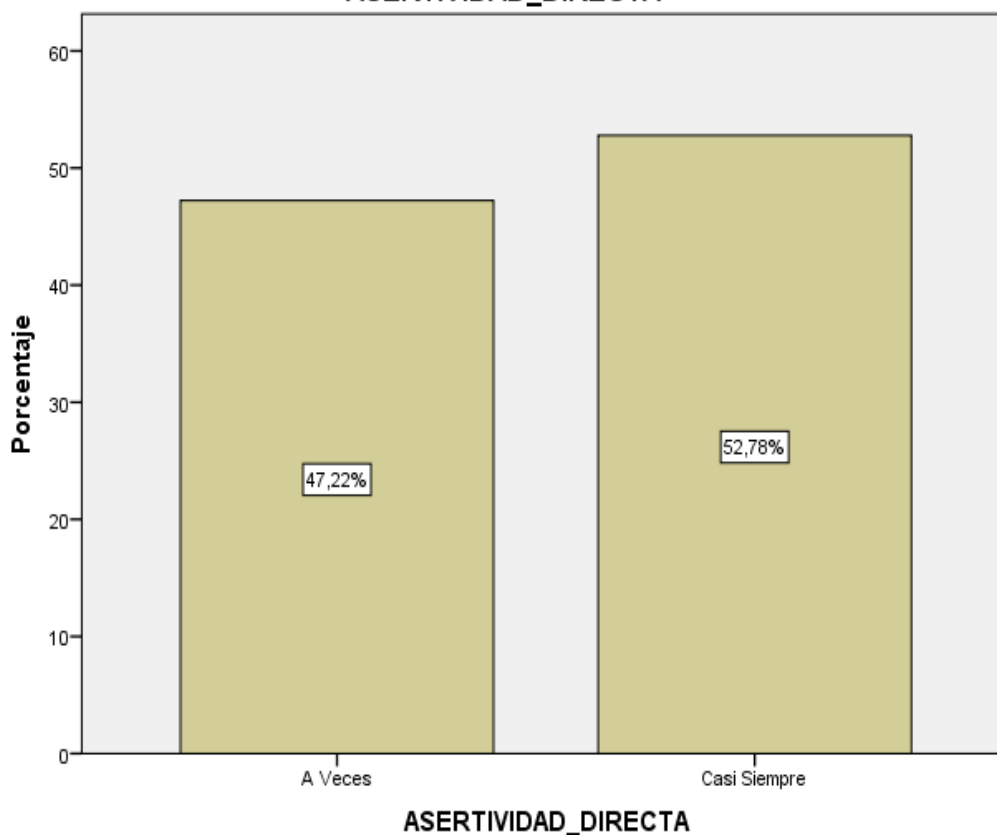
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	17	47,2	47,2	47,2
	Casi Siempre	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 1**

#### **Asertividad directiva**

#### **ASERTIVIDAD\_DIRECTA**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 52,78% de educadores afirma que casi siempre existe asertividad directa en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 47,22% de educadores afirma que a veces existe asertividad directa en las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

Las dimensiones de la variable asertividad directiva son:

Auto asertividad

Hetero asertividad

### 4.2.1. Dimensión Auto asertividad

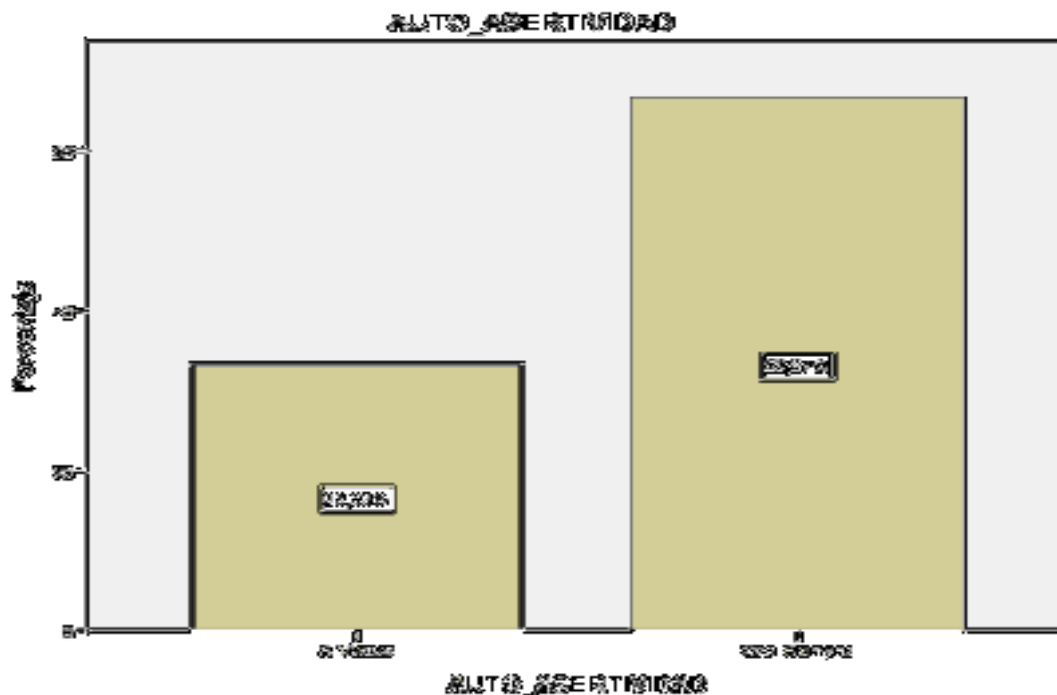
Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores: Tranquilidad consigo mismo, Templanza, Valentía.

**Tabla 4**  
**Dimensión Auto asertividad**

		AUTO_ASERTIVIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	12	33,3	33,3	33,3
	Casi Siempre	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 2**  
**Dimensión**



**Fuente:** Elaboración propia



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 66,67% de educadores afirma que casi siempre existe auto asertividad en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 33,33% de educadores afirma que a veces existe auto asertividad en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

A continuación se muestra los resultados por indicador

### 1. Tranquilidad consigo mismo

**Tabla 5**

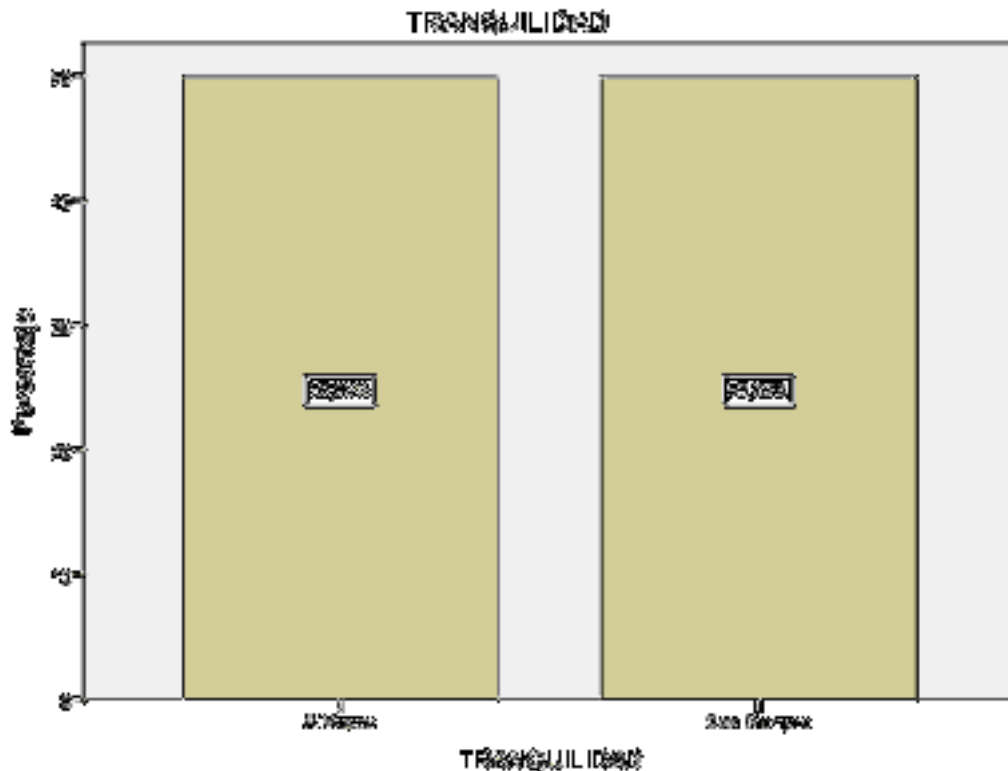
#### **Tranquilidad consigo mismo**

		TRANQUILIDAD			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	A Veces	18	50,0	50,0	50,0
	Casi Siempre	18	50,0	50,0	100,0
Total		36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 3**

#### **Tranquilidad consigo mismo**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 50.00% de educadores afirma que casi siempre sienten tranquilidad consigo mismos en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 50,00% de educadores afirma que a veces sienten tranquilidad consigo mismos en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

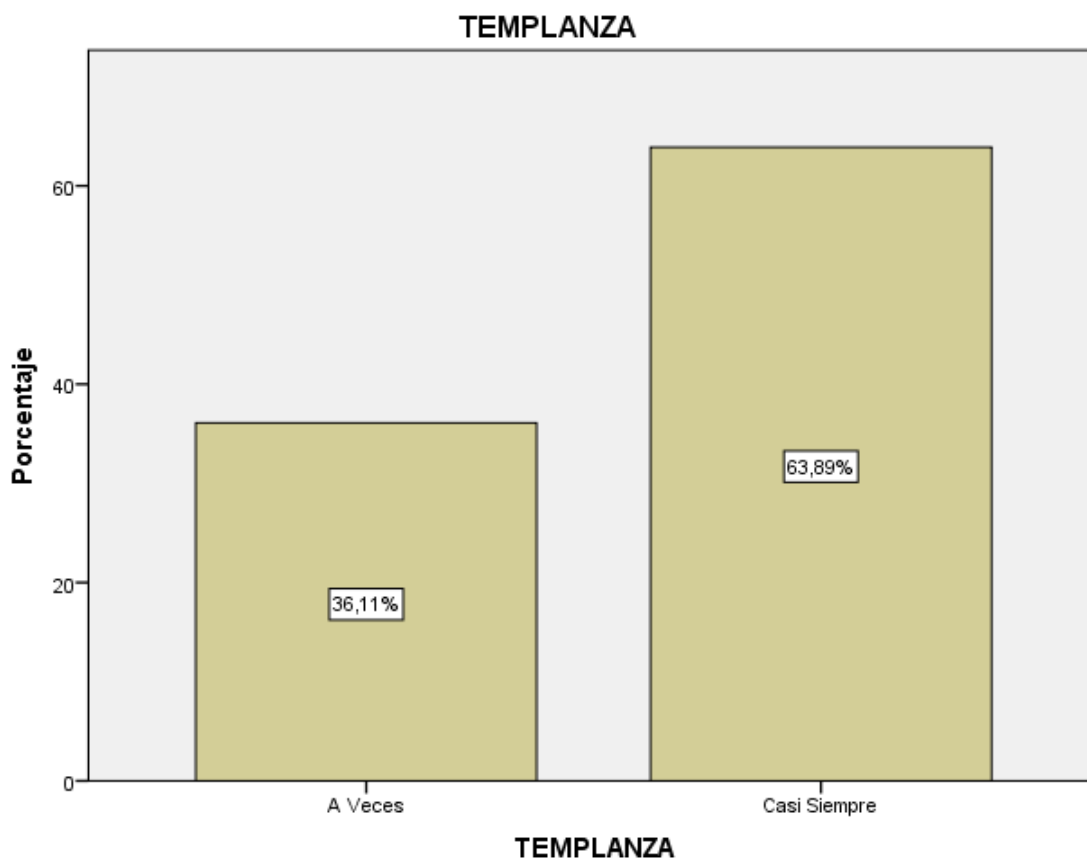
## 2. Templanza

**Tabla 6**  
**Templanza**

		TEMLANZA			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	A Veces	13	36,1	36,1	36,1
	Casi Siempre	23	63,9	63,9	100,0
Total		36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 4**  
**Templanza**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 63,89% de educadores afirma que casi siempre sienten templanza en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 36,11% de educadores afirma que a veces sienten templanza en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

### 3. Valentía

**Tabla 7**

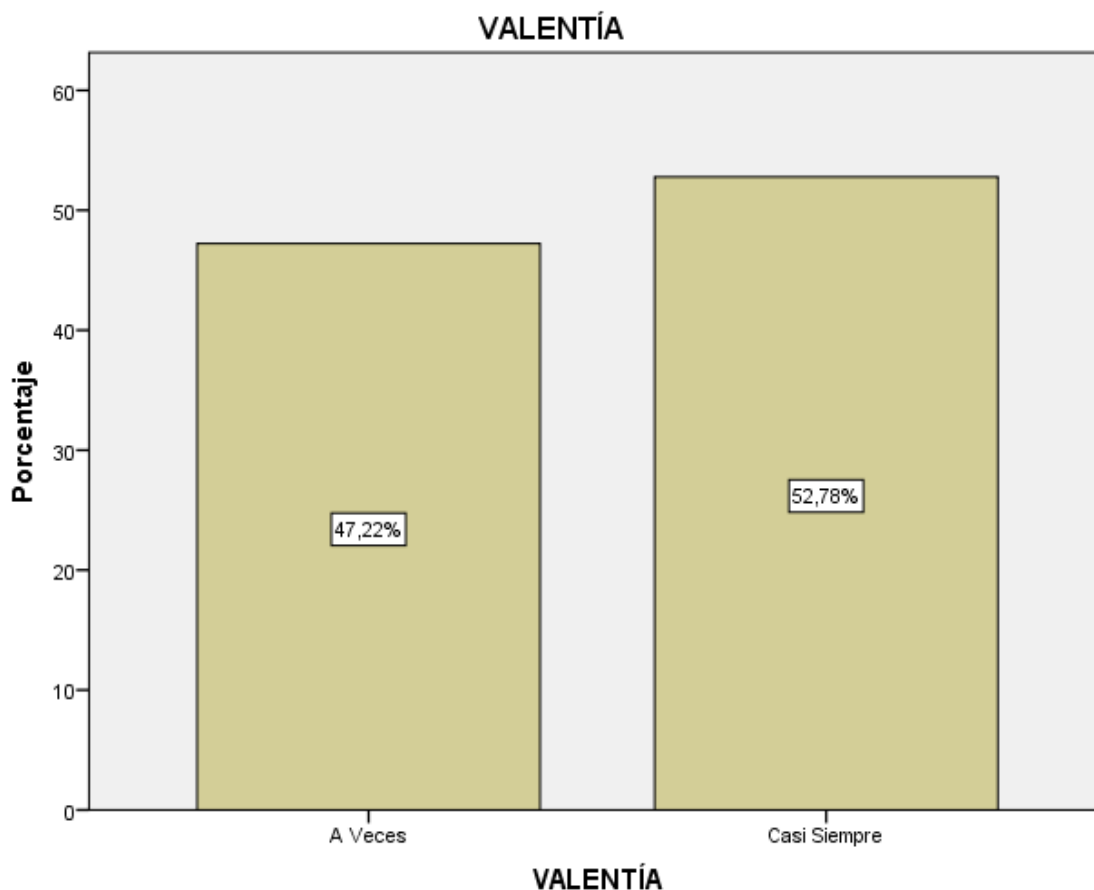
**Valentía**

		VALENTÍA			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	A Veces	17	47,2	47,2	47,2
	Casi Siempre	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 5**

**Valentía**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 52,78% de educadores afirma que casi siempre sienten valentía en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 47,22% de educadores afirma que a veces sienten valentía en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

## 4.2.2. Dimensión Hetero asertividad

Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores: Reconocimiento y ayuda a los demás y tranquilidad con los demás

**Tabla 8**

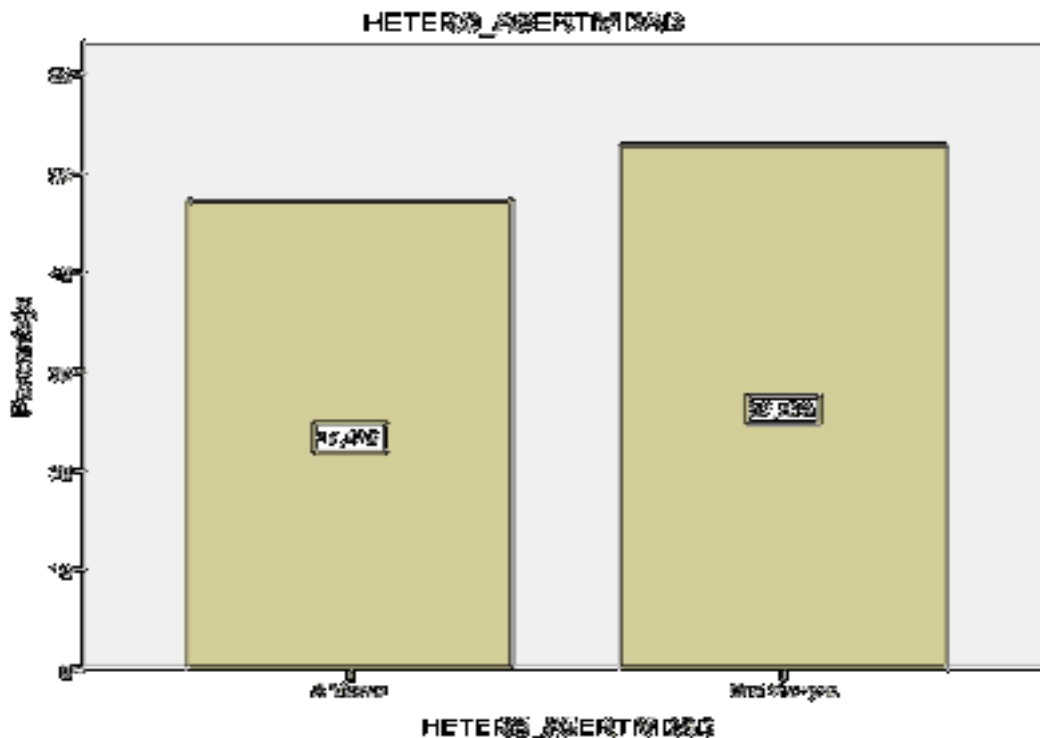
### *Hetero asertividad*

HETERO_ASERTIVIDAD		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	17	47,2	47,2	47,2
	Casi Siempre	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 6**

### *Hetero asertividad*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 52,78% de educadores afirma que casi siempre existe hereto asertividad en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 47,22% de educadores afirma que a veces existe hetero asertividad en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

A continuación se muestra los resultados por indicador:

### 5. Reconocimiento y ayuda a los demás

**Tabla 9**

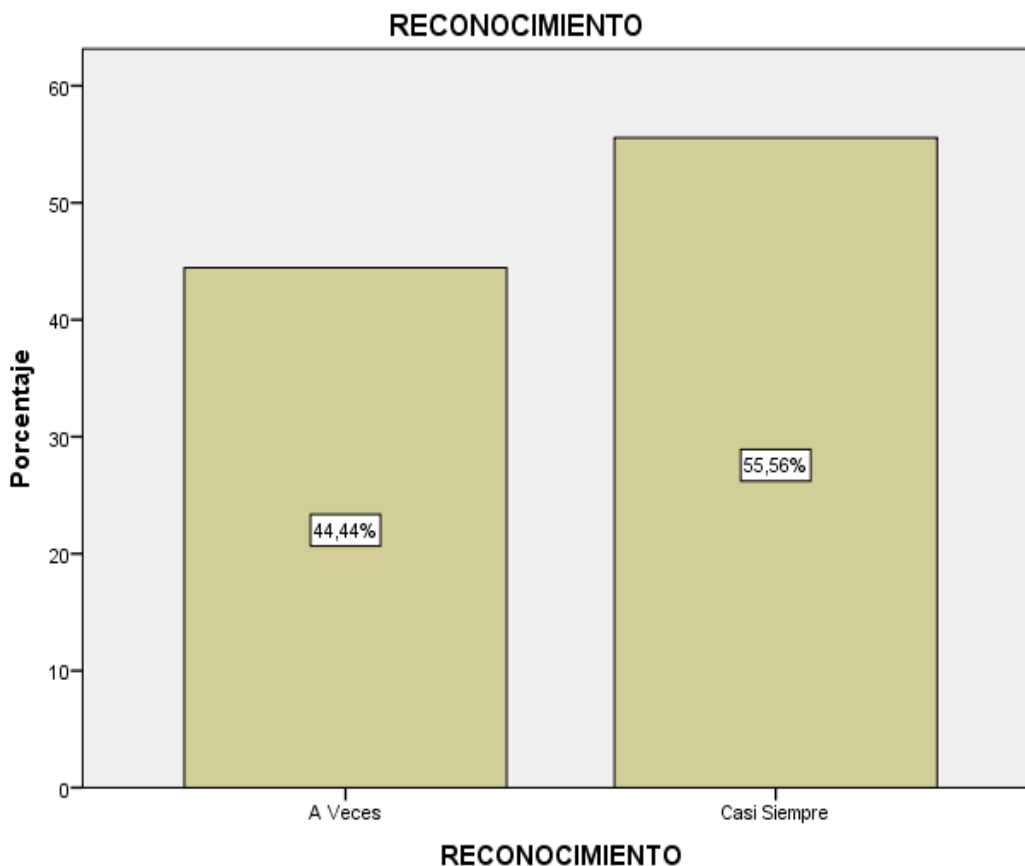
#### **Reconocimiento y ayuda a los demás**

		RECONOCIMIENTO			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	A Veces	16	44,4	44,4	44,4
	Casi Siempre	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 7**

#### **Reconocimiento y ayuda a los demás**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 55,56% de educadores afirma que casi siempre existe reconocimiento y ayuda a los demás en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 44,44% de educadores afirma que a veces existe reconocimiento y ayuda a los demás en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

### 6. Tranquilidad con los demás

**Tabla 10**

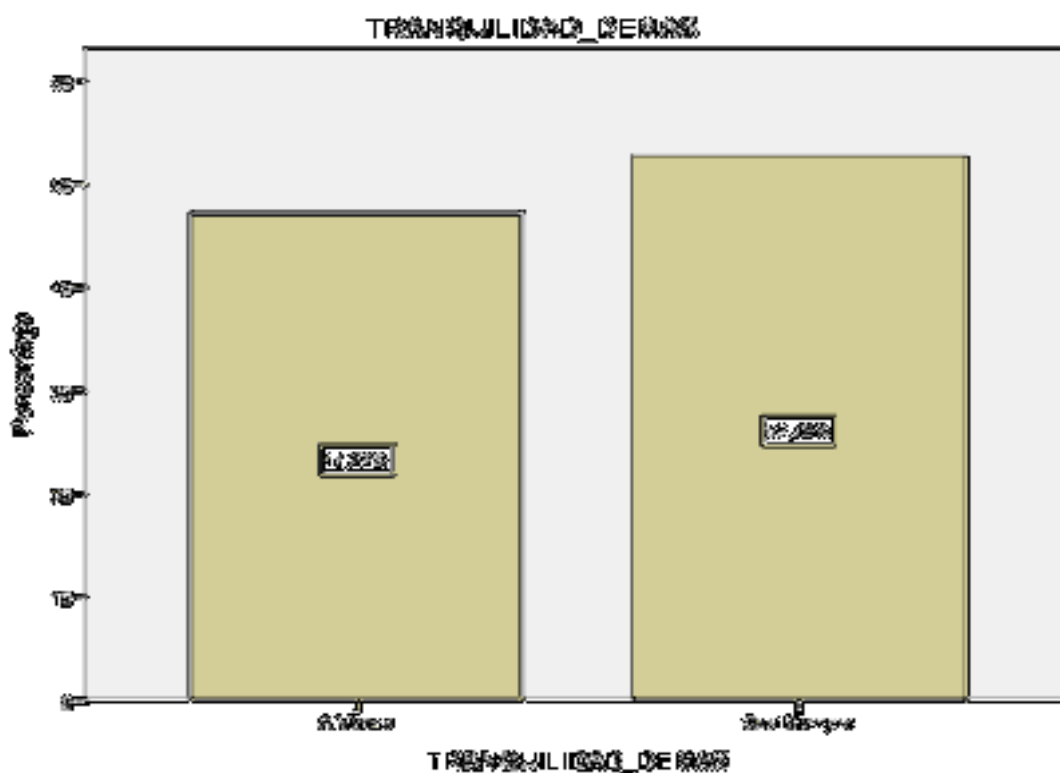
#### **Tranquilidad con los demás**

TRANQUILIDAD_DEMAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	17	47,2	47,2	47,2
	Casi Siempre	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 8**

#### **Tranquilidad con los demás**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 52,78% de educadores afirma que casi siempre existe tranquilidad con los demás en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 47,22% de educadores afirma que a veces existe tranquilidad con los demás en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

### 4.3. RESULTADO VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

**Tabla 11**

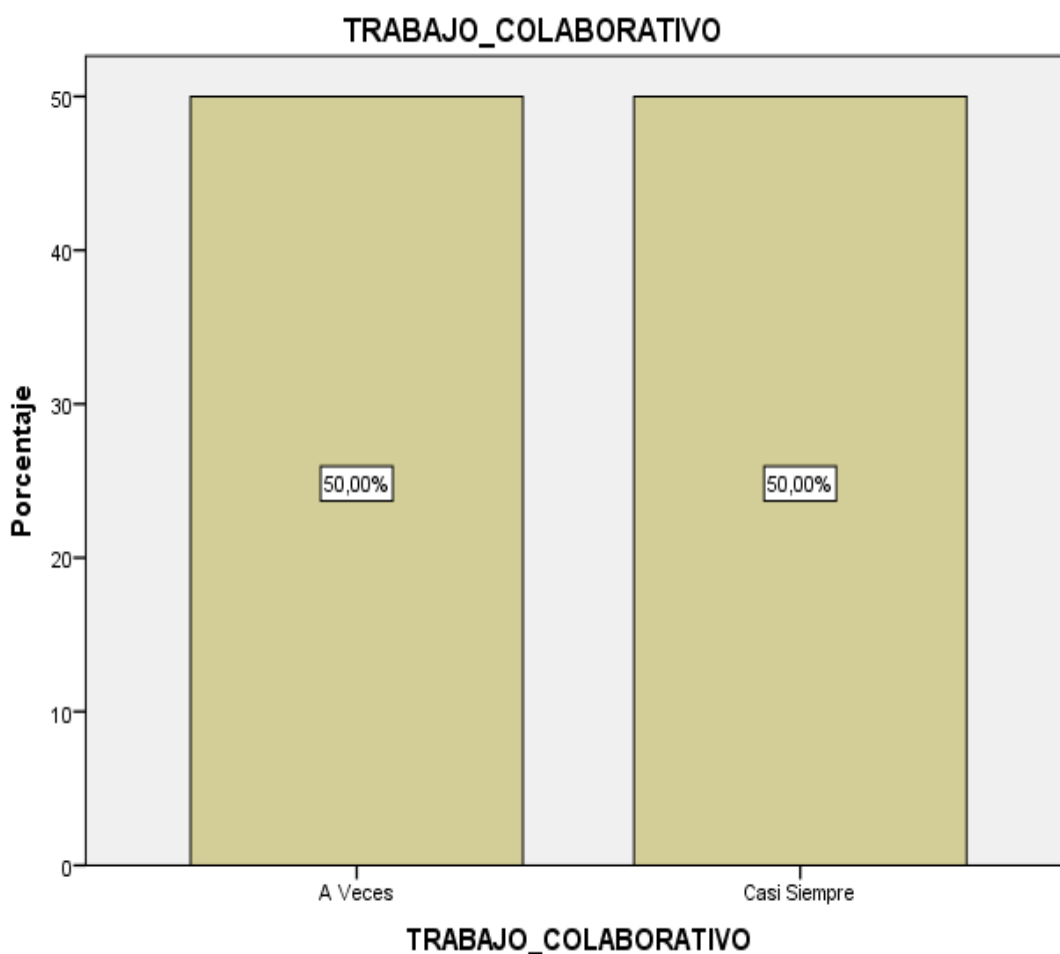
**Trabajo colaborativo**

		TRABAJO_COLABORATIVO			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	A Veces	18	50,0	50,0	50,0
	Casi Siempre	18	50,0	50,0	100,0
Total		36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 9**

**Trabajo colaborativo**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 50,00% de educadores afirma que casi siempre existe trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 50,00% de educadores afirma que a veces existe trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

### 4.3.1. Dimensión unidimensional

Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores: Colaboración, liderazgo, relaciones interpersonales, compromiso empatía cohesión.

**Tabla 12**

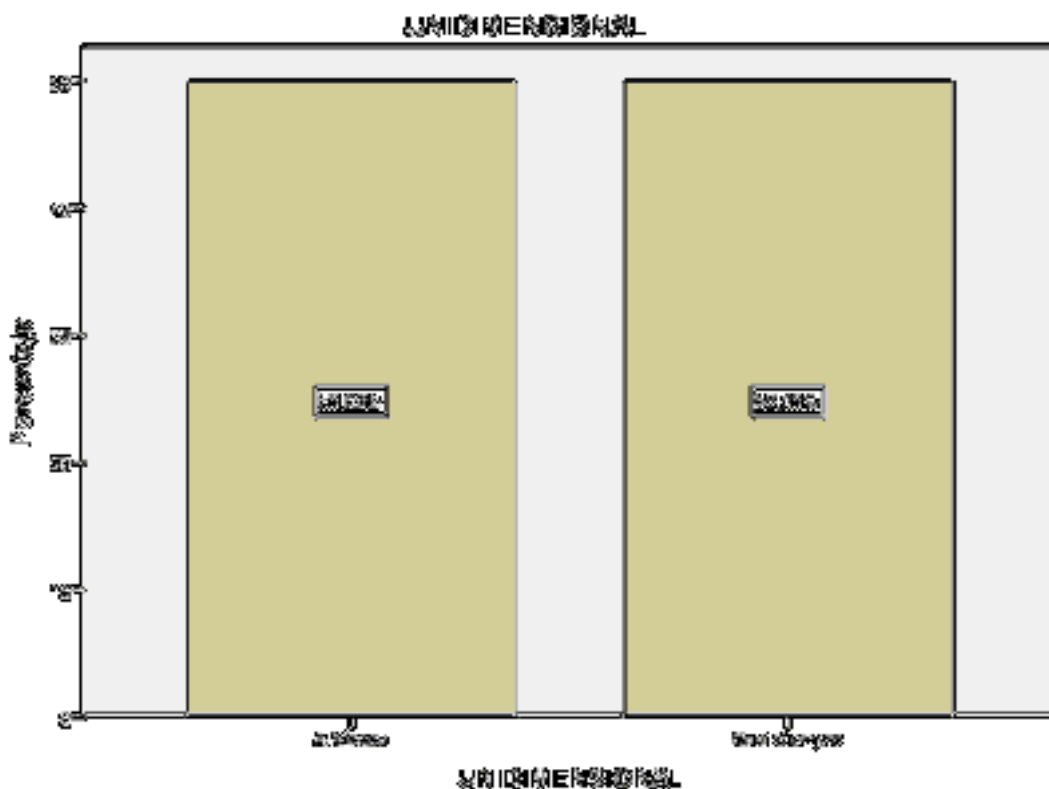
#### **Dimensión unidimensional**

		UNIDIMENSIONAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	18	50,0	50,0	50,0
	Casi Siempre	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 10**

#### **Dimensión unidimensional**



**Fuente:** Elaboración propia



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 50,00% de educadores afirma que casi siempre el trabajo colaborativo es unidimensional en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 50,00% de educadores afirma que a veces el trabajo colaborativo es unidimensional en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

A continuación se muestra los resultados por indicador

### 1. Colaboración

**Tabla 13**  
**Colaboración**

		COLABORACION			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	A Veces	18	50,0	50,0	50,0
	Casi Siempre	18	50,0	50,0	100,0
Total		36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 11**  
**Colaboración**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 50,00% de educadores afirma que casi siempre existe colaboración en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 50,00% de educadores afirma que a veces existe colaboración en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

## 2. Liderazgo

**Tabla 14**

### Liderazgo

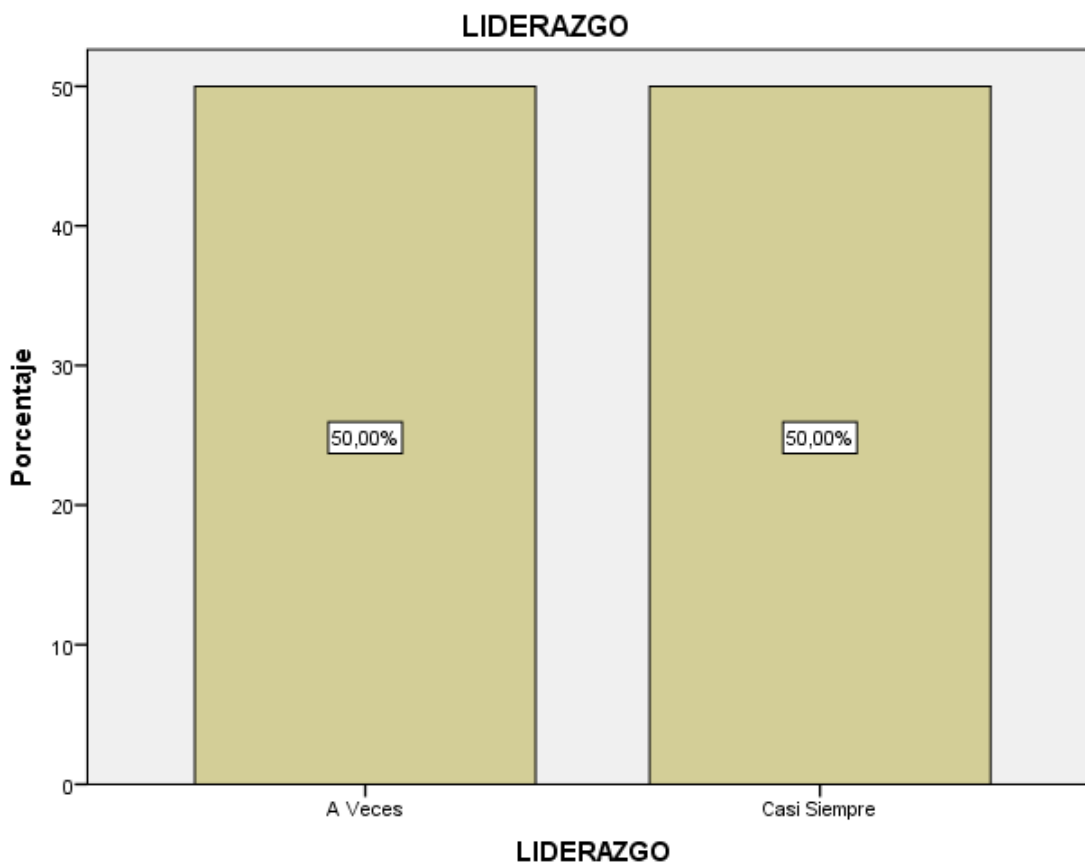
#### LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	18	50,0	50,0	50,0
	Casi Siempre	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 12**

### Liderazgo



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 50,00% de educadores afirma que casi siempre existe liderazgo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 50,00% de educadores afirma que a veces existe liderazgo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

### 3. Relaciones interpersonales

**Tabla 15**

#### **Relaciones interpersonales**

##### **INTERPERSONALES**

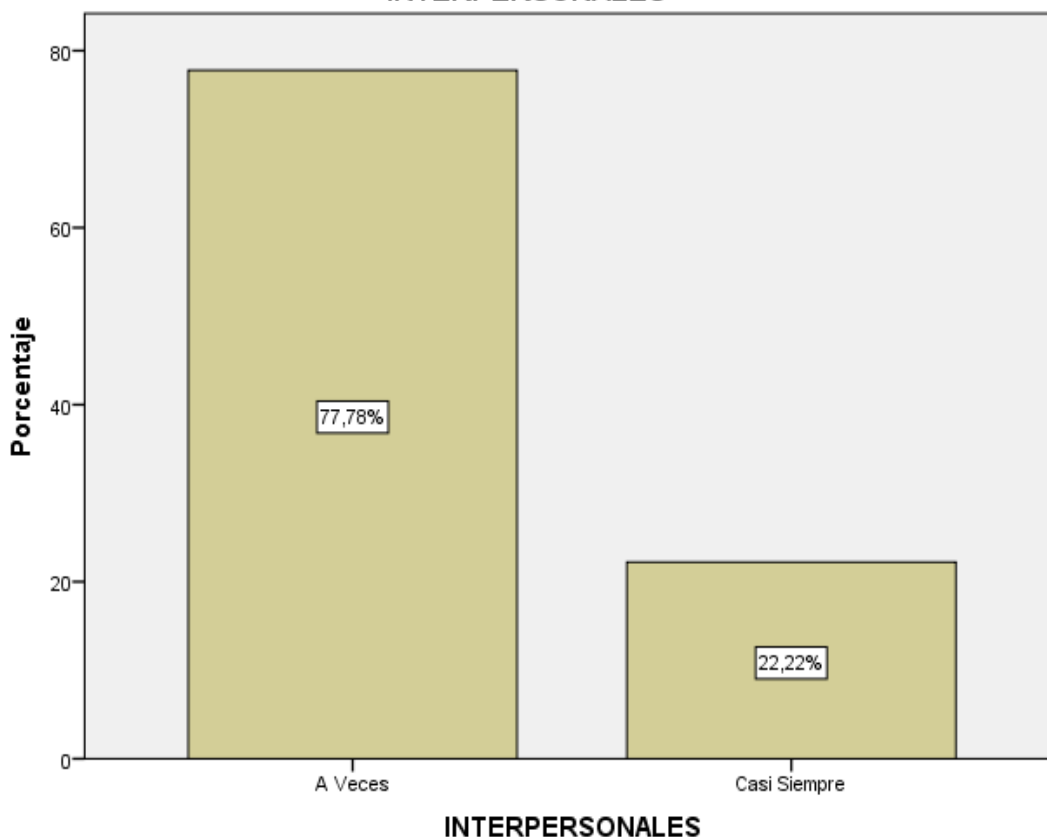
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	28	77,8	77,8	77,8
	Casi Siempre	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 13**

#### **Reconoce tipo de texto**

##### **INTERPERSONALES**



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 77,78% de educadores afirma que a veces existe buenas relaciones interpersonales en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 22,22% de educadores afirma que casi siempre existe buenas relaciones interpersonales en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

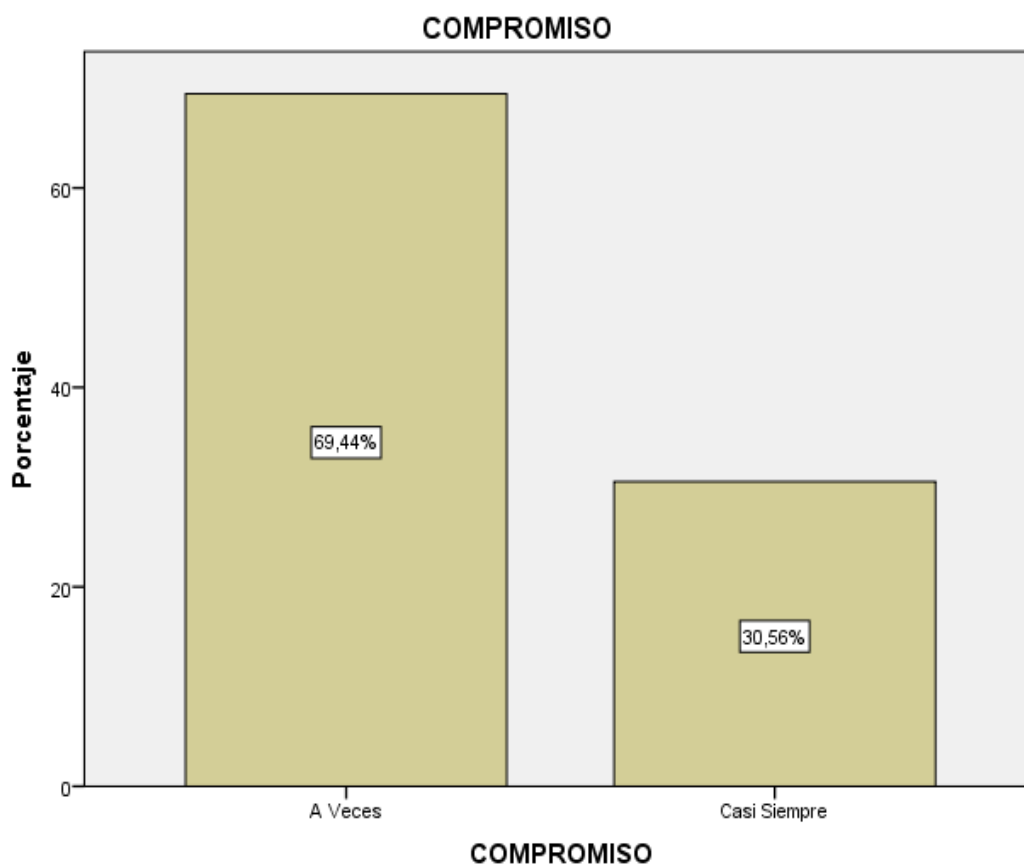
### 4. Compromiso

**Tabla 16**  
**Compromiso**

		COMPROMISO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	25	69,4	69,4	69,4
	Casi Siempre	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 14**  
**Compromiso**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 69,44% de educadores afirma que a veces existe compromiso en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 30,56% de educadores afirma que casi siempre existe compromiso en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

### 5. Empatía

**Tabla 17**

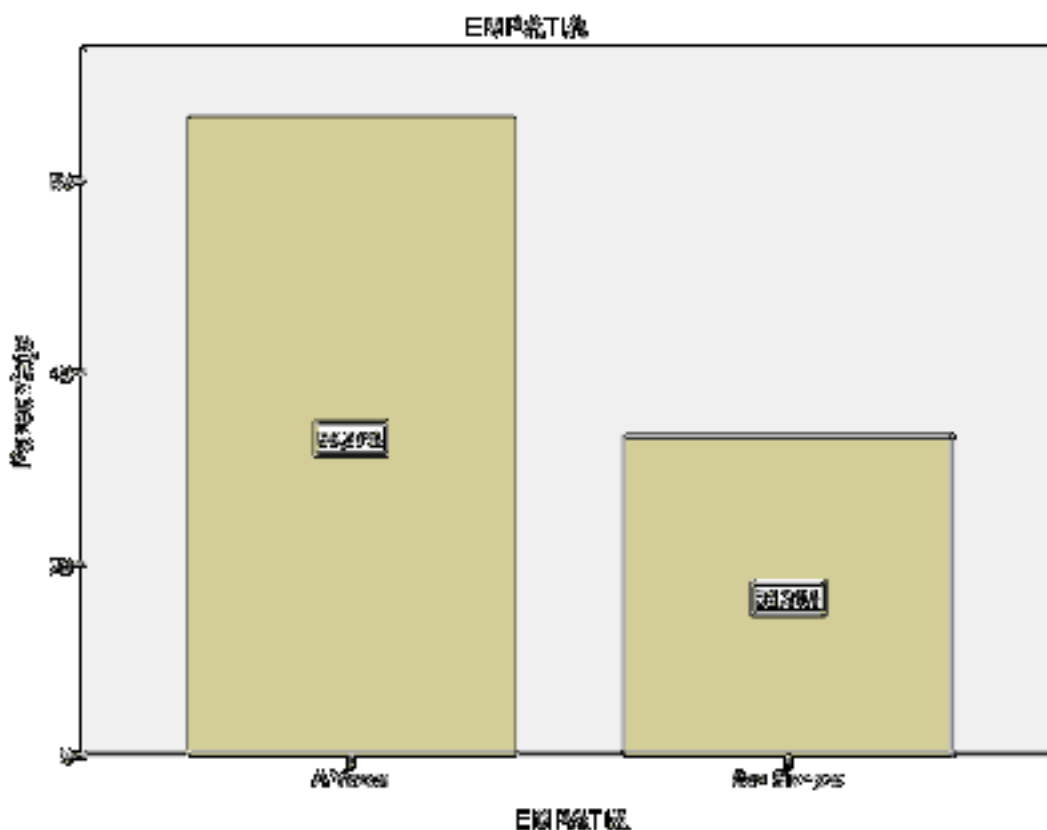
**Empatía**

		EMPATIA			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	A Veces	24	66,7	66,7	66,7
	Casi Siempre	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 15**

**Compromiso**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 66,67% de educadores afirma que a veces existe empatía en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 33,33% de educadores afirma que casi siempre existe empatía en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

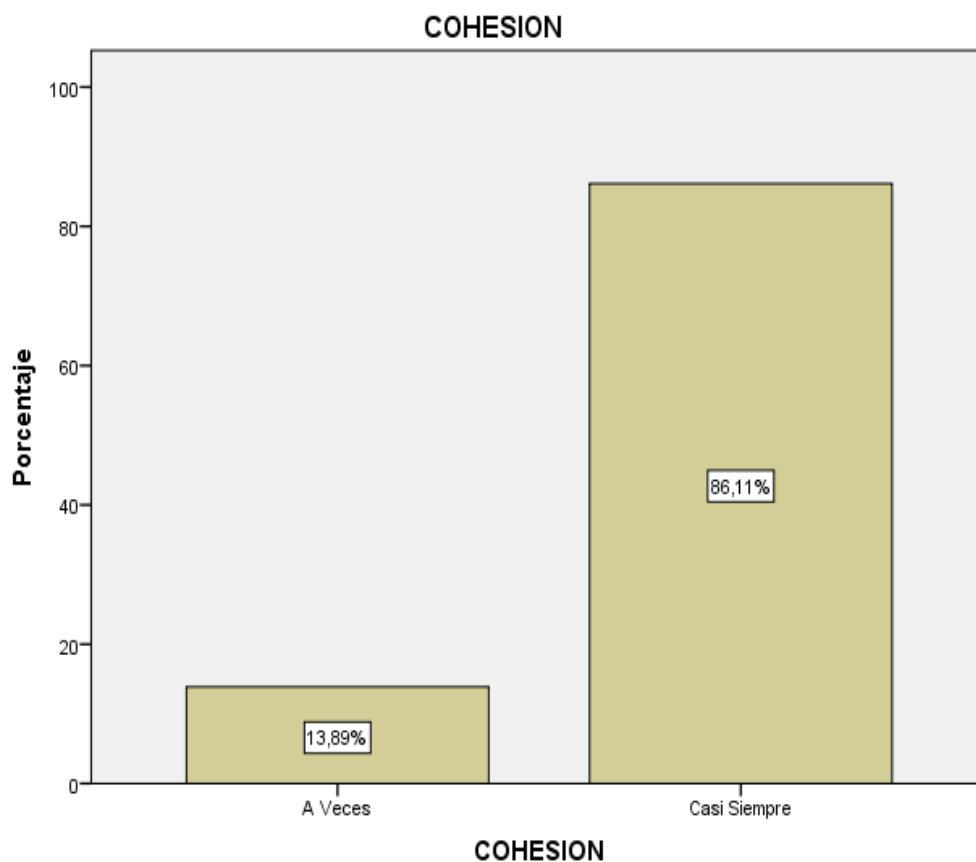
## 6. Cohesión

**Tabla 18**  
**Cohesión**

		COHESIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	5	13,9	13,9	13,9
	Casi Siempre	31	86,1	86,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 16**  
**Cohesión**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

En el grafico anterior podemos observar que el 86,11% de educadores afirma que casi siempre existe cohesión en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, el 13,89% de educadores afirma que a veces existe cohesión en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.



## 4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS

### 4.4.1. Hipótesis general

Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre las variables asertividad directiva y el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018. de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

**Tabla 19**

**Tabla cruzada entre asertividad directa y el trabajo colaborativo**

**Tabla cruzada ASERTIVIDAD\_DIRECTA\*TRABAJO\_COLABORATIVO**

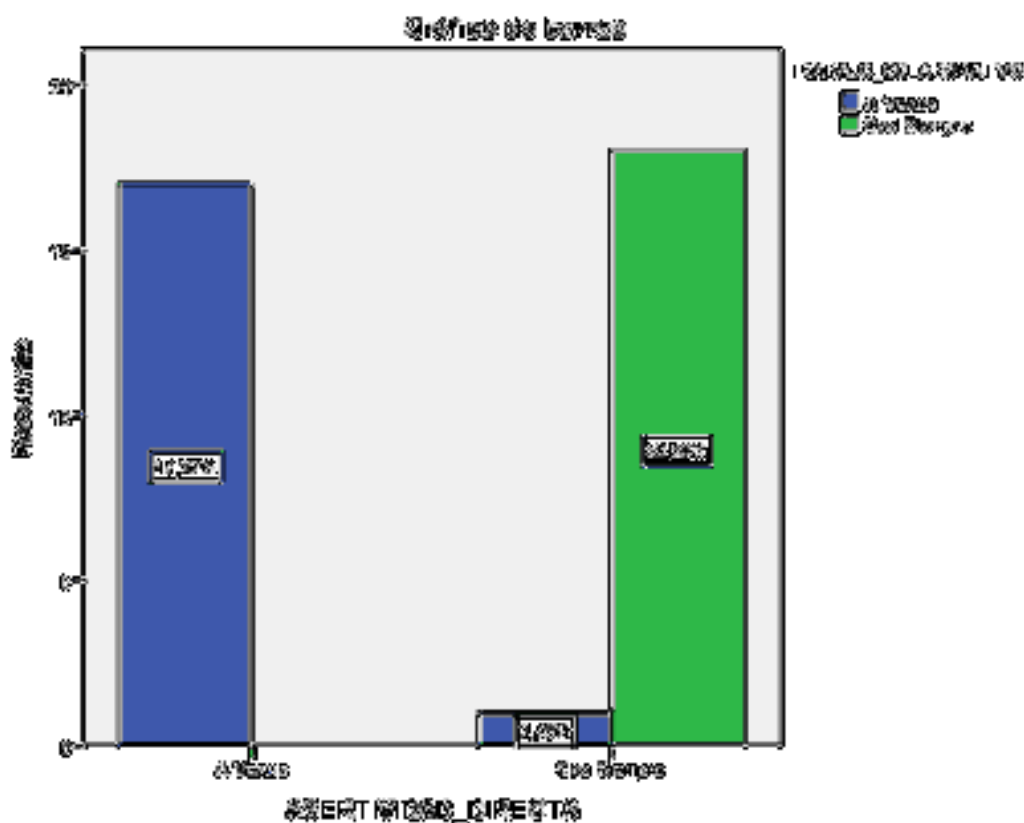
Recuento

		TRABAJO_COLABORATIVO		Total
		A Veces	Casi Siempre	
ASERTIVIDAD_DIRECTA	A Veces	17	0	17
	Casi Siempre	1	18	19
Total		18	18	36

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 17**

**Análisis cruzado entre asertividad directa y el trabajo colaborativo.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN

Como se puede observar los resultados porcentuales, estos indican que si a veces se presenta la asertividad directa en las instituciones de educación superior entonces a veces se presenta el trabajo colaborativo y esto está representado por el 47,22% de educadores en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, si casi siempre se presenta la asertividad directa en las instituciones de educación superior entonces casi siempre se presenta trabajo colaborativo y esto está representado por el 50,00% de educadores en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018

### Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: La asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

H<sub>1</sub> La asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

Nivel de significancia es del 5% = 0,05. Error máximo que podemos cometer al rechazar H<sub>1</sub> La asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018. Calculando la prueba de hipótesis general, con SPSS y el resultado se tiene:

**Tabla 20**  
**Medidas simétricas**

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Nominal por Nominal Phi	,946			,000
V de Cramer	,946			,000
Intervalo por intervalo R de Pearson	,946	,052	17,000	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,946	,052	17,000	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos	36			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Tabla 21

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,211 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	28,533	1	,000		
Razón de verosimilitud	42,071	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	31,316	1	,000		
N de casos válidos	36				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,50.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

La probabilidad es ,000 menor que el nivel de significación 0.05, la prueba se considera que es estadísticamente significativa. Finalmente se tiene:

**Ha:Y=(X)** La asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018. Otra forma de demostrar la relación entre las variables de estudio se muestra en la siguiente tabla bilateral.

Tabla 22

## Correlaciones

		ASERTIVIDAD_ DIRECTA	TRABAJO_COL ABORATIVO
ASERTIVIDAD_DIRECTA	Correlación de Pearson	1	,946**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
TRABAJO_COLABORATIVO	Correlación de Pearson	,946**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el cuadro anterior se analizó la correlación que existe entre la variable asertividad directiva y trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018., podemos observar que el coeficiente de correlación es positivo ( $,946^{**}$ ) lo cual nos indica que es una correlación directa (a más asertividad directa, más trabajo colaborativo y viceversa).

### 4.4.2. Hipótesis específica 1

Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre las variables asertividad directiva y el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018. de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

**Tabla 23**

**Resultados contingentes de auto asertividad directa y trabajo colaborativo**

**Tabla cruzada AUTO\_ASERTIVIDAD\*TRABAJO\_COLABORATIVO**

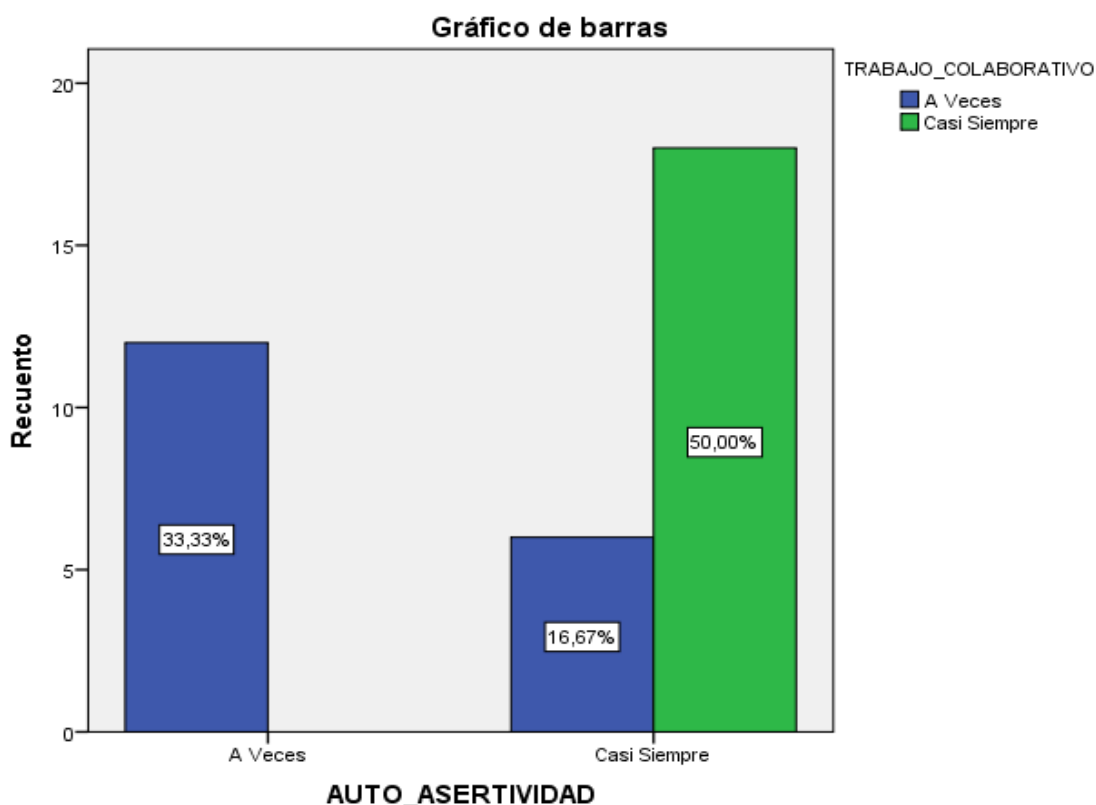
Recuento

		TRABAJO_COLABORATIVO		Total
		A Veces	Casi Siempre	
AUTO_ASERTIVIDAD	A Veces	12	0	12
	Casi Siempre	6	18	24
Total		18	18	36

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 18**

**Resultados contingentes de auto asertividad directa y trabajo colaborativo**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como se puede observar los resultados porcentuales, estos indican que si a veces se presenta la auto asertividad directa en las instituciones de educación superior entonces a veces se presenta el trabajo colaborativo y esto está representado por el 33,33% de educadores en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018, si casi siempre se presenta la auto asertividad directa en las instituciones de educación superior entonces casi siempre se presenta trabajo colaborativo y esto está representado por el 50,00% de educadores en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

Para establecer la certeza de la relación entre ambas variables, se llevarán a la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson



## Formulación de hipótesis

$H_0$ : La auto asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

$H_1$  La auto asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

Nivel de significancia es del 5% = 0,05. Error máximo que podemos cometer al rechazar  $H_1$  La auto asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

Tabla 24

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,000 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	15,125	1	,000		
Razón de verosimilitud	22,915	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	17,500	1	,000		
N de casos válidos	36				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,00.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Fuente:** Elaboración propia en base a las encuestas

Finalmente se tiene que:

H<sub>0</sub>: La auto asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

#### 4.4.3. Hipótesis específica 2

Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre las variables asertividad directiva y el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018. de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

**Tabla 25**

**Resultados contingentes de hetero asertividad directa y trabajo colaborativo**

**Tabla cruzada HETERO\_ASERTIVIDAD\*TRABAJO\_COLABORATIVO**

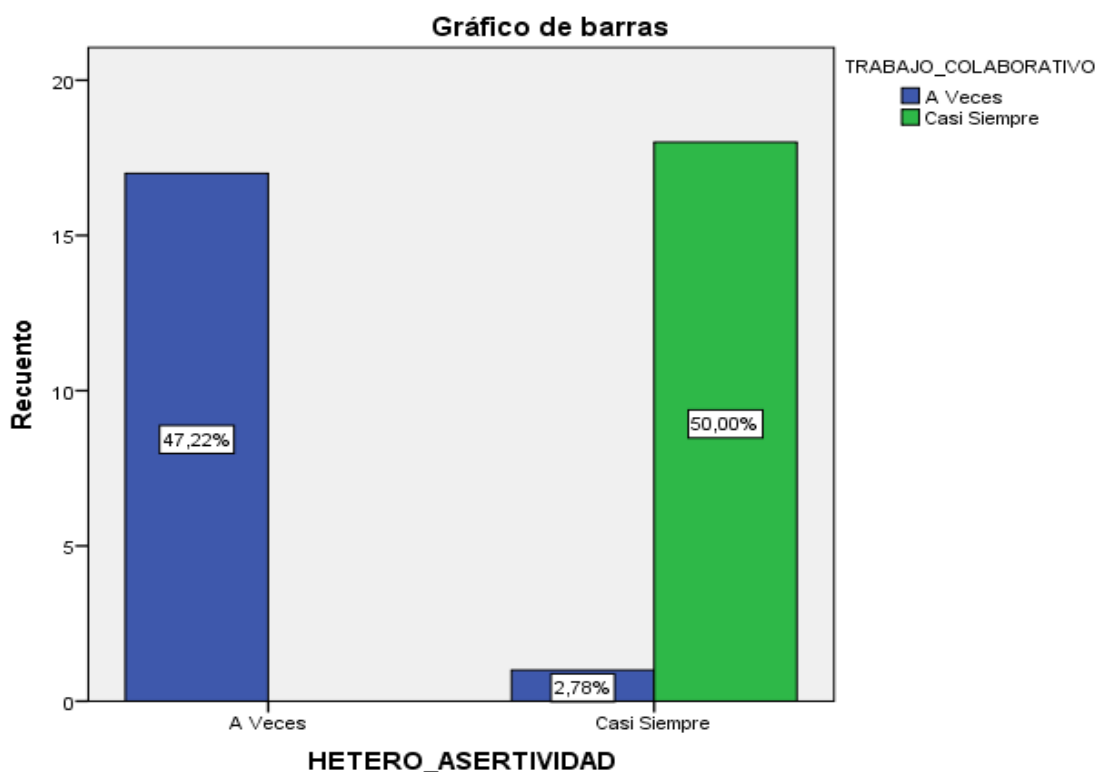
Recuento

		TRABAJO_COLABORATIVO		Total
		A Veces	Casi Siempre	
HETERO_ASERTIVIDAD	A Veces	17	0	17
	Casi Siempre	1	18	19
Total		18	18	36

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico 19**

**Resultados contingentes de hetero asertividad directa y trabajo colaborativo**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento



## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como se puede observar en los resultados porcentuales, si la hetero asertividad directa se observa ocasionalmente en las instituciones de educación superior, entonces el trabajo colaborativo se observa ocasionalmente, representado por el 47,22% de los educadores de las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018, si la hetero asertividad directa está casi siempre presente en las instituciones de educación superior, entonces el trabajo colaborativo está casi siempre presente y está representado por el 50% de los educadores de las instituciones de educación superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

Se realizará la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson para determinar la fiabilidad de la relación entre ambas variables.

### Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: La hetero asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

H<sub>1</sub>: La hetero asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

Nivel de significancia es del 5% = 0,05. Error máximo que podemos cometer al rechazar H<sub>1</sub> La auto asertividad directiva no se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.

Tabla 26

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,211 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	28,533	1	,000		
Razón de verosimilitud	42,071	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	31,316	1	,000		
N de casos válidos	36				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,50.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Fuente:** Elaboración propia en base a las encuestas

Finalmente se tiene que:

H<sub>0</sub>: La hetero asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.



## CONCLUSIONES

- Primera.-** En conclusión podemos observar que la auto asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.
- Segunda.-** En conclusión podemos observar que la hetero asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo- Cusco. Periodo 2018.



## RECOMENDACIONES

**Primera.-** Se recomienda expresar las opiniones, ser tolerante con las demás personas, promover la tranquilidad con uno mismo, inducir a usar o hacer las cosas con moderación y dar la suficiente confianza y determinación para enfrentarse a situaciones difíciles o arriesgadas.

**Segunda.-** Se recomienda incentivar el reconocimiento y ayudar a los demás, respetar las diversas opiniones que las demás personas y enseñar a sobre llevar las situaciones de una manera objetiva y resolutiva



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, E. (1993). *Domina la comunicación*. México: Árbol.

Aguilar, E. (1993). *Elige la autoestima*. México: Árbol.

Ballesteros, B., Medina, A., & Caycedo, C. (2006). *El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica*. Bogotá: Universitas Psychologica.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Bogota: Prentice Hall.

Caballo, V. (2005). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo veintiuno de españa editores .

Carme, A. (2002). *El trabajo en equipo en los centros educativos*. Barcelona: Praxis.

Castañyer, O. (2000). *La asertividad: expresión de una sana autoestima*. Bilbao: Descle.

Dávila, E. (2014). *RELACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 400. MINISTERIO DE SALUD - MINSA. TARAPOTO, PERIODO 2012 - 2013*. Tarapoto: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN.

Galindo, R., Galindo, L., Martínez de la Cruz, N., Ley Fuentes, M., Ruiz Aguirre, E. I., & Valenzuela, E. (2013). Acercamiento epistemológico a la teoría del aprendizaje. *Revista de Innovación Educativa*, II(4), 156–169.

González C., G., & Díaz Matajira, L. (2005). Aprendizaje colaborativo: una experiencia desde las aulas universitaria. *Educación Y Educadores*, 21-44(8).



Pick, W., & Vargas, T. (1990). *Yo adolescente: respuestas claras a mis grandes dudas*. México: Limusa.

Podestá, P. (2014). El trabajo colaborativo entre docentes: experiencias en la Especialización Docente Superior en Educación y TIC. *Instituto Nacional de Formación Docente*(374), 1-4.

Ramírez, S. (2017). *El aprendizaje colaborativo y su influencia en el logro del aprendizaje en el curso de contabilidad de instituciones financieras de una universidad pública de la región Huánuco*. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA.

Rees, S., & Gram., R. (1991). *Assertion training: How to be who you really are*. London: Routledge.

Riso, W. (2001). Entrenamiento asertivo. Aspectos conceptuales. Colombia:. 45-53.

Robledo, B. (2013). *TESIS: EL TRABAJO COLABORATIVO EN LOS ALUMNOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA*. Moriel: UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

Robredo, C. (1995). *La tolerancia a la frustración en relación al grado de asertividad que tienen los vendedores comisionistas electrodomésticos. Tesis inédita de Licenciatura en Psicología*. México: Universidad Femenina de México.

Rodríguez, E., & Serralde, M. (1991). *Asertividad para negociar*. México: McGraw-Hill.

Rodríguez, E., & Serralde, M. (1991). *Asertividad para negociar*. México: McGraw-Hill.



- Roselli, N. D. (2011). Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación social. Convergencias y posibles articulaciones. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, , II(2), 173-191.
- Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). A review and an integration of frameworks. , 37(5), . . *Small Group Research*, 540-570.
- Samanez, A., & Alva, S. (2016). *Bienestar Psicológico Y Asertividad En Estudiantes De Secundaria De Una Institución Educativa Privada De Lima Este*,. Lima: Universidad Peruana Union.
- Samanez, A., & Alva, S. (2016). *TESIS: Bienestar psicológico y asertividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Lima este, 2016*. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.
- Sarzosa, S. (2017). *DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES EN UN COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO DE LA REGIÓN DE COQUIMBO*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Senge, P. (2005). *La quinta disciplina*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Senge, P. (2012). *La quinta disciplina* (Segunda ed.). Buenos Aires : Granica.
- Skinner, B. F. (1975). *La conducta de los organismos un análisis experimental*. Barcelona: Fontanella.
- Suárez Guerrero, C. (2004). La interacción cooperativa: condición social de aprendizaje. *Educación (PUCP)*, 23(12), 79-100.



Torres, M. (2012). *El Trabajo Colaborativo Como Estrategia De Gestión Académica En El Fortalecimiento De La Reorganización*. Bogota: Universidad Libre-Bogota.

Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación. (2017). *ESCALE (estadística de la calidad educativa)*. Recuperado el 29 de octubre de 2018, de <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiiee;jsessionid=11d5624c8227c6cce4711084d351>

Velázquez Callado, C. (2004). *Las actividades físicas cooperativas. Una propuesta para la formación en valores a través de la Educación Física en las escuelas de educación básica*. México: Subsecretaría de Educación Básica y Normal.

Vildes, A., & Gil, D. (2011). El trabajo cooperativo en las clases de ciencias. Una estrategia imprescindible pero aun infrautilizada. Alambique. Didáctica de las Ciencias Experimentales. *Alambique*(69), 73- 79.

Villagrán, W. (2014). *Tesis: Bienestar psicológico y asertividad en el adolescente* . Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.



# ANEXOS



### ANEXO N° 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	1	<b>TIPO</b> Cuantitativa <b>NIVEL</b> Correlacional <b>DISEÑO</b> No experimental <b>POBLACIÓN</b> Se tomará como muestra a todos los docentes de las Instituciones educativas de educación superior de la provincia de Acomayo, de la región Cusco en el Periodo 2018. Los cuales suman un total de 36 docentes. <b>MUESTRA</b> Método probabilístico <b>TÉCNICA</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario
¿En qué medida la asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018?	Determinar en qué medida la asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018.	La asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018.	Asertividad directiva	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	2	
a) ¿En qué medida la auto asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018? b) ¿En qué medida la hetero asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018?	a) Determinar en qué medida la auto asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018. b) Determinar en qué medida la hetero asertividad directiva se relaciona con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018.	a) La auto asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018. b) La hetero asertividad directiva se relaciona directamente con el trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018.	Trabajo colaborativo	



### ANEXO N° 02

#### MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
ASERTIVIDAD DIRECTIVA	Auto asertividad	Tranquilidad consigo mismo	1. Cuando alguien dice algo con lo que el director no está de acuerdo, no le pone nervioso tener que exponer su propia opinión. 2. Al director no le disgusta que los demás lo vean nervioso. 3. Cuando lo critican sin razón, no se pone nervioso al tener que defenderse. 4. Cuando le hacen elogios al director, no se pone nerviosa/o y sabe cómo reaccionar.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		Templanza	5. Cuando el director se enfada no le molesta que los demás se den cuenta. 6. Si se le olvida algo, no se enfada consigo mismo 7. El director no me enfada, si no consigue hacer las cosas perfectamente 8. No se siente mal cuando tiene que cambiar alguna opinión. 9. Cuando esta triste no le disgusta que lo demás se den cuenta. 10. El director toma de buena manera las críticas, 11. No siente malestar hacia la persona que le niegue algo razonable que le pidió de buena manera.	



		Valentía	<p>12. Cuando hace algo que cree que no les gusta a los demás pero considera bueno, no siente miedo o venganza de lo que puedan pensar de él.</p> <p>13. Al director no le cuesta hacer preguntas para buscar soluciones. Cuando se equivoca, no le cuesta reconocerlo ante los demás.</p> <p>14. El director pregunta lo que desconoce,</p> <p>15. Cuando cree haber cometido un error, no busca excusas que lo justifiquen.</p> <p>16. Cuando descubre que no sabe algo, no se siente mal consigo mismo.</p>
	Hetero asertividad	<p>Reconocimiento y ayuda a los demás.</p> <p>Tranquilidad con los demás</p>	<p>17. El director es capaz de elogiar a alguien cuando lo merece.</p> <p>18. No le cuesta hacer favores a quienes lo merecen,</p> <p>19. No se molesta que no le entienden algo cuando explica, lo vuelve a explicar con paciencia.</p> <p>20. No se irrita cuando le llevan la contraria.</p> <p>21. No le molesta que los demás no comprendan su razón.</p> <p>22. El director comprende cuando ve que la gente cambia de opinión con el paso de tiempo.</p> <p>23. Es paciente cuando le piden ciertas cosas, con educación.</p> <p>24. No le molesta que le hagan preguntas.</p> <p>25. Le desagrada comprobar que la gente no se esfuerce demasiado en hacer su trabajo pero los ayuda y motiva para que lo hagan lo mejor posible.</p> <p>26. Se considera ignorante en muchos aspectos y que todos tienen algo que mejorar, incluso él.</p> <p>27. Ayuda a los docentes a tomar decisiones.</p> <p>28. Cuando ve a alguien comportándose de manera indebidamente, maneja la situación de una manera objetiva y resolutiva.</p>



<b>TRABAJO COLABORATIVO</b>	Unidimensional	Colaboración	<p>29. De acuerdo a su experiencia docente/directiva, existe una cultura colaborativa al interior del Colegio.</p> <p>30. Usted en su calidad de docente/directivo/asistente promueve el trabajo colaborativo entre los docentes.</p> <p>31. El trabajo colaborativo es prioridad en el Colegio.</p> <p>32. En el Colegio los docentes/directivos/asistentes se colaboran para trabajar las evaluaciones externas que el MINEDUC propone actualmente.</p> <p>33. Las actividades colaborativas entre profesores son situaciones circunstanciales durante el año.</p>
		Liderazgo	<p>34. Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo es relevante para la gestión educacional.</p> <p>35. Sería una desventaja, tener que utilizar el tiempo personal para trabajar en equipo.</p> <p>36. Existe una actitud positiva institucional para realizar el trabajo en equipo con docentes.</p> <p>37. Existen acciones en el PEI que avalen los trabajos e equipo entre los docentes del establecimiento.</p> <p>38. Los tiempos asignados para el trabajo en equipo son los adecuados.</p> <p>39. Podría existir un trabajo en equipo sin una buena convivencia entre los docentes del establecimiento.</p> <p>40. Las condiciones administrativas existentes en la actualidad (horas de clases, tiempos de planificación, etc.) dificulta el trabajo colaborativo en el colegio.</p> <p>41. En el Colegio se facilitan los recursos humanos, financieros y materiales para favorecer los trabajos en equipo de los docentes.</p> <p>42. De acuerdo a su experiencia, para tomar una decisión como equipo, es necesario disponer de tiempo para la discusión y análisis del problema.</p>



	Relaciones interpersonales	<p>43. Usted en su calidad de Docente/Directivo tiene posibilidades de establecer acciones que permitan mejorar las relaciones interpersonales al interior del establecimiento.</p> <p>44. En el establecimiento se reconoce que el trabajo de tipo individual, va en perjuicio de una mejor relación entre docentes y directivos.</p> <p>45. En el establecimiento se promueve las relaciones personales entre el profesorado y el directivo.</p>	
	Compromiso	<p>46. La evaluación del trabajo, del equipo de profesores es un compromiso de todos.</p> <p>47. En el establecimiento los docentes/directivos se sienten comprometidos al trabajar en equipo.</p> <p>48. Existen equipos de docentes/directivos que comprometen para organizar y preparar actividades pedagógicas entre las asignaturas afines.</p>	
	Empatía	<p>49. En su calidad de docente/directivo usted tiene la capacidad de ubicarse en el lugar del otro ante la adversidad.</p> <p>50. Dentro de los equipos de trabajo se establece una relación empática entre los profesores.</p> <p>51. Cree usted que ser empático favorece el trabajo en Equipo en el establecimiento.</p>	
	Cohesión	<p>52. En determinadas actividades a realizar por los docentes, existe cohesión en el desarrollo de las tareas establecidas.</p> <p>53. Usted se siente a gusto cohesionando con sus colegas en las actividades de equipo en el establecimiento.</p>	



## ANEXO N° 03 CUESTIONARIO

**UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR**

**TESIS  
ASERTIVIDAD DIRECTIVA Y TRABAJO COLABORATIVO EN  
LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA  
PROVINCIA DE ACOMAYO- CUSCO. PERIODO 2018.**

**OBJETIVO:** Recoger información para determinar en qué medida la asertividad directiva se relaciona con trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo-Cusco. Periodo 2018.

**Género:** Femenino: \_\_\_\_\_ Masculino: \_\_\_\_\_  
**Edad:** \_\_\_\_\_

ESCALA DE VALORACIÓN				
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DEACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>ASERTIVIDAD DIRECTIVA</b>					
1. Cuando alguien dice algo con lo que el director no está de acuerdo, no le pone nervioso tener que exponer su propia opinión.					
2. Al director no le disgusta que los demás lo vean nervioso.					
3. Cuando lo critican sin razón, no se pone nervioso al tener que defenderse.					
4. Cuando le hacen elogios al director, no se pone nerviosa/o y sabe cómo reaccionar.					
5. Cuando el director se enfada no le molesta que los demás se den cuenta.					
6. Si se le olvida algo, no se enfada consigo mismo.					
7. El director no me enfada, si no consigue hacer las cosas perfectamente.					
8. No se siente mal cuando tiene que cambiar alguna opinión.					
9. Cuando esta triste no le disgusta que lo demás se den cuenta.					
10. El director toma de buena manera las críticas.					
11. No siente malestar hacia la persona que le niegue algo razonable que le pidió de buena manera.					



12. Cuando hace algo que cree que no les gusta a los demás pero considera bueno, no siente miedo o venganza de lo que puedan pensar de él.					
13. Al director no le cuesta hacer preguntas para buscar soluciones. Cuando se equivoca, no le cuesta reconocerlo ante los demás.					
14. El director pregunta lo que desconoce.					
15. Cuando cree haber cometido un error, no busca excusas que lo justifiquen					
16. Cuando descubre que no sabe algo, no se siente mal consigo mismo.					
17. El director es capaz de elogiar a alguien cuando lo merece.					
18. No le cuesta hacer favores a quienes lo merecen.					
19. No se molesta que no le entienden algo cuando explica, lo vuelve a explicar con paciencia.					
20. No se irrita cuando le llevan la contraria.					
21. No le molesta que los demás no comprendan su razón.					
22. El director comprende cuando ve que la gente cambia de opinión con el paso de tiempo.					
23. Es paciente cuando le piden ciertas cosas, con educación.					
24. No le molesta que le hagan preguntas.					
25. Le desagrada comprobar que la gente no se esfuerce demasiado en hacer su trabajo pero los ayuda y motiva para que lo hagan lo mejor posible.					
26. Se considera ignorante en muchos aspectos y que todos tienen algo que mejorar, incluso él					
27. Ayuda a los docentes a tomar decisiones.					
28. Cuando ve a alguien comportándose de manera indebidamente, maneja la situación de una manera objetiva y resolutiva.					

	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>TRABAJO COLABORATIVO</b>					
29. De acuerdo a su experiencia docente/directiva, existe una cultura colaborativa al interior del Colegio.					
30. Usted en su calidad de docente/directivo/asistente promueve el trabajo colaborativo entre los docentes.					
31. El trabajo colaborativo es prioridad en el Colegio.					
32. En el Colegio los docentes/directivos/asistentes se colaboran para trabajar las evaluaciones externas que el MINEDUC propone actualmente.					
33. Las actividades colaborativas entre profesores son situaciones circunstanciales durante el año					
34. Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo es relevante para la gestión educacional.					
35. Sería una desventaja, tener que utilizar el tiempo personal para trabajar en equipo.					
36. Existe una actitud positiva institucional para realizar el trabajo en equipo con docentes.					



37.Existen acciones en el PEI que avalen los trabajos e equipo entre los docentes del establecimiento.					
38.Los tiempos asignados para el trabajo en equipo son los adecuados.					
39.Podría existir un trabajo en equipo sin una buena convivencia entre los docentes del establecimiento.					
40.Las condiciones administrativas existentes en la actualidad (horas de clases, tiempos de planificación, etc.) dificulta el trabajo colaborativo en el colegio.					
41.En el Colegio se facilitan los recursos humanos, financieros y materiales para favorecer los trabajos en equipo de los docentes.					
42.De acuerdo a su experiencia, para tomar una decisión como equipo, es necesario disponer de tiempo para la discusión y análisis del problema.					
43.Usted en su calidad de Docente/Directivo tiene posibilidades de establecer acciones que permitan mejorar las relaciones interpersonales al interior del establecimiento.					
44.En el establecimiento se reconoce que el trabajo de tipo individual, va en perjuicio de una mejor relación entre docentes y directivos.					
45.En el establecimiento se promueve las relaciones personales entre el profesorado y el directivo.					
46.La evaluación del trabajo, del equipo de profesores es un compromiso de todos.					
47.En el establecimiento los docentes/directivos se sienten comprometidos al trabajar en equipo.					
48.Existen equipos de docentes/directivos que comprometen para organizar y preparar actividades pedagógicas entre las asignaturas afines					
49.En su calidad de docente/directivo usted tiene la capacidad de ubicarse en el lugar del otro ante la adversidad.					
50.Dentro de los equipos de trabajo se establece una relación empática entre los profesores.					
51.Cree usted que ser empático favorece el trabajo en Equipo en el establecimiento.					
52.En determinadas actividades a realizar por los docentes, existe cohesión en el desarrollo de las tareas establecidas.					
53.Usted se siente a gusto cohesionando con sus colegas en las actividades de equipo en el establecimiento.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...**



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 27-11-24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Inés Conzuelero Chuco  
Dirección: AV Sicuani s/n  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40164467  
Teléfono: 950727993 email: \_\_\_\_\_  
Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_  
Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación  
Escuela Profesional o Mención: Investigación y docencia en Educación Superior  
Título o Grado Académico a optar: Magister  
Asesor: Dr. Segundo Ortiz Cansaya  
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico   
Título: Asertividad directiva y trabajo colaborativo en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Acomayo - Cusco. Periodo 2018  
Palabras claves, (3 a 5 términos): Asertividad, directiva, trabajo, Colaborativo.  
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?  
2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.  
<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller    Titulo    2da Especialidad    Maestría    Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P 33

[Firma manuscrita]

Firma de Autor



huella digital

27 de Noviembre 2024

Fecha

