



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

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



NÚMERO:

2023 - 036

## EVALUACION DE ORIGINALIDAD

### CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

**Comunicación asertiva como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali – 2022**

Presentado por: **Soria Mendoza Gino**, del nivel de Pre Grado de la **FACULTAD DE CCTYA**, Escuela Profesional de **CIENCIA DE LA COMUNICACION**. El resultado obtenido es: **PORCENTAJE DE SIMILITUD 9 %** por el cual se otorga el calificativo de:

**APROBADO**, según el Reglamento de Evaluación de Originalidad.

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Ninguna

Ica, 23 de Mayo del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN TURISMO Y ARQUEOLOGÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y ARQUEOLOGÍA  
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN  
DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y  
ARQUEOLOGÍA



**INFORME FINAL DE TESIS**

Comunicación asertiva como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali – 2022

**AUTOR:**

Soria Mendoza, Gino (ORCID.org/0009-0008-7597-5562)

**ASESOR:**

Delgado Asto, César Edwin (ORCID.org/ 0000-0001-6116-6272)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

Ica, Perú

2023

Dedicatoria:

A mi familia, por contar siempre con su apoyo incondicional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

I	Introducción .....	08
II	Estrategia metodológica.....	12
III	Resultados.....	18
IV	Discusión.....	43
V	Conclusiones .....	46
VI	Recomendaciones .....	47
VII	Referencias bibliográficas .....	48
VIII	Anexos.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Procesamiento de casos .....	15
Tabla 2 Fiabilidad del instrumento .....	15
Tabla 3 Juicio de expertos.....	16
Tabla 4 al 23 Resultados de la investigación.....	18-37
Tabla 24 Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> .....	38
Tabla 25 Regresión y dispersión V1 y V2.....	39
Tabla 26 Regresión y dispersión D1 V1 – V2. ....	40
Tabla 27 Regresión y dispersión D2 V1 – V2. ....	41
Tabla 28 Regresión y dispersión D3 V1 – V2. ....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Fórmula Alfa de Combrach. ....	13
Figura 2 Base de datos del software IBM SPSS .....	14
Figura 3 Análisis de confiabilidad .....	15
Figura 4 al 23 Resultados de la investigación .....	18-37
Figura 24 Regresión y dispersión V1 y V2. ....	39
Figura 25 Regresión y dispersión D1 V1 – V2.....	40
Figura 26 Regresión y dispersión D2 V1 – V2.....	41
Figura 27 Regresión y dispersión D3 V1 – V2.....	42



## **Resumen**

La presente tesis aborda la temática de la comunicación asertiva como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali – 2022. En tal sentido la investigación tiene como objetivo identificar de qué manera la comunicación asertiva, como estrategia, fortalece el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales, instalada en la provincia de Coronel Portillo, en la región Ucayali, para llevar a cabo las elecciones regionales y municipales del año 2022.

La presente investigación es de tipo descriptivo básico ya que refiere las variables de estudio en el entorno problemático, caracterizando los fenómenos investigados mediante la observación del comportamiento sin profundizar en la búsqueda de causas y efectos. Por otro lado, el estudio también es correlacional, ya que intenta explicar los factores que precipitaron el fenómeno y las consecuencias que podrían conducir a su crecimiento (Hernández et al., 2014).

Según (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018) la presente investigación se enmarca en el nivel descriptivo, Algunos investigadores la refieren como investigación estadística, la misma que presenta las características de la muestra y se extrapolan al conjunto de la población y a situaciones comparables.

Entre los principales hallazgos se puede señalar que, si existe correlación media o moderada de 0,742 entre las variables de estudio, con alto nivel de significancia porque el p- valor es 0 y es menor a alfa que es 0,05 es decir  $p\text{-valor} < \alpha$  0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras Claves:** Comunicación asertiva, estrategia, trabajo en equipo, procesos electorales.

## **Abstract**

This thesis addresses the issue of assertive communication as a strategy to strengthen teamwork in the decentralized office of electoral processes in the province of Coronel Portillo - Ucayali Region - 2022. In this sense, the objective of this research is to identify how assertive communication as a strategy strengthens teamwork in the decentralized office of electoral processes of the province of Coronel Portillo - Ucayali Region - 2022.

The present research is of a basic descriptive type since it describes the variables of study in the problematic environment, characterizing the phenomena investigated through the observation of behavior without delving into the search for causes and effects. On the other hand, the study is also correlational, since it attempts to explain the factors that precipitated the phenomenon and the consequences that could lead to its growth.(Hernández et al., 2014).

According to (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018) the present researchn is framed in the descriptive level, Some researchers refer to it as statistical research in which the characteristics of the sample are presented and extrapolated to the whole population and to comparable situations.

Among the main findings, it can be noted that there is a medium or moderate correlation of 0.742 between the study variables, with a high level of significance because the p-value is 0 and is less than alpha, which is 0.05, that is,  $p\text{-value} < 0.05$  therefore the null hypothesis is rejected.

**Key words:** assertive communication, strategy, teamwork, electoral processes.

## **I. Introducción**

La investigación se realiza dentro de un contexto social a fin de analizar la comunicación asertiva como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo, varios estudios nos acercan al tema de esta tesis, así lo podemos ver en el artículo científico "La comunicación interna como área estratégica para la innovación a través de la gestión del cambio y la felicidad organizacional", Castro y Díaz (2021), sostienen que los actuales y futuros proyectos de comunicación no deben perder de vista las características de la condición comunicacional, que la definen como el progreso de los colaboradores en actividades de recepción a públicos cada vez más caracterizados por actividades de producción. Nos referimos a los prosumidores, que son tanto consumidores pasivos como creativos. La comunicación asertiva es un estilo de comunicación basado en habilidades sociales y equilibradas que transmiten con precisión puntos de vista, ideas, deseos y necesidades; con respeto por uno mismo y por los demás, en beneficio mutuo de todas las partes.

Según Alvarado (2016), el efecto de la comunicación asertiva en el clima organizacional y el logro de objetivos en las organizaciones del sector público es para las empresas un problema crucial que permite entender cómo trasladar la información entre sus áreas y su entorno operativo. También es muy importante transmitir los objetivos de una empresa, la divulgación de los procesos de toma de decisiones y las iniciativas de transformación organizativa previstas, así como las importantes acciones de la comunicación asertiva.

La comunicación eficaz a través de la asertividad es el principal objetivo de todo empleado y, para lograrlo, cada uno debe cubrirse de acuerdo con las funciones que desempeña. Se ha demostrado que los miembros más rentables utilizan un enfoque de comunicación asertivo. El entorno organizativo se ve inmediatamente afectado por la forma de una comunicación enérgica, dictatorial, vertical, sin embargo, si se maneja con asertividad y eficacia, los individuos se sentirán más cómodos, generarán confianza y credibilidad y, por tanto, aumentará su productividad laboral.

La asertividad es la capacidad verbal para expresar deseos, opiniones, limitaciones personales, sentimientos positivos y negativos, así como la defensa de derechos e intereses, la gestión de críticas positivas y negativas, la manifestación y recepción de elogios, la declinación y aceptación de peticiones y el inicio de la interacción de forma directa, honesta y oportuna, con respeto a sí mismo y a los demás en las relaciones interpersonales en situaciones de servicio o consumo" (Floresy Díaz-Loving, 2006).

Las organizaciones dependen de las interacciones humanas, por lo que la comunicación asertiva ha cobrado importancia en el mundo organizativo contemporáneo, ya que permite a los trabajadores responder con eficacia en los numerosos escenarios que pueden encontrarse en cualquier profesión. Hoy en día, las organizaciones necesitan personas con relaciones sólidas.

Restrepo et al. (2012) describen un equipo de trabajo como un conjunto de individuos asignados o autoasignados, con base en habilidades y competencias especificadas, para alcanzar un objetivo específico bajo la dirección de un coordinador. Además, Gutiérrez (2010) afirma:

"El trabajo en equipo es un grupo de individuos que cooperan e interactúan para lograr objetivos compartidos; se fundamenta en la unidad de propósito a través de las contribuciones de los conocimientos, habilidades y acciones de sus miembros". (p. 46)

Por su parte Díaz (2006) lo describe como:

"Un grupo de individuos con talentos y conocimientos especializados que se dedican a lograr un objetivo compartido y que valoran sus competencias en consecuencia". (p. 35)

Zuccoloto (2005) identifica tres elementos de la colaboración, la disposición para el trabajo en equipo, el compromiso y cooperación y la motivación y compañerismo, se refiere a la motivación y compañerismo que deben darse en el equipo de trabajo.

En el proceso investigatorio se buscó antecedentes de estudios similares tal es así que Calderón (2017) que pretendió identificar la influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales en la unidad educativa Martha Bucaram de Roldós, concluyendo que existe vinculación entre las dificultades que muestran algunos estudiantes para comunicarse efectivamente y manifestar una conducta adecuada. Las personas que practican la conducta asertiva son más seguras de sí mismas, más transparentes y fluidas en la comunicación, entran en socialización porque al ser honestas, se muestra una buena comunicación entre personas. Por su parte Garces (2019) cuyo propósito de la su investigación es identificar la influencia de la asertividad en la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Ecuatran S.A. Lo que le permite concluir que se puede evidenciar que la asertividad si influye en la satisfacción laboral, obteniendo como resultado 1,649 como resultado del Chi<sup>2</sup>, en relación 9,488 determinado como valor crítico, lo que significa que una persona para ser asertiva en el trabajo necesariamente debe poseer una satisfacción laboral placentera. De acuerdo con los niveles de asertividad dados por la población operativa de la organización, más de la mitad población evaluada se encuentran en un nivel de no asertividad lo que se refiere que tienen dificultad para poder expresarse durante sus relaciones interpersonales, son sujetos inseguros, usualmente pierden el control de las situaciones y carecen de autoridad para la solución de conflictos, más de la cuarta parte se encuentra en un nivel de asertividad indirecta, es decir que las personas que se hallan en este punto, tienen una adecuada comunicación con los demás, en otras palabras poseen la capacidad de expresar sus sentimientos, decir lo que piensan y sienten para lograr satisfacer sus deseos, finalmente más de la décima parte de la población se encuentra en un nivel de asertividad lo que se refiere que expresan sus sentimientos y opiniones, en otras palabras son individuos socialmente hábiles, es por ello que sienten gran libertad para manifestarse, sin ofender a nadie, son empáticos, capaces de comunicarse con facilidad con cualquier individuo que desee.

A nivel nacional Aguilar (2019) tiene como objetivo identificar la relación entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Concluyendo que la comunicación asertiva se relaciona directa ( $Rho=0,753$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con las relaciones interpersonales en docentes de secundaria de las instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. Las estrategias de asertividad se relacionan directa ( $Rho=0,722$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con las relaciones interpersonales en docentes de secundaria de las instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. El estilo asertivo se relaciona directa ( $Rho=0,712$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con las relaciones interpersonales en docentes de secundaria de las instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. La comunicación precisa se relaciona directa ( $Rho=0,678$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con las relaciones interpersonales en docentes de secundaria de las instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada. Por su parte Ríos (2021) buscó identificar la relación entre la comunicación asertiva y trabajo en equipo en una institución de educación superior privada de Lima. Concluyendo en cuanto a la correlación entre el nivel de Comunicación asertiva y Trabajo en Equipo se encontró una correlación baja de ( $,135$ ). Sin embargo, se encontró una correlación alta entre la demostración de disconformidad y la motivación, compañerismo, compromiso, colaboración, y disposición para el trabajo en equipo ( $-,435^*$ ); entre la demostración de sentimientos y creencias y la motivación, compañerismo, compromiso, colaboración, y disposición para el trabajo en equipo ( $-,420^*$ ); y entre el manejo de las críticas de la comunicación asertiva y la motivación, compañerismo, compromiso, colaboración, y disposición para el trabajo en equipo ( $,477^*$ ).

La Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo de la región Ucayali, no es ajena a los problemas de comunicación interna y relaciones interpersonales de sus colaboradores; por lo tanto, como colaborador de esta institución, considero oportuno abordar este tema a fin de mejorar el trabajo en equipo mediante el uso de una estrategia de comunicación asertiva, que finalmente beneficiará a los usuarios.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal identificar de qué manera la comunicación asertiva fortalece el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali – 2022, desde una perspectiva cuantitativa y en relación a los objetivos específicos buscó identificar cuál es la relación entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali – 2022. Como también identificar cuál es la relación entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali – 2022. Asimismo, identificar cuál es la relación entre la comunicación efectiva el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali – 2022

Como consecuencia de su importancia en el ámbito de la comunicación, el aporte a la comprensión de la comunicación asertiva y la cooperación, así como los hallazgos obtenidos, hacen que esta tesis sea relevante e interesante. Además, permitirá profundizar en su estudio. Asimismo, ayudará a la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali a implementar estrategias de desarrollo permanente en base a los hallazgos de este estudio.

En la búsqueda de esclarecer el conocimiento se plantea la siguiente interrogante de investigación ¿De qué manera la comunicación asertiva fortalece el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022?

La investigación se realizará de acuerdo a pautas metodológicas científicamente establecidas, se han identificado dos variables, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo; la metodología es cuantitativa con un enfoque hipotético deductivo; el tipo de investigación es básica no experimental, transaccional y correlacional y el diseño será transferible a otros estudios de naturaleza similar.

## **II. Estrategia Metodológica**

### **2.1 Tipo y diseño de la investigación**

La investigación es de tipo básica con nivel descriptivo, porque describe las variables de la investigación en el contexto en el que se encuentra, caracterizando los fenómenos investigados mediante el seguimiento del comportamiento sin entrar en el ámbito de la búsqueda de causas y efectos. También es correlacional, ya que trata de explicar la relación entre las variables de la investigación, los factores que la desencadenaron y las repercusiones que pueden dar lugar a la aparición de los fenómenos (Hernández et al, 2014).

La investigación no experimental es referida en el libro Metodología de la Investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas como:

“Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

La presente investigación se representa a través del diseño transversal correlacional. Estos diseños son de mucho uso para establecer la vinculación entre dos o más categorías, ideas o variables de estudio en un momento determinado; a veces simplemente en términos correlacionales, otras veces en términos de causa y efecto (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

### **2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

Como técnica de recolección de datos, se contará con el empleo de la encuesta, donde Hernández et al, (2014) señala que esta llega a representar a una serie de cuestionamientos que permiten obtener información acerca de un hecho evaluable.

Por su parte el instrumento de recolección de datos utilizado: Cuestionario N°1 que consta de las variables comunicación asertiva con sus dimensiones: estrategias de asertividad, estilo asertivo, comunicación precisa y, la variable trabajo en equipo, cuenta con las dimensiones: motivación y compañerismo, compromiso y colaboración, disposición para el trabajo en equipo, dicho instrumento cuenta con 20 preguntas divididas en 10 para cada variable.

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para el análisis de la validez de los cuestionarios se utilizó una prueba piloto con 25 encuestas realizando el coeficiente de consistencia interna, Alfa de Combrach utilizando la presente formula:

**Figura 1**  
*Formula Alfa de Combrach*

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**DONDE:**

K: El número de ítems

Si<sup>2</sup>: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST<sup>2</sup>: Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

*Nota:* Fórmula utilizada para validar los instrumentos.

El desarrollo estadístico se realizó con la ayuda del software IBM SPSS y Excel tal como se detalla a continuación:

Confiabilidad del instrumento N°1 consta de las variables comunicación asertiva con sus dimensiones: estrategias de asertividad, estilo asertivo, comunicación precisa y, la variable trabajo en equipo cuenta con las dimensiones: motivación y compañerismo, compromiso y colaboración, disposición para el trabajo en equipo, el presente instrumento consta de 20 columnas los ítems o preguntas divididas en 10 para cada variable, asignándole a cada una de las respuestas un valor de acuerdo a la referencia de escala de Likert..

Establecida la base de datos en Excel se procedió a calcular la varianza de cada ítem y la varianza total de los ítems, esta información es muy útil para el uso de la fórmula antes mencionada, luego se traslada los datos al Software IBM SPSS a fin de generar una hoja de cálculo con los datos de 25 encuestados independiente de la muestra los que se convirtieron en la prueba piloto.



**Figura 2**  
*Base de Datos en el software IBM SPSS.*

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	3	4	3	5	3	4	5	3	3	5	5	4	5	4	2	3	4	3	5	4
13	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5
15	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5
17	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
18	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
19	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
24	4	4	4	4		4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
25	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26																				

*Nota:* 25 cuestionarios para la validación de los instrumentos.

Posteriormente con la ayuda del IBM SPSS se aplicó la respectiva fórmula arrojando un coeficiente de Cronbach de 0,931 el mismo que fue sometido a la tabla de valoración que desarrolla (Chaves-Barbosa, 2018a) en su artículo científico “Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje”, lo que quiere decir que su nivel de confiabilidad es aceptable.

**Tabla 1**

*Procesamiento de los casos.*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
	Válidos	24	96,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	1	4,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

*Nota:* Resumen de los casos.

**Tabla 2**

*Fiabilidad del instrumento.*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,931	20	

*Nota:* Estado de confiabilidad del instrumento 1.

**Figura 3**

*Cuadro de análisis de confiabilidad.*

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

*Nota:* Análisis de confiabilidad (Chaves-Barbosa, 2018b).

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

En el caso de la validación de los instrumentos por juicio de experto, estos fueron sometidos a un riguroso análisis por parte de profesionales entendidos en la materia utilizando una rúbrica de evaluación. (Ver anexo 3)

Según Rodríguez en su artículo científico “Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual” señala:

La objetividad se refiere al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los prejuicios y tendencias del investigador que lo administra, califica e interpreta, y se refuerza con la estandarización en la aplicación del instrumento y en la evaluación de los resultados; así como empleando personal capacitado y experimentado en el instrumento (Rodríguez et al., 2021).

**Tabla 3**  
Juicio de expertos, que determinan validez de contenido

Nº	Nombre y apellido	Especialidad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Juicio de Expertos
1	Mg. Evelyn Acevedo Cruz	Ciencias de la Comunicación	Si	Si	Si	Aplica
2	Mg. Fernando Lino Huamán Espinoza	Ciencias de la Comunicación	Si	Si	Si	Aplica
3	Mg. Massiel Anyosa Oré	Ciencias de la Comunicación	Si	Si	Si	Aplica

*Nota:* Certificado de validez.

### **Población:**

Tomando como referencia lo mencionado anteriormente, nuestra población son 52 colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali.

Hernández et al., (2014) mencionan que la población está constituida por “...el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”(p.174).

### **Técnica muestral:**

La muestra es arbitraria por conveniencia conformada por 52 colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali.

Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) define a la muestra no probabilística como aquel procedimiento que no requiere de la aplicación de una fórmula estadística para seleccionar a los elementos de esta misma, incidiendo en que ello es consecuencia de no contar con una población por encima de los 100 individuos.

**Muestra: 52**

**2.2.1 Análisis e interpretación de los resultados**

Para la visualización de datos utilizaré técnicas estadísticas y el software de Excel, con lo que se elaborarán los cuadros y gráficos, donde se registrarán los datos recolectados en la investigación.

### III Resultados

1. ¿Qué tan eficientes son las estrategias de comunicación asertiva que utiliza su superior inmediato para informar las actividades dentro del área de trabajo?

**Tabla 4**

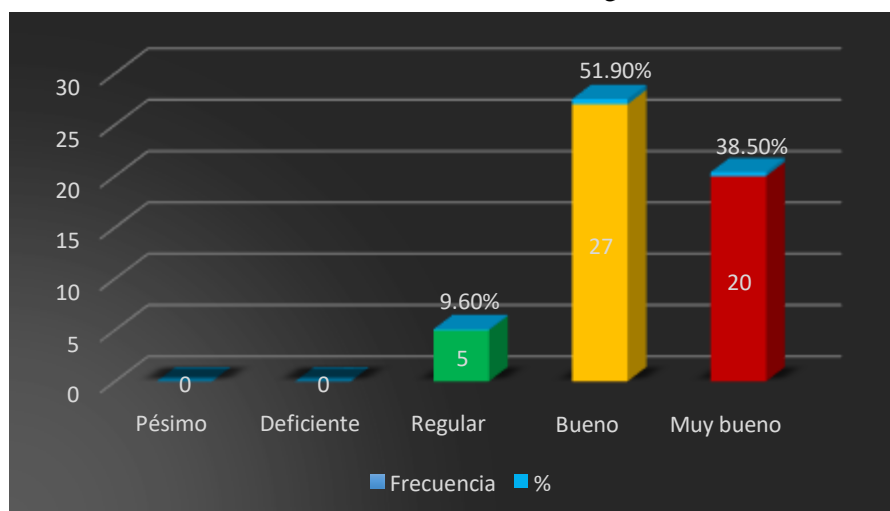
Contenido referido al uso de estrategias de comunicación asertiva.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	5	9.60%
Bueno	27	51.90%
Muy bueno	20	38.50%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 4:**

Relevancia de contenidos referidos al uso de estrategias de *comunicación asertiva*.



*Nota:* Elaboración propia.

### INTERPRETACIÓN

Respecto a la pregunta relacionada, sobre qué tan eficientes son las estrategias de comunicación asertiva que utiliza su superior inmediato para informar las actividades dentro del área de trabajo, se puede advertir que, del total, 27 encuestados que equivale al 51.90%, señala que las estrategias utilizadas son eficientes. Asimismo, un importante porcentaje de 38.50% que equivale a 20 encuestados consideran que las estrategias son realmente buenas y útiles.

De acuerdo a los resultados podemos interpretar que la mayoría de encuestados, creen que las estrategias de comunicación asertiva utilizadas por su superior inmediato son eficaces y, por ende, aceptadas. Esta afirmación se sostiene gracias a la obtención de un porcentaje mayor al 90% de encuestados. Sin embargo, existe una pequeña parte que considera que las estrategias podrían mejorar. En consecuencia, este contenido es importante.

2. ¿Qué tanta motivación ejerce su superior inmediato para mejorar la comunicación asertiva entre sus colegas y con ello, mejorar el desempeño laboral?

**Tabla 5**

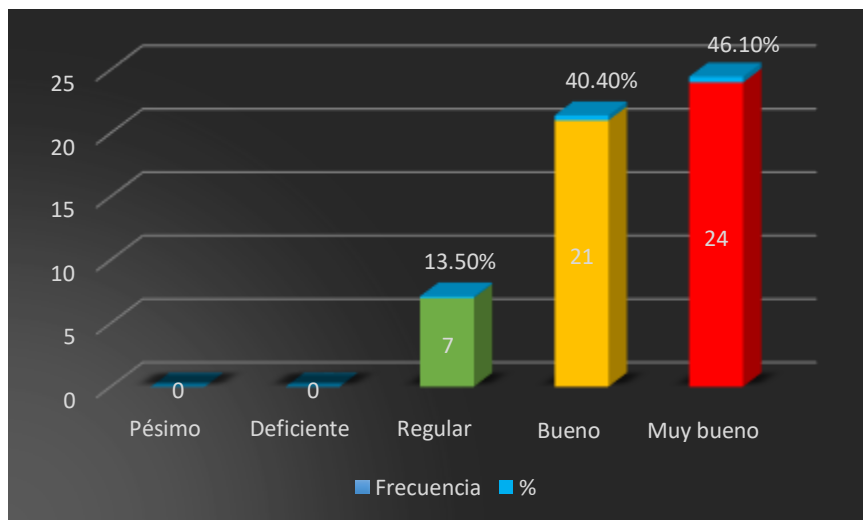
Contenido referido al grado de motivación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	7	13.50%
Bueno	21	40.40%
Muy bueno	24	46.10%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 5**

Relevancia de contenidos referidos al grado de motivación.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Respecto a la pregunta, sobre qué tanta motivación ejerce su superior inmediato para mejorar la comunicación asertiva entre sus colegas y con ello, mejorar el desempeño laboral, se obtuvo que, del total, 24 encuestados que representan el 46.10%, considera que la motivación es muy buena. Asimismo, el 40.40% que representa a 21 encuestados, indican que la estrategia es buena. Mientras que un pequeño porcentaje de 13.50%, que equivale a 7 encuestados que creen que la motivación realizada es regular.

Con los resultados obtenidos, podemos interpretar que la gran mayoría de encuestados quienes representan al 86.5% consideran que la motivación utilizada es eficiente y, por lo tanto, si contribuye con el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores. Mientras que un porcentaje menor sostiene que la motivación utilizada es regular, pero podría mejorar. En consecuencia, este contenido es importante.

3. ¿Cómo calificas el grado de libertad y confianza que te da tu superior inmediato para discutir, asuntos importantes relacionados al trabajo?

**Tabla 6**

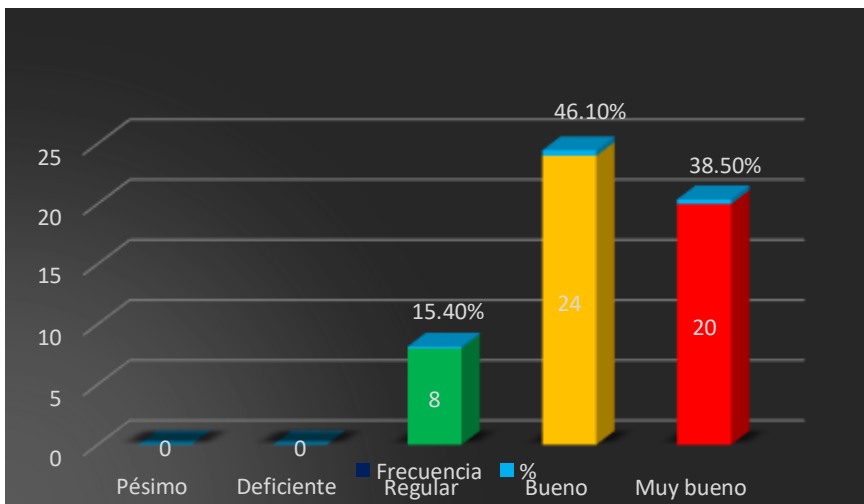
Contenido referido al nivel de confianza y libertad para expresarse de asuntos laborales.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	8	15.40%
Bueno	24	46.10%
Muy bueno	20	38.50%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 6**

*Relevancia de contenidos referidos al nivel de confianza y libertad para expresarse de asuntos laborales.*



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, cómo calificas el grado de libertad y confianza que te da tu superior inmediato para discutir, asuntos importantes relacionados al trabajo, se obtuvo que, del total, 24 encuestados que representan al 46.10% consideran que el nivel de confianza es bueno y 20 encuestados que representan al 38.50%, consideran que es muy bueno. Mientras que el 15.4% que equivale a 8 encuestados del total, cree que el nivel de confianza y empatía es regular.

Con los resultados obtenidos, podemos interpretar que la mayoría de encuestados que se representan con un 84.6%, lo que equivale a 44 encuestados de un total de 52, consideran que la confianza y empatía que le brinda su superior inmediato para debatir temas laborales es prudente y eficiente. Mientras que un pequeño número, considera que podría mejorar la comunicación interpersonal.

#### 4. ¿Qué tanto estilo asertivo identifica entre sus colegas para mejorar en su área de trabajo?

**Tabla 7**

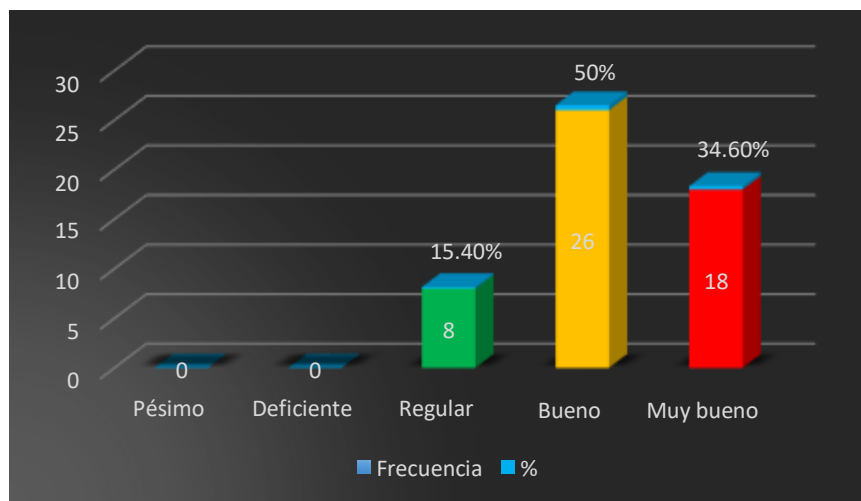
Contenido referido a la identificación de estilo asertivo en el trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	8	15.40%
Bueno	26	50.00%
Muy bueno	18	34.60%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 7**

Relevancia de contenidos referidos a la identificación de estilo asertivo en el trabajo.



*Nota:* Elaboración propia

### INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, de qué tanto estilo asertivo identifica entre sus colegas para mejorar en su área de trabajo, se obtuvo que, del total 26 encuestados que representan al 50% identificaron que el estilo asertivo utilizado es bueno, mientras que 18 encuestados que representan al 34.60%, opinan que es muy bueno. Mientras que 8 encuestados, representados por el 15.40% consideran que el estilo asertivo usado es regular.

Con los resultados obtenidos, podemos interpretar que la gran mayoría de encuestados identificaron que el estilo asertivo usado por sus compañeros es preciso y útil para mejorar su desempeño laboral. Esta afirmación se sostiene con la aceptación de 44 encuestados, quienes representan al 84.6% del total. Asimismo, existe un porcentaje minoritario que considera que el estilo asertivo utilizado por sus colegas para un mejor desempeño es regular. En consecuencia, este contenido es relevante.



5. ¿Cuánto conocimiento considera que su superior inmediato tiene acerca de los estilos de comunicación asertiva?

**Tabla 8**

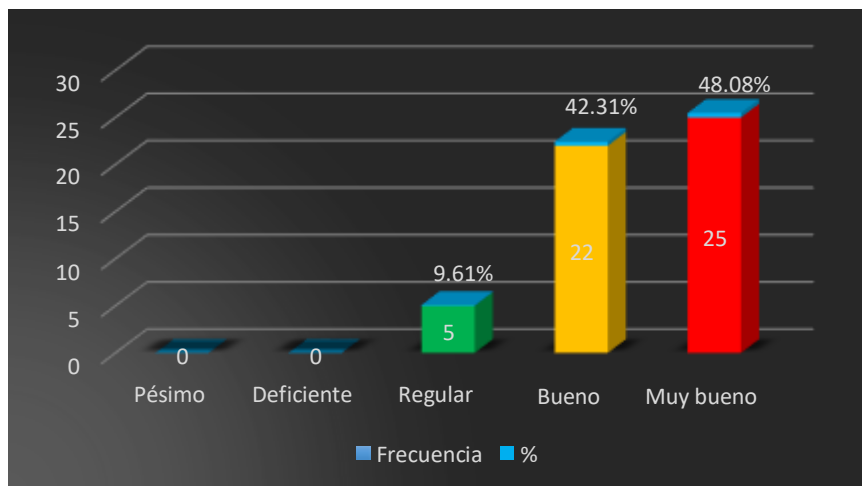
Contenido referido al conocimiento que se tiene sobre los estilos de comunicación asertiva.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	5	9.61%
Bueno	22	42.31%
Muy bueno	25	48.08%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 8**

Contenidos referidos al conocimiento que se tiene sobre los estilos de comunicación asertiva.



*Nota:* Elaboración propia

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, sobre cuánto conocimiento considera que su superior inmediato tiene acerca de los estilos de comunicación asertiva, se obtuvo que, del total, 25 encuestados que representan al 48.08% consideran que el conocimiento es muy bueno y el 42.31%, que equivale a 22 encuestados, consideran que el conocimiento es bueno. Mientras que el 9.61%, que equivale a 5 encuestados consideran que es regular.

En base a estos resultados, podemos interpretar que, del total, 47 encuestados, que representan al 90.39%, creen que el conocimiento que tiene su superior inmediato sobre estilos de comunicación asertiva es amplio y necesario. Mientras que solo 5 encuestados consideran que podría aprender más sobre estilos de comunicación asertiva. En consecuencia, este contenido es importante.

6. ¿Cómo calificas el nivel de comunicación asertiva que utilizan sus colegas?

**Tabla 9**

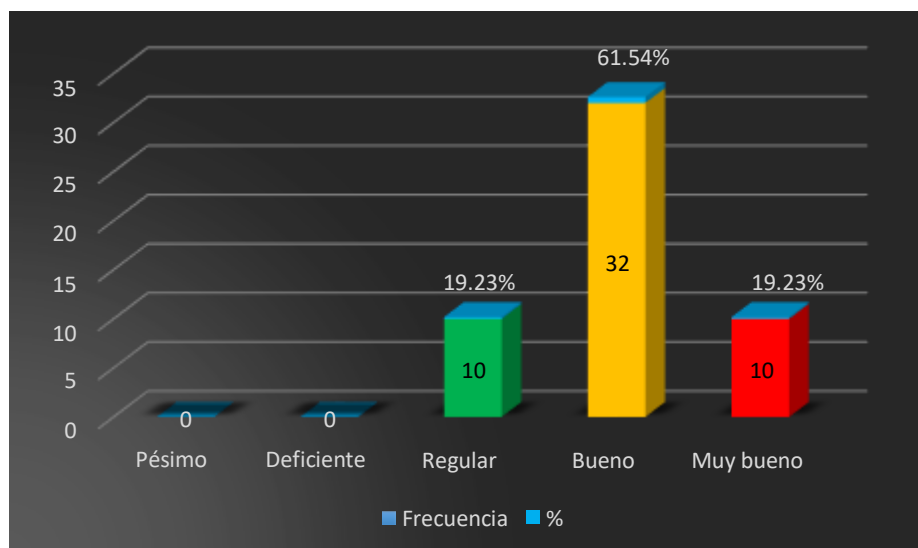
Contenido referido al nivel de comunicación asertiva entre colegas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	10	19.23%
Bueno	32	61.54%
Muy bueno	10	19.23%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 9**

Relevancia de contenidos referidos al nivel de comunicación asertiva entre colegas.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, sobre como calificas el nivel de comunicación asertiva que existe entre colegas, se puede decir que, del total, 32 encuestados que representan al 61.54% consideran que el nivel de comunicación asertiva es bueno, mientras que un 19.23% considera que es muy buena. Por otro lado, el porcentaje restante de 19.23% considera que el nivel de comunicación entre colegas es regular.

Con los resultados obtenidos, podemos interpretar que existe una tendencia a calificar la comunicación asertiva como solo “buena”, deduciendo que los encuestados creen que la comunicación asertiva entre colegas debe mejorar para seguir manteniendo el orden, disciplina y promover la efectividad de los trabajos en equipo.

7. ¿Cuál es nivel de promoción y difusión que le da su superior inmediato a temas como la importancia de una comunicación interna sana?

**Tabla 10**

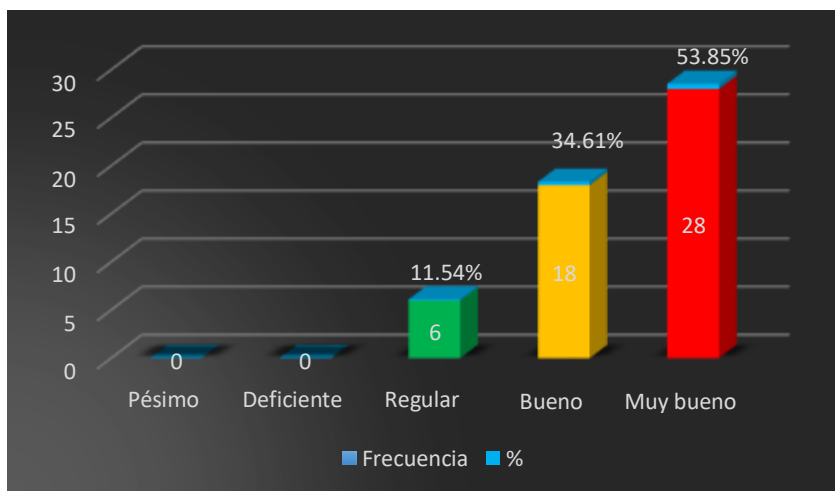
Nivel de promoción y difusión de la importancia de la comunicación interna.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	6	11.54%
Bueno	18	34.61%
Muy bueno	28	53.85%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 10**

Relevancia de contenidos referidos al nivel de promoción y difusión de la importancia de la comunicación interna.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Respecto a la pregunta, sobre cuál es nivel de promoción y difusión que le da su superior inmediato a temas como la importancia de una comunicación interna sana, se puede advertir que, del total, 28 encuestados que equivalen al 53.85% consideran que lo realizado por su superior, incluye técnicas muy buenas. Mientras que 18 encuestados, lo que equivale al 34.61% consideran que solo son buenas. Y solo 6 encuestados que representan el 11.54%, creen que son regulares.

Con los resultados mencionados, podemos interpretar que la mayoría piensa que las formas de promoción y difusión sobre temas relacionados a la comunicación interna son correctas, con una aprobación del 88.46% en total. Sin embargo, existen encuestados que no están del todo conformes con lo brindado por su superior y esperan que las acciones puedan mejorar. En consecuencia, este contenido es relevante.

8. ¿Cómo califica la actividad que tienen sus compañeros al opinar de forma eficaz sobre asuntos de trabajo?

**Tabla 11**

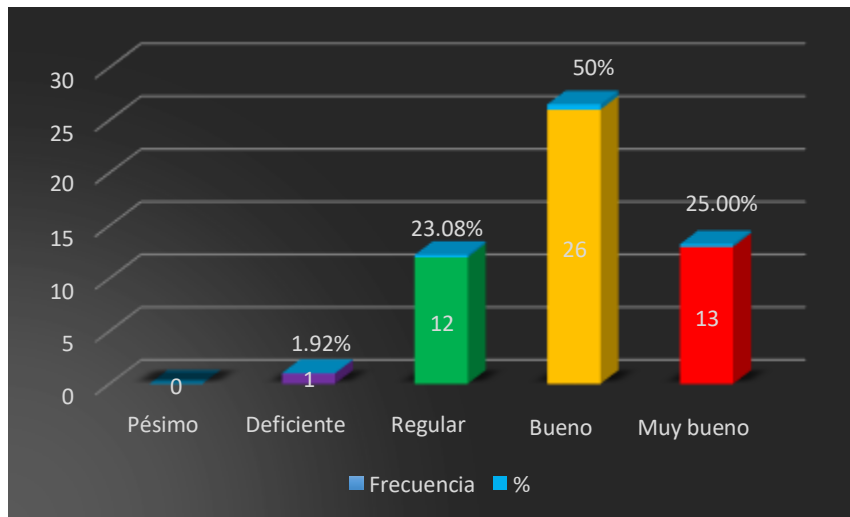
Contenido referido a las opiniones eficaces por parte de sus colegas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	1	1.92%
Regular	12	23.08%
Bueno	26	50.00%
Muy bueno	13	25.00%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 11**

Relevancia de contenidos referidos a las opiniones eficaces por parte de sus colegas.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta, sobre cómo califica la actividad que tienen sus compañeros al opinar de forma eficaz sobre asuntos de trabajo, se obtuvo que, del total de encuestados, 26 personas que equivalen al 50% consideran que las opiniones eficaces están en un buen nivel y 13 personas encuestadas, que equivalen al 25% consideran que el nivel es muy bueno. Por otro lado, se detecta un 23,08%, representado por 12 personas, quienes consideran que el nivel de opinión es regular y existe un no menos importante porcentaje que califica la acción como deficiente, estamos hablando de un 1.92% del total.

Con esto podemos interpretar que, la mayoría de encuestados cree que sus compañeros están opinando de forma eficaz en asuntos laborales, quienes lo califican como algo “bueno”. Otros encuestados han calificado la actividad como regular o muy buena, lo cual sigue siendo una calificación positiva. Pero, aun así, existe un grado de insatisfacción por parte de un encuestado al calificarlo como deficiente.

9. ¿Cuál es el nivel de confianza y empatía que tiene para comunicarse con sus compañeros y mejorar el trabajo en equipo?

**Tabla 12**

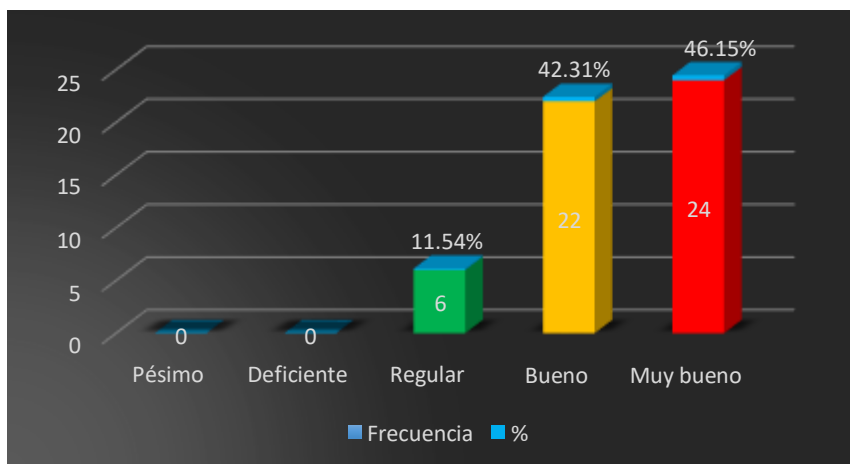
Nivel de confianza y empatía con los demás para mejorar el desempeño laboral.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	6	11.54%
Bueno	22	42.31%
Muy bueno	24	46.15%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 12**

Relevancia de contenidos referidos al nivel de confianza y empatía.



*Nota:* Elaboración propia

## INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta, sobre cuál es el nivel de confianza y empatía que se tiene para comunicarse con sus compañeros y mejorar el trabajo en equipo, obtuvimos que, del total, 24 encuestados considera que es muy bueno (46,15%), mientras que 22 encuestados (42.31%) considera que solo es bueno. Por otro lado, el 11.54%, representado por 6 estudiantes considera que el nivel es regular.

Con estos resultados, podemos interpretar que la mayoría está satisfecha con el grado de confianza y empatía que se tiene para comunicarse entre colegas, ya que, con esto, la mejora continua como equipo será evidente, al promoverse el trabajo cooperativo entre todos los trabajadores. Esto se puede afirmar mirando las encuestas, ya que más del 88% considera que el grado es bueno o muy bueno. Sin embargo, existe un porcentaje no menos importante que deberá trabajarse para mantener en armonía el ambiente laboral.

10. ¿Cómo calificaría la importancia del compañerismo en un equipo de trabajo?

**Tabla 13**

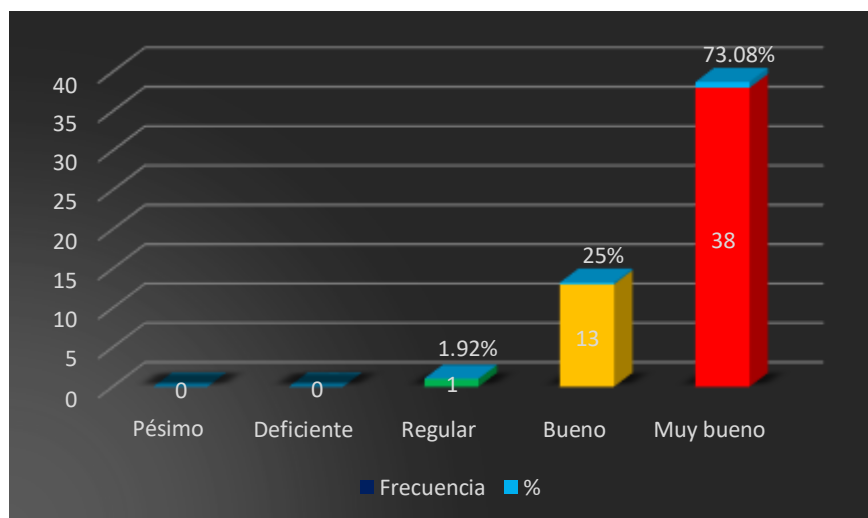
Contenido referido a la importancia del compañerismo en un equipo de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	1	1.92%
Bueno	13	25.00%
Muy bueno	38	73.08%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 13**

Contenido referido a la importancia del compañerismo en un equipo de trabajo.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, sobre cómo calificaría la importancia del compañerismo en un equipo de trabajo, se obtuvo que, del total, la mayoría siendo 38 encuestados y representando al 73.08%, considera que tiene mucha relevancia y un 25%, representado por 13 encuestados, considera que es bueno. Mientras que el 1.92%, considera que es regular.

Con estos resultados podemos interpretar que la mayoría de encuestados cree que el compañerismo es una herramienta útil dentro de los equipos de trabajo, lo que contribuye con el buen desempeño laboral desarrollando habilidades colectivas. Sin embargo, existe un pequeño no menos importante porcentaje de desaprobación que tendría que trabajarse para mejorar las relaciones interpersonales.

11. ¿Con respecto al trabajo en equipo, qué tantas oportunidades te ofrecen para crecer y aprender cosas nuevas que mejoren tu desempeño laboral?

**Tabla 14**

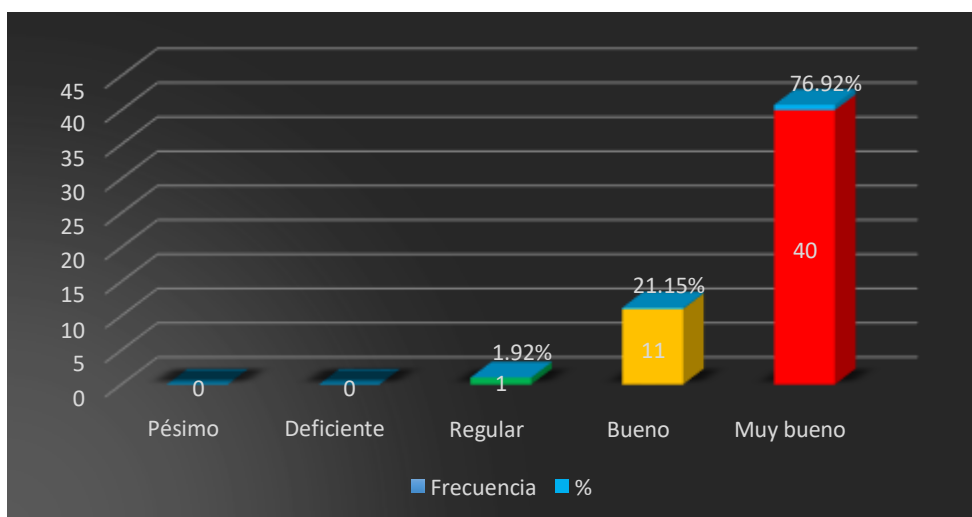
Contenido referido a la oportunidad de crecer y aprender cosas nuevas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	1	1.92%
Bueno	11	21.15%
Muy bueno	40	76.92%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 14**

Contenido referido a la oportunidad de crecer y aprender cosas nuevas.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta sobre el trabajo de equipo y qué tantas oportunidades te ofrecen para crecer y aprender cosas nuevas que contribuyan con tu desempeño laboral, se obtuvo que la mayoría de encuestados, quienes son representados por un 76.92% (40 personas), consideran que el crecimiento gracias al equipo es muy bueno y un 21.15% (11 personas); consideran que solo es bueno. Mientras que un porcentaje menor de 1.92% considera que es regular.

En base a estos resultados podemos interpretar que la mayoría está satisfecha y cómoda trabajando en equipo, ya que esto les permite crecer individualmente y mejorar en su área de trabajo. Esta afirmación corresponde a un porcentaje mayor de encuestados representados por el 98.07% del total. Aunque, aún existe un porcentaje menor que debe trabajarse para promover el desempeño total.

12. ¿Cómo calificas la acción de integrarte a un equipo de trabajo?

**Tabla 15**

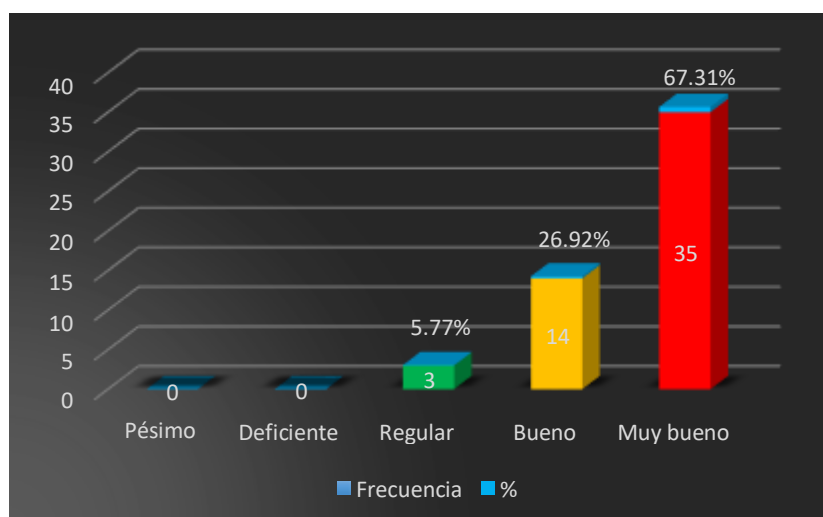
Contenido referido a la integración a un equipo de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	3	5.77%
Bueno	14	26.92%
Muy bueno	35	67.31%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 15**

Contenido referido a la integración a un equipo de trabajo.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, sobre cómo calificas la acción de integrarte a un equipo de trabajo, se obtuvo que, del total de encuestados, 35 de ellos que equivalen al 67.31% consideran que es muy buena y 14 de los encuestados, representados por el 26.92% considera que solo es bueno. Mientras que el 5.77%, representado por 3 encuestados, considera que es regular.

En base a estos resultados, podemos interpretar que la mayoría no tiene problemas para relacionarse o integrarse en un equipo de trabajo. Esto último está representado y validado por la aprobación del 94.23% del total de encuestados. Aun así, existe un pequeño porcentaje de 5.77%, quien representa a 3 estudiantes que, si tienen cierto grado de complicación para adaptarse en equipos de trabajo, lo cual deberá trabajarse para mejorar las estadísticas al 100%.



13. ¿Cuánto es el nivel de compromiso que tienes dentro de los trabajos de equipo?

**Tabla 16**

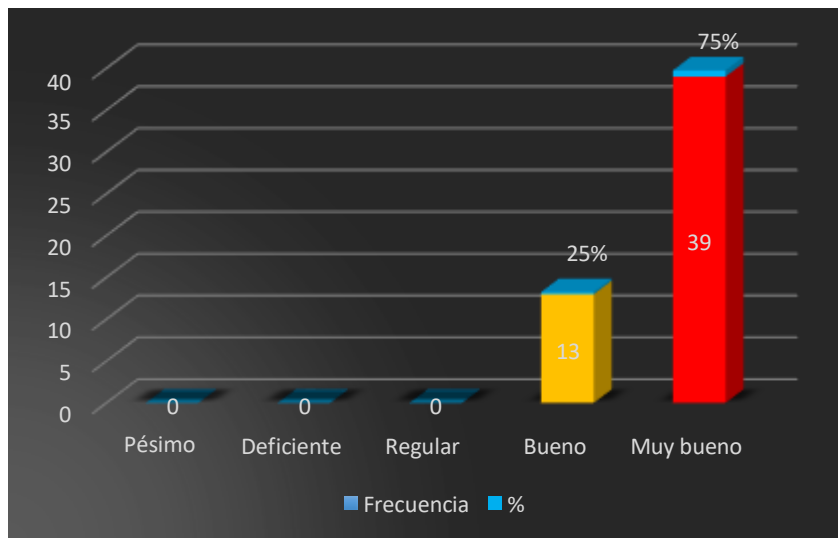
Contenido referido al compromiso de trabajar en equipo.

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	0	0.00%
Bueno	13	25.00%
Muy bueno	39	75.00%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 16**

Contenido referido al compromiso de trabajar en equipo.



*Nota:* Elaboración propia.

## **INTERPRETACIÓN**

Con respecto a la pregunta, de cuál es nivel de compromiso que se tiene dentro de los trabajos en equipo, se obtuvo que, del total, 39 encuestados representados por el 75% consideran que es muy bueno y el 25%, representado por 13 encuestados, consideran que es bueno.

En base a lo diagnosticado y mencionado, podemos interpretar que todos cumplen con su compromiso dentro de los equipos de trabajo a los cuales están destinados, asumiendo con responsabilidad sus pendientes o tareas. Esta afirmación se basa en que el 100% de encuestados, dijeron que respetan el compromiso de trabajar en equipo y lo calificaron dentro de las categorías “bueno” y “muy bueno”. Por ende, se dice que la integración dentro de los equipos se da de manera exitosa.

14. ¿Cuál es tu nivel de colaboración al trabajar en equipos?

**Tabla 17**

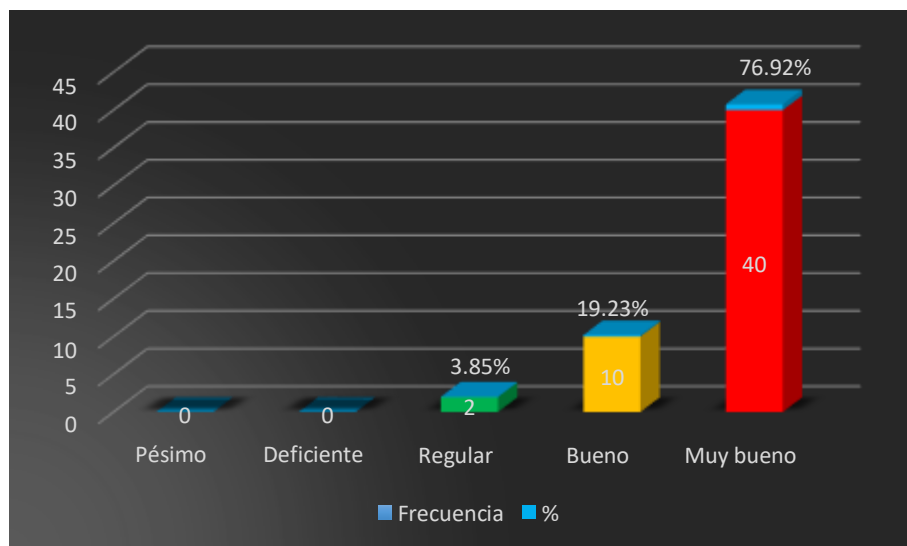
Contenido referido a la colaboración en equipo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	2	3.85%
Bueno	10	19.23%
Muy bueno	40	76.92%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 17**

Contenido referido a la colaboración en equipo.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, sobre cuál es tu nivel de colaboración al trabajar en equipos de trabajo, se obtuvo que, del total, 40 encuestados representados por un 76.92% creen que su nivel de colaboración es muy bueno y el 19.23%, quien representa a 10 encuestados, considera que su nivel es bueno. Mientras que el 3.85%, representando a 2 encuestados, considera que su aporte es regular.

Con estos datos, podemos interpretar que la mayoría considera que su nivel de colaboración y participación dentro de los trabajos en equipo es alta, precisa, eficiente y útil para la organización. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje no menos importante de 3 encuestados que consideran no estar rindiendo lo suficiente dentro de los equipos de trabajo, pero presentan posibilidades de mejorar. Esto último se basa en la calificación que se obtuvo como “regular”, al nivel de participación y colaboración dentro de los equipos.

15. ¿Cómo calificas la oportunidad de trabajar en grupo dentro de tu centro de trabajo?

**Tabla 18**

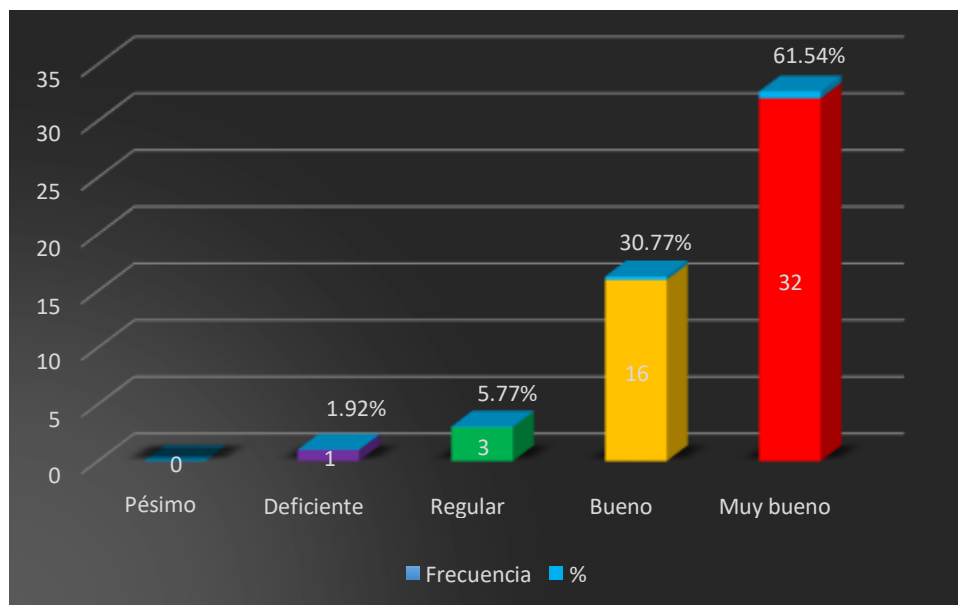
Contenido referido a la oportunidad de trabajar en grupo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	1	1.92%
Regular	3	5.77%
Bueno	16	30.77%
Muy bueno	32	61.54%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 18**

Contenido referido a la oportunidad de trabajar en grupo.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, de cómo calificas la oportunidad de trabajar en grupo dentro de tu centro de trabajo, se obtuvo que, del total de encuestados, el 61.54% que representa a 32 encuestados, considera que es muy bueno y el 30.77% que representa a 16 estudiantes considera que es bueno. Mientras que el 5.77% considera que es regular y un porcentaje menor de 1.92% considera que la oportunidad que se les da para trabajar en equipo es deficiente.

En base a los resultados obtenidos, podemos interpretar que la mayoría indica que la organización o centro de trabajo al cual pertenece, si les da la oportunidad de poder trabajar en equipos, esto es comprobado con un porcentaje total de 92.31%. Sin embargo, existe un porcentaje menor de 4 encuestados que calificaron el nivel como “regular” y “deficiente”; porque creen que no se les está dando la oportunidad de trabajar en equipo y adaptarse.

16. ¿Cómo es el ambiente de colaboración en mi centro de trabajo?

**Tabla 19**

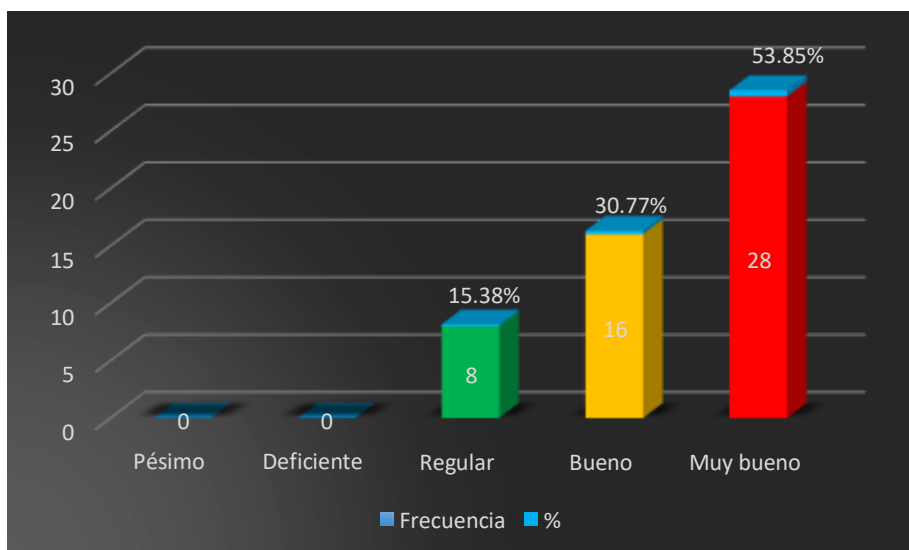
Contenido referido al ambiente de colaboración en el trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	8	15.38%
Bueno	16	30.77%
Muy bueno	28	53.85%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 19**

Contenido referido al ambiente de colaboración.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, sobre cómo es el ambiente de colaboración que hay en tu centro laboral, se obtuvo que, del total de encuestados, la mayoría siendo un 53.85% y representando a 38 encuestados, consideran que el ambiente es muy bueno. Mientras que el 30.77% considera que el ambiente es bueno y un 15.38% considera que es regular.

En base a estos resultados podemos interpretar que, la gran mayoría de encuestados consideran que el ambiente de colaboración en el trabajo es ideal y apto para poder desempeñarse eficientemente. Esto está basado en el porcentaje obtenido en las últimas dos categorías que responden satisfactoriamente a la pregunta con un 84.62% de aprobación. Sin embargo, existe un porcentaje no menos importante de 15.38% que considera que el ambiente colaborativo es regular, lo cual se interpreta como la esperanza de una mejora continua en beneficios de todos.

17. ¿Cómo calificarías el tener que mantener la motivación dentro de los equipos de trabajo?

**Tabla 20**

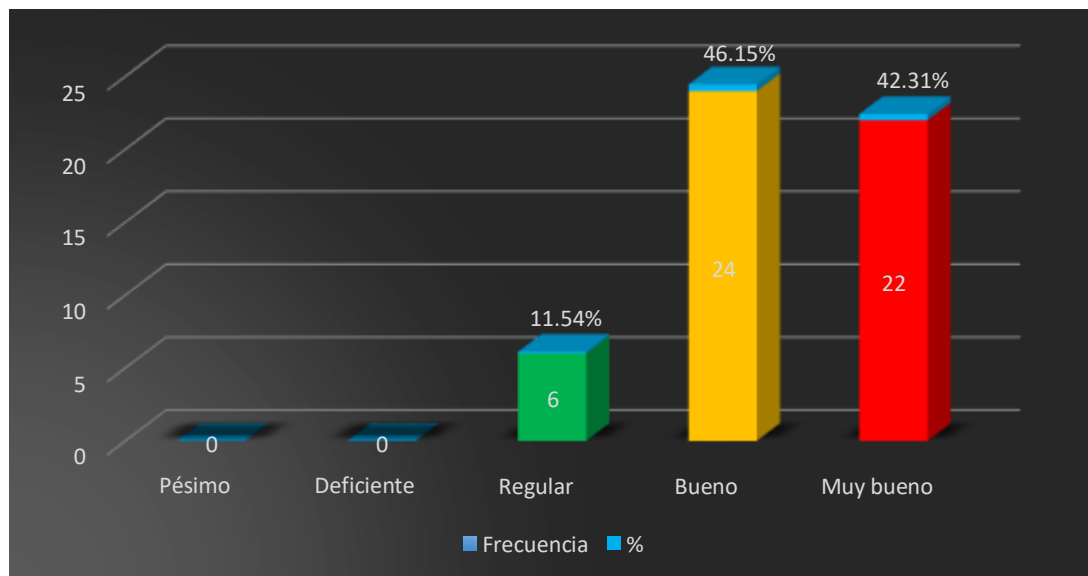
Contenido referido a la motivación laboral.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	6	11.54%
Bueno	24	46.15%
Muy bueno	22	42.31%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 20**

Contenido referido a la motivación laboral.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, sobre cómo calificarías el tener que mantener la motivación dentro de los equipos de trabajo, se obtuvo que, del total de encuestados, la mayoría representada por un 46.15% (24 encuestados), considera que es bueno y el 42.31% considera que las estrategias usadas para mantener la motivación son muy buenas. Mientras que un 11.54% considera que son regulares y no del todo eficientes.

Con este resultado mencionado, podemos interpretar que la mayoría está de acuerdo en pensar que mantener la motivación dentro de los grupos no es tan complicado, porque cada uno individualmente mantiene un compromiso dentro de sus equipos. Esta afirmación se basa en el porcentaje de las dos últimas categorías (bueno y muy bueno) que son de un 88.46% de encuestados. Sin embargo, existe una tendencia ya notoria, de un porcentaje menor que considera que es un poco complicado mantener la motivación dentro de los equipos, pero que puede mejorar.

18. ¿Cuál es el nivel de compañerismo que desarrolla dentro de los trabajos en equipo?

**Tabla 21**

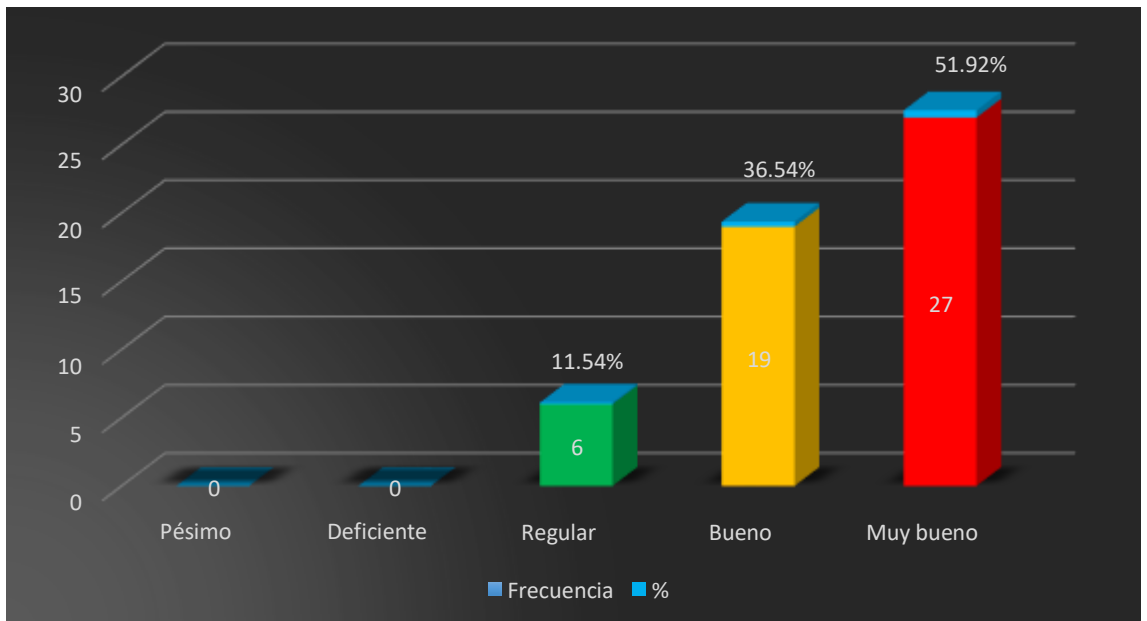
Contenido referido al nivel de compañerismo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	6	11.54%
Bueno	19	36.54%
Muy bueno	27	51.92%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 21**

Contenido referido al nivel de compañerismo.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta de cómo calificas tu nivel de compañerismo para trabajar en equipo, se obtuvo que la mayoría representada por un 51.92% considera que su nivel es muy bueno y el 36.54%, dice que es bueno. Mientras que el 11.54% representado por 6 encuestados, considera que su nivel de aporte, cooperación y compañerismo es regular.

En base a los resultados mencionados, podemos interpretar que la mayoría mantiene un ambiente laboral agradable y por lo tanto, existe compañerismo dentro de los grupos de trabajo, lo cual fomenta la participación y cooperación laboral. Esto se puede afirmar analizando el porcentaje de aprobación que se tiene de un 88.46% del total. Sin embargo, existen 6 encuestados que consideran que su nivel de compañerismo no es del todo bueno, pero si regular, lo cual tiene una predisposición a mejorar.

**19. ¿Cuál es el nivel de aceptación que siento por parte de mi grupo de trabajo?**

**Tabla 22**

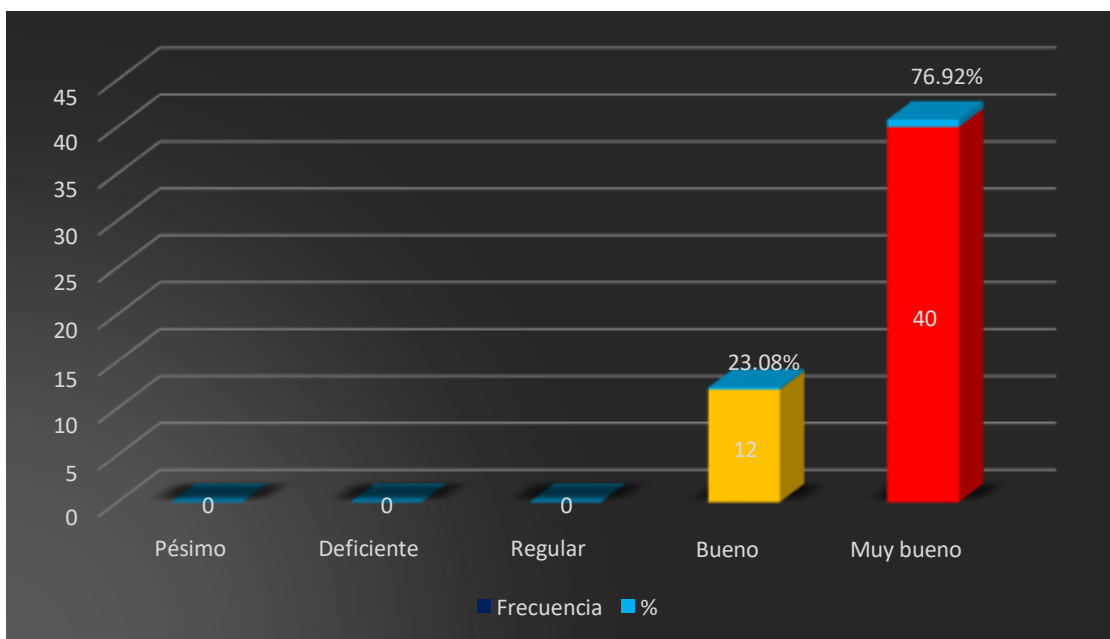
Contenido referido al nivel de aceptación en equipos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	0	0.00%
Bueno	12	23.08%
Muy bueno	40	76.92%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 22**

Contenido referido al nivel de aceptación en equipos.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta, sobre cuál es el nivel de aceptación que se tiene por parte de los grupos de trabajo, se obtuvo que, del total de encuestados, el 76.92% que representa a 40 encuestados, consideran es muy bueno y el otro 23.08% que representa a 12 encuestados, considera que es bueno.

En base a lo mencionado, podemos interpretar que existe un grado de aceptación y predisposición para trabajar en equipos dentro de su centro de trabajo. Ya que todos los encuestados calificaron la acción como bueno o muy bueno, lo cual es positivo para la organización porque se evidencia y promueve la efectividad total de sus integrantes trabajando en conjunto.

20. ¿Cómo califica la integración que se realiza dentro de los equipos de trabajo?

**Tabla 23**

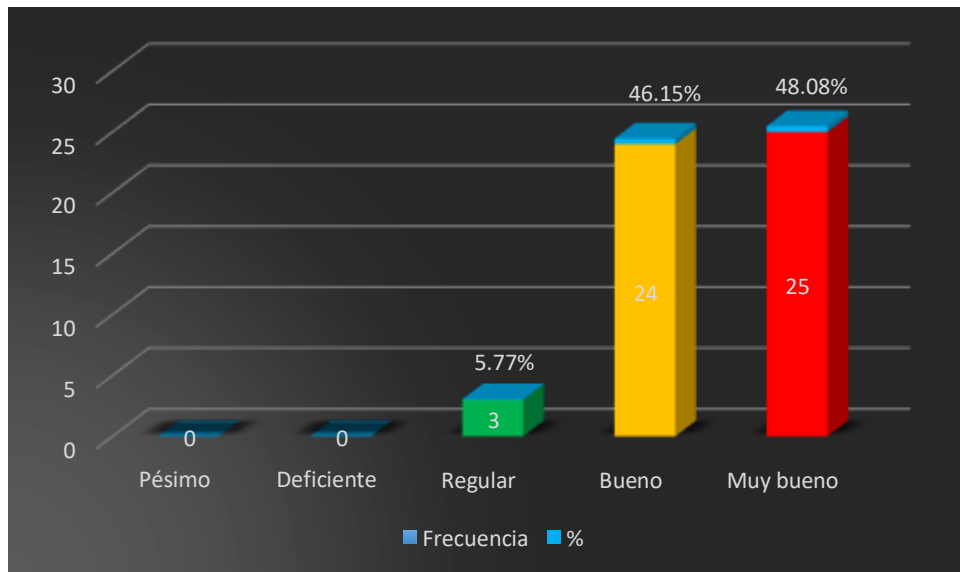
Contenido referido a la integración en un equipo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pésimo	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Regular	3	5.77%
Bueno	24	46.15%
Muy bueno	25	48.08%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 23**

Contenido referido a la integración en un equipo.



*Nota:* Elaboración propia.

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la preguntada planteada, de cómo calificaría la integración que se realiza dentro de los equipos de trabajo, se obtuvo que, del total de encuestados, 25 personas que representa el 48.08% consideran que es muy bueno y 24 personas que son representadas por el 46.15% considera que es bueno. Mientras que el 5.77% considera que es regular.

Se puede interpretar gracias a los resultados mencionados, que la mayoría califica la acción de integración dentro de los grupos de trabajo como positiva. Mientras que un porcentaje no menos importante considera que la integración todavía no es completa y beneficiosa para todos.



## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para el desarrollo de la estadística en el presente trabajo de investigación, se procedió a realizar la prueba de normalidad, utilizando el software SPSS, se aplicó el cálculo a las variables de estudio, y cuyo nivel de significancia de .200, presentando la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> la corrección de significancia y mayor exactitud y en virtud a que la muestra es mayor a 50 se decidió por el estadístico antes mencionado y cuyo resultado es Valor de P = 0.200 = 20%, por tanto la lectura del P valor es igual a una probabilidad de error del 20% , por tanto se acepta que la Hipótesis 1 es verdadera, tomando la decisión que la distribución de variable aleatoria no es distinta a la distribución normal. Por tanto, se determinó una prueba no paramétrica, en ese sentido se usa el análisis estadístico: Rho de Spearman

**Tabla 24**

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL	,094	52	,200*	,949	52	,026

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors.

*Nota:* Pruebas de normalidad Kolmogorov.

El coeficiente de Spearman es no paramétrico, lo que es favorable; es decir, no tiene una distribución de probabilidad. Permite determinar la correlación o relación entre dos variables cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal cuando no existe una distribución normal. Se determina utilizando un conjunto de rangos especificados. Se aplican supuestos menos estrictos. Puede tolerar la presencia de extraños, es decir, permite algunas desviaciones de la norma. La demostración de un vínculo causa-efecto requiere el conocimiento de la relación natural de las variables y no debe limitarse a la aparición de una correlación sustancial. Es menos sensible a los valores que difieren considerablemente de las expectativas que el coeficiente de Pearson. El coeficiente de correlación no debe utilizarse para comparar dos métodos de evaluación de un mismo fenómeno. (Gorgas y Cardiel, 2011)

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice cuyos valores absolutos oscilan entre 0 y 1, si tenemos dos variables X e Y, entonces definimos el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables. (Zhao et al., 2022)

Establecido el análisis estadístico: Rho de Spearman se procedió a realizar la correlación de las variables en mención formulándose para tal efecto la hipótesis nula y la hipótesis alternativa.

## Hipótesis General

**H<sub>0</sub>** No existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali –2022.

**H<sub>a</sub>** Existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali –2022.

**Tabla 25**

Correlación de variable 1 comunicación asertiva y variable 2 trabajo en equipo.

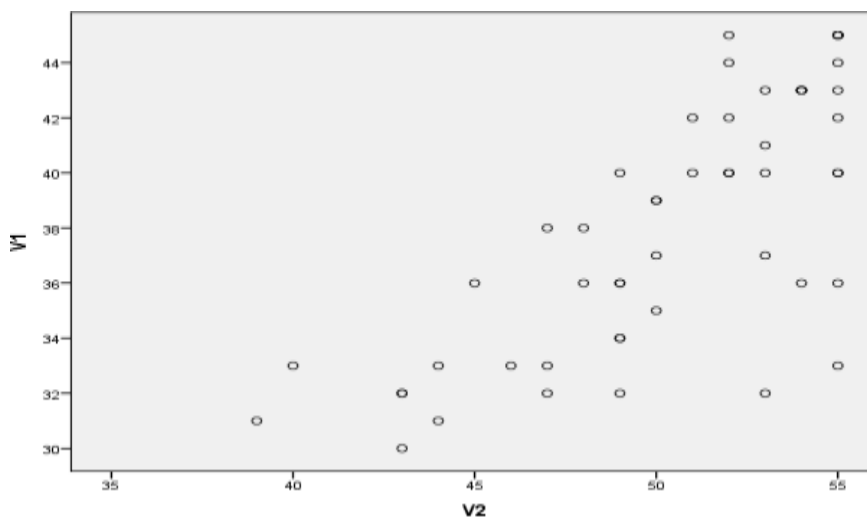
Correlaciones			
		V1	V2
V1	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
V2	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

Nota: Base de Datos en el software IBM SPSS.

**Figura 24**

Correlación de Variable independiente y variable dependiente.



Nota: Gráfico de dispersión de la correlación de variable independiente y variable dependiente.

En consecuencia, si existe correlación media o moderada de 0,742 con alto nivel de significancia porque el p- valor es 0 y es menor a alfa que es 0,05 es decir  $p\text{-valor} < \alpha$  0,05 por los tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**Hipótesis Especifica 1**

**Ho** No existe una relación significativa entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali –2022–2022.

**H1** Existe una relación significativa entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali –2022.

**Tabla 26**

*Correlación de dimensión 1 Principios asertivos con variable 2 trabajo en equipo.*

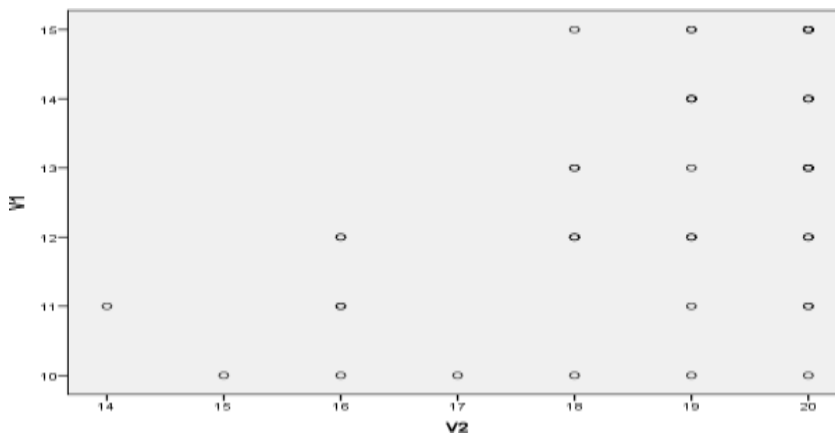
Correlaciones			
		D1 V1	D1 V2
D1 V1	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
V2	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

*Nota:* Base de Datos en el software IBM SPSS.

**Figura 25**

*Correlación de dimensión 1 de variable 1 con variable 2.*



*Nota:* Gráfico de dispersión de la correlación de dimensión 1 de variable 1 con variable 2.

En consecuencia, si existe correlación media o moderada de 0,529 con alto nivel de significancia porque el p- valor es 0 y es menor a alfa que es 0,05 es decir  $p\text{-valor} < \alpha$  por los tanto se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis Especifica 2

**Ho** No existe una relación significativa entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali –2022.

**H1** Existe una relación significativa entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali – 2022.

**Tabla 27**

Correlación de dimensión 2 estilo asertivo con variable 2.

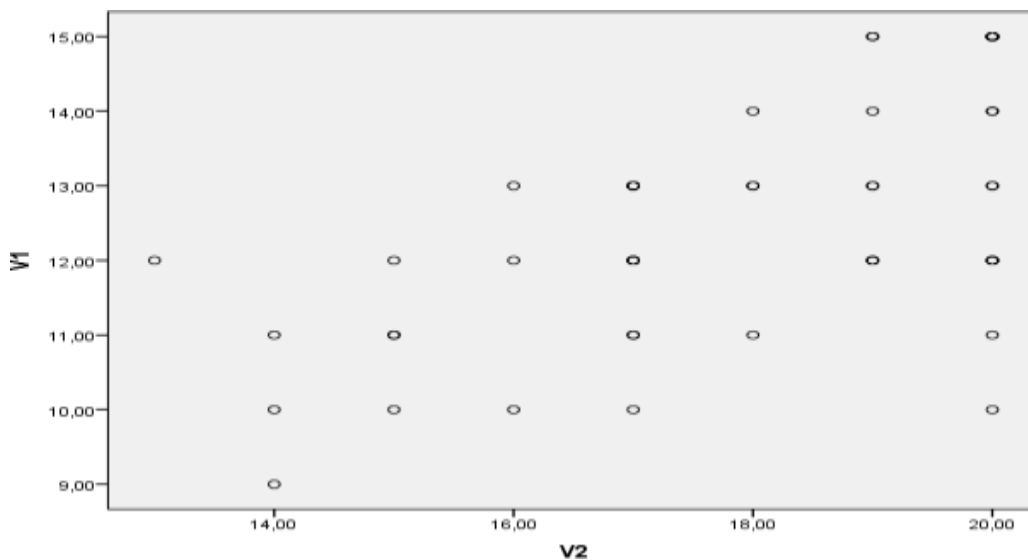
Correlaciones			
		D2V1	D2V2
D2 V1	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
V2	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

Nota: Base de Datos en el software IBM SPSS.

**Figura 26**

Correlación de dimensión 2 de variable 1 con variable 2.



Nota: Gráfico de dispersión.

En consecuencia, si existe correlación media o moderada de 0,606 con alto nivel de significancia porque el p- valor es 0 y es menor a alfa que es 0,05 es decir  $p\text{-valor} < \alpha$  por los tanto se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis Específica 3

**H<sub>0</sub>** No existe una relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali –2022.

**H<sub>1</sub>** Existe una relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali –2022.

**Tabla 28**

*Correlación de dimensión 3 comunicación efectiva con variable 2.*

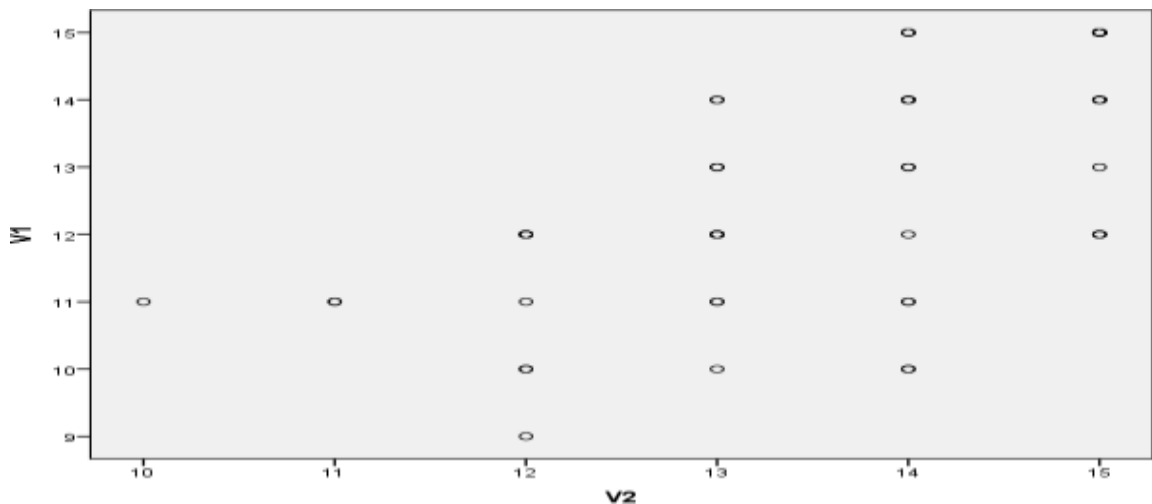
Correlaciones			
		D3V1	D3V2
D3 V1	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

*Nota:* Base de Datos en el software IBM SPSS.

**Figura 27**

*Correlación de dimensión 3 de variable 1 con variable 2.*



*Nota:* Gráfico de dispersión.

En consecuencia, si existe correlación baja o débil de 0,629 según con alto nivel de significancia porque el p- valor es 0 y es menor a alfa que es 0,05 es decir p-valor < a 0,05 por los tanto se rechaza la hipótesis nula.

#### **IV Discusión**

Respecto al objetivo general.

Identificar de qué manera la comunicación asertiva fortalece el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, los resultados señalaron que con un valor sigma de 0,000 se demostró la presencia de una relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, además de haber obtenido un valor de relación de 0,742 que mostró una correlación positiva alta entre ambas variables.

Así lo refieren Castro y Díaz (2021) en su artículo científico "La comunicación área estratégica para la innovación a través de la gestión del cambio y la felicidad organizacional", quienes sostienen que los actuales y futuros proyectos de comunicación no deben perder de vista las características de la condición comunicacional, que la definen como el progreso de los colaboradores en actividades de recepción a públicos cada vez más caracterizados por actividades de producción. Nos referimos a los prosumidores, que son tanto consumidores pasivos como creativos.

Reafirmando los resultados podemos confrontarlos con la propuesta de Alvarado (2016). El efecto de la comunicación asertiva en el clima organizacional y el logro de objetivos en las organizaciones del sector público es para las empresas un problema crucial que permite entender cómo trasladar la información entre sus áreas y su entorno operativo. También es muy importante transmitir los objetivos de una empresa, la divulgación de los procesos de toma de decisiones y las iniciativas de transformación organizativa previstas, así como las importantes acciones de la comunicación asertiva.

En cuanto al objetivo específico 1.

Identificar cuál es la relación entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022, los resultados señalaron que con un valor sigma de 0,000 se demostró la presencia de una relación significativa entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, además de haber obtenido un valor de relación de 0,529 que mostró una correlación positiva media o moderada entre ambas variables. Coincide con nuestros hallazgos Flores y Díaz-Loving (2006) quienes abordan el tema de la asertividad como la capacidad verbal para expresar deseos, opiniones, limitaciones personales, sentimientos positivos y negativos, así como la defensa de derechos e intereses, sostiene que es el inicio de la interacción de forma directa, honesta y oportuna, con respeto a sí mismo y a

los demás en las relaciones interpersonales en situaciones de servicio en beneficios de las empresa u organizaciones.

Por otro lado, Alberti y Emmons (1978) definen a teoría de la asertividad como la actividad interpersonal que entusiasma principalmente por la transacción de la demanda de desarrollo personal y reduce las alteraciones de la conducta. (p.265). En este enfoque, los autores explican que la persona asertiva se centra principalmente en ser sincera basándose en sus necesidades más fundamentales, haciendo lo que es compatible con el propio pensamiento, pero al mismo tiempo sin dañar ni violar los derechos de los demás.

Referente al objetivo específico 2.

Identificar cuál es la relación entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali – 2022, los resultados señalaron que con un valor sigma de 0,000 se demostró la presencia de una relación significativa entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, además de haber obtenido un valor de relación de 0,606 que mostró una correlación positiva alta entre ambas variables. En tal sentido Ferrero y Martín (2013) sostiene que el estilo asertivo es una actitud integradora y democrática, se presenta cuando el emisor opta por comunicarse expresando claramente sus pensamientos; maneja la negatividad o las críticas sin recurrir a actitudes antagónicas hacia los demás. Existe una complementariedad entre el lenguaje verbal y no verbal; experimenta autoeficacia cuando se cree capaz de hacer lo que desea, un estilo asertivo se refiere a que se debe reaccionar con asertividad y no con agresividad. La asertividad es una habilidad comunicativa clave porque allana el camino hacia un entorno más agradable y fomenta el comportamiento considerado de sus participantes. Si alguien consigue fomentar un ambiente así, es más probable que caiga bien y sea respetado por quienes le rodean.

La presente investigación relaciona el estilo asertivo con el trabajo en equipo y al respecto Restrepo et al., (2012) describen un equipo de trabajo como un conjunto de individuos asignados o autoasignados, con base en habilidades y competencias especificadas, para alcanzar un objetivo específico bajo la dirección de un coordinador. Además, Gutiérrez (2010) afirma que el trabajo en equipo es un grupo de individuos que cooperan e interactúan para lograr objetivos compartidos; se fundamenta en la unidad de propósito a través de las contribuciones de los conocimientos, habilidades y acciones de sus miembros.

En referencia al objetivo específico 3.

Identificar cuál es la relación entre la comunicación efectiva el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, los resultados señalaron que con un valor sigma de 0,000 se demostró la presencia de una

relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022, además de haber obtenido un valor de relación de 0,629 que mostró una correlación positiva alta entre ambas variables. Resultados que se aproximan al análisis que hacen Gispert (2009) en el sentido que, al desarrollar la comunicación efectiva, las personas que la aplican recurren a la comunicación asertiva proyectando un temperamento alegre y se distinguen por ser enérgicas y críticas. Ven las cosas tal y como son.

Entre tanto Rodas (2017) realizó un estudio descriptivo "Comunicación efectiva y colaboración". Concluyendo que en la organización se reconoce como importancia crucial del vínculo de la comunicación asertiva y la colaboración causa para el intercambio continuo de información de los empleados para ejecutar con rendimiento sus diversos puestos de trabajo. Además, la organización fomenta una cultura de cooperación a través de sus actividades y servicios, que se manifiesta en altos niveles de confianza, comunicación clara y eficaz, y conexiones personales positivas entre los miembros del personal.



## V Conclusiones

1. Existe relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, así lo reafirma el valor sigma de 0,000 que permite demostrar la presencia de una relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, además de haber obtenido un valor de relación de 0,742 que mostró una correlación positiva alta entre ambas variables de estudio.
2. Existe una relación entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, en tanto que, los resultados señalaron un valor sigma de 0,000 que, demuestra la presencia de una relación significativa entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, además de haber obtenido un valor de relación de 0,529 que mostró una correlación positiva media o moderada entre ambas variables de estudio.
3. Existe relación entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, tal afirmación se sostiene en los resultados precisaron un valor sigma de 0,000 que, reafirma la presencia de una relación significativa entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, además de haber obtenido un valor de relación de 0,606 que mostró una correlación positiva alta entre ambas variables.
4. Existe relación entre la comunicación efectiva el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, así lo demuestran los resultados obtenidos a lo larga de la investigación indicando un valor sigma de 0,000 demostrando la presencia de una relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali - 2022, además de haber obtenido un valor de relación de 0,629 que mostró una correlación positiva alta entre ambas variables.

## **VI Recomendaciones**

- 1.** Implementar planes de mejora continua en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo de la región Ucayali, buscando reafirmar la imperiosa relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.
- 2.** Fortalecer el equipo de comunicación en los procesos electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali, afín de reforzar las políticas comunicativas de la institución.
- 3.** Implementar cursos de capacitación en habilidades blandas al personal de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la provincia de Coronel Portillo - región Ucayali, buscando repotenciar su estilo asertivo y mejorar el trabajo en equipo.

## VII Referencias bibliográficas.

- Alberti y Emmons (1978) Teoría de la asertividad. Recuperado de: <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/521/1/Inteligencia%20digita.pdf>
- Aguilar Kubili, E. (1993). Habilidades para la vida. Monterrey: Árbol.
- Aguilar Loyola, M. A. (2019). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Tesis post grado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Alvarado Fuentes, H. (1996). Comunicación asertiva como determinante en el clima organizacional y su incidencia en la consecución de los objetivos en las empresas del sector público. Universidad Militar de Nueva Granada, Nueva Granada.
- Alvarado Campuzano, V., García Palmas, M. A., & Hernández Prieto, M. D. L. (2016, September). Asertividad en la toma de decisiones para mejorar el asesoramiento académico en las modalidades alternativas a través del sistema administrador del aprendizaje (lms). In Congreso Internacional Administración y Gestión de Organizaciones.
- Castro-Martínez, Andrea; Díaz-Morilla, Pablo. «La comunicación interna como área estratégica para la innovación a través de la gestión del cambio y la felicidad organizacional». *Obra digital: revista de comunicación*, 2021, n.º 20, pp. 131-148, <https://raco.cat/index.php/ObraDigital/article/view/385602>.
- Díaz Barriga, A. (2006). El enfoque de competencias en la educación. *Perfiles Educativos*, 7- 36.
- Chaves-Barbosa, E. (2018a). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Ensayos Pedagógicas*, 71-106.
- Ferrero, M. I. y Martín, M. (2013). Comunicación asertiva. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.
- Flores, M., & Díaz-Loving, R. (2006). Asertividad: una alternativa para el óptimo manejo de la relaciones interpersonales. *Biblat*, 175 - 176.
- Gorgas García, J., & Cardiel López, N. (2011). Estadística básica para estudiantes de ciencias.
- Gispert. (2009). Comunicación efectiva.
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). Calidad total y productividad. Distrito federal : McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.

- Hernández - Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta). McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la investigación. Distrito Federal: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A.
- Rodríguez Borbón, M. I. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960>
- Rodas, E. (2017). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Universidad Rafael Landívar: Amatitlán, Guatemala.
- Restrepo O, Diego A.; Jaramillo E., Juan C. (2012). Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 202-211.
- Ríos Odicio, S. R. (2021). Comunicación asertiva y trabajo en equipo en una institución de educación superior privada de Lima Tesis. Tesis pre grado, Universidad Peruana Unión, Lima.
- Zhao, G., Ding, W., Tian, J., Liu, J., Gu, Y., Shi, S., Wang, R., & Sun, N. (2022). Spearman rank correlations analysis of the elemental, mineral concentrations, and mechanical parameters of the Lower Cambrian Niutitang shale: A case study in the Fenggang block, Northeast Guizhou Province, South China. Journal of Petroleum Science and Engineering, 208, 109550. <https://doi.org/10.1016/j.petrol.2021.109550>
- Zuccoloto, C. M. (2005). Diseño y validación de instrumentos para medir actitud hacia el cambio y actitud. Mérida.

## VIII Anexos

Anexo 1 Data estadística de aplicación de instrumento de investigación.

Encuestado	Item																							TOTAL					
	Variable 1											Variable 2											T. V1		T. V2				
	D1				D2				D3			T	D1				D2				D3					T			
PREGUNTAS	1	2	3	T	4	5	6	7	8	9	T		10	11	12	13	T	14	15	16	17	T	18	19	20		T		
1	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	14	43	54	97
2	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	5	15	43	53	96
3	4	4	4	12	3	4	3	10	4	2	3	9	4	4	4	4	16	3	4	5	4	16	4	4	4	12	31	44	75
4	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	4	10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	12	30	43	73
5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	45	55	100
6	4	4	5	13	3	3	3	9	4	3	4	11	5	5	5	5	20	5	3	3	3	14	3	5	5	13	33	47	80
7	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	4	4	5	13	36	49	85
8	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	14	43	54	97
9	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	14	43	54	97
10	4	4	5	13	4	5	4	13	5	4	5	14	4	5	5	4	18	5	5	4	5	19	5	5	5	15	40	52	92
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	12	36	45	81
12	3	4	3	10	5	3	4	12	5	3	3	11	5	5	4	5	19	4	2	3	4	13	3	5	4	12	33	44	77
13	5	5	5	15	4	5	4	13	5	3	4	12	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	4	5	5	14	40	49	89
14	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	12	5	4	5	5	19	5	5	4	3	17	4	4	5	13	34	49	83
15	4	3	4	11	3	4	4	11	3	3	4	10	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	12	32	43	75
16	4	3	4	11	3	5	4	12	4	4	3	11	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	4	5	5	14	34	49	83
17	4	5	5	14	4	5	4	13	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	4	14	42	52	94
18	4	5	5	14	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	5	4	13	42	51	93
19	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	5	13	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	5	4	13	38	48	86
20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	36	55	91
21	4	4	4	12	5	3	4	12	3	4	5	12	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	15	36	54	90
22	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	45	55	100
23	4	3	3	10	4	4	3	11	5	3	4	12	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	12	33	46	79
24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	5	13	36	48	84
25	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	4	4	12	38	47	85
26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	45	55	100
27	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	14	45	52	97
28	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	43	54	97
29	4	5	4	13	4	4	3	11	4	3	4	11	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	4	5	4	13	35	50	85
30	4	4	3	11	4	4	3	11	3	3	4	10	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	14	32	53	85
31	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	4	10	5	5	5	5	20	5	5	3	3	16	3	5	5	13	32	49	81
32	4	4	5	13	5	5	3	13	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	40	55	95
33	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	4	13	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	14	41	53	94
34	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	5	3	13	37	50	87
35	5	5	5	15	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	40	55	95
36	5	5	5	15	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	5	5	14	40	51	91
37	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	42	55	97
38	4	4	3	11	4	4	3	11	4	3	3	10	4	5	3	4	16	5	5	3	4	17	5	5	4	14	32	47	79
39	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	12	36	49	85
40	4	5	4	13	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	4	14	40	52	92
41	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	45	55	100
42	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	14	44	52	96
43	3	5	5	13	4	5	4	13	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	5	4	13	39	50	89
44	4	4	3	11	4	4	3	11	4	3	4	11	3	4	3	4	14	5	4	3	3	15	3	4	4	11	33	40	73
45	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	44	55	99
46	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	43	55	98
47	4	4	3	11	3	4	3	10	4	3	5	12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	33	55	88
48	3	3	4	10	3	3	4	10	4	4	3	11	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	3	4	3	10	31	39	70
49	5	4	5	14	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	15	40	53	93
50	4	3	3	10	4	4	3	11	3	4	4	11	5	5	3	5	18	3	5	3	3	14	3	5	3	11	32	43	75
51	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	3	11	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	14	37	53	90
52	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	5	4	13	39	50	89

Anexo 2 Instrumento de Recolección de información.



Universidad Nacional San Luis Gonzaga  
Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Arqueología

**COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA OFICINA DESCENTRALIZADA DE PROCESOS ELECTORALES DE LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI - 2022**

**Encuesta N° 1**

**Instrucciones:** La finalidad de esta encuesta es determinar la relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Marca con un Aspa X la respuesta que consideres pertinente.

**Escala de Likert**

Pésimo	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
1	2	3	4	5

Variable		N°	Pregunta	Pésimo 1	Deficiente 2	Regular 3	Buena 4	Muy Buena 5
Comunicación asertiva	Estrategias de asertividad	1	¿Su superior inmediato desarrolla estrategias de comunicación asertividad para informar mejor las actividades dentro del área de trabajo?					
		2	¿Usted percibe que su superior inmediato motiva la comunicación asertividad entre sus colegas para mejorar el trabajo en su oficina?					
		3	¿Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato sobre asuntos importantes relacionados al trabajo?					
	Estilo asertivo	4	¿Identifica el estilo asertivo entre sus colegas para mejorar el trabajo en su área de trabajo?					
		5	¿Estima que su superior inmediato comprende los diversos estilos de comunicación asertiva?					
		6	¿Usted logra detectar que sus colegas realizan acciones de comunicación asertividad?					
	Comunicación precisa	7	¿Estima que su superior inmediato promueve mejora continua la comunicación interna?					
		8	¿Estima que sus colegas opinan de forma eficaz sobre asuntos importantes relacionados al trabajo?					
		9	¿Se comunica con confianza y empatía entre sus colegas para mejorar el trabajo en su oficina?					
Trabajo en equipo	Motivación y compañerismo	10	¿Cree que el compañerismo es esencial en todo equipo de trabajo?					
		11	¿Percibe que el trabajo en equipo me permite aprender nuevas cosas y contribuir con el trabajo en área?					
		12	¿Cuándo tengo que integrarme a un equipo de trabajo lo hago con facilidad?					
		13	¿Cuándo trabajo en equipo asumo mi compromiso?					
	Compromiso y colaboración	14	¿El trabajo en equipo implica colaboración?					
		15	¿El trabajo en grupo es común en mi centro de trabajo?					
		16	¿En mi centro de trabajo hay un ambiente de colaboración?					
		17	¿Es fácil mantener la motivación en mi equipo de trabajo?					
	Disposición para el trabajo en equipo.	18	¿El compañerismo es una conducta que se da en mi trabajo?					
		19	¿Me siento parte de mi grupo de trabajo?					
		20	¿Cree que los equipos de trabajo requieren integración?					

Anexo 3 Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Estrategias de asertividad</b>								
1	¿Su superior inmediato desarrolla estrategias de comunicación asertividad para informar mejor las actividades dentro del área de trabajo?	X		X		X		
2	¿Usted percibe que su superior inmediato motiva la comunicación asertividad entre sus colegas para mejorar el trabajo en su oficina?	X		X		X		
3	¿Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato sobre asuntos importantes relacionados al trabajo?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Estilo asertivo</b>								
4	¿Identifica el estilo asertivo entre sus colegas para mejorar el trabajo en su área de trabajo?	X		X		X		
5	¿Estima que su superior inmediato comprende los diversos estilos de comunicación asertiva?	X		X		X		
6	¿Usted logra detectar que sus colegas realizan acciones de comunicación asertividad?	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Comunicación precisa</b>								
7	¿Estima que su superior inmediato promueve mejora continua la comunicación interna?	X		X		X		
8	¿Estima que sus colegas opinan de forma eficaz sobre asuntos importantes relacionados al trabajo?	X		X		X		
9	¿Se comunica con confianza y empatía entre sus colegas para mejorar el trabajo en su oficina?	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Motivación y compañerismo</b>								
10	¿Cree que el compañerismo es esencial en todo equipo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Percibe que el trabajo en equipo me permite aprender nuevas cosas y contribuir con el trabajo en área?	X		X		X		
12	¿Cuándo tengo que integrarme a un equipo de trabajo lo hago con facilidad?	X		X		X		
13	¿Cuándo trabajo en equipo asumo mi compromiso?	X		X		X		

Dimensión 5: Compromiso y colaboración							
14	¿El trabajo en equipo implica colaboración?	X		X		X	
15	¿El trabajo en grupo es común en mi centro de trabajo?	X		X		X	
16	¿En mi centro de trabajo hay un ambiente de colaboración?	X		X		X	
17	¿Es fácil mantener la motivación en mi equipo de trabajo?	X		X		X	
Dimensión 6: Disposición para el trabajo en equipo							
18	¿El compañerismo es una conducta que se da en mi trabajo?	X		X		X	
19	¿Me siento parte de mi grupo de trabajo?	X		X		X	
20	¿Cree que los equipos de trabajo requieren integración?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fernando Lino Huamán Espinoza      DNI: .....

Especialidad del validador: Licenciado en Ciencias de la Comunicación , Abogado, Profesor

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de octubre 2022



-----  
Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Estrategias de asertividad</b>								
1	¿Su superior inmediato desarrolla estrategias de comunicación asertividad para informar mejor las actividades dentro del área de trabajo?	X		X		X		
2	¿Usted percibe que su superior inmediato motiva la comunicación asertividad entre sus colegas para mejorar el trabajo en su oficina?	X		X		X		
3	¿Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato sobre asuntos importantes relacionados al trabajo?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Estilo asertivo</b>								
4	¿Identifica el estilo asertivo entre sus colegas para mejorar el trabajo en su área de trabajo?	X		X		X		
5	¿Estima que su superior inmediato comprende los diversos estilos de comunicación asertiva?	X		X		X		
6	¿Usted logra detectar que sus colegas realizan acciones de comunicación asertividad?	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Comunicación precisa</b>								
7	¿Estima que su superior inmediato promueve mejora continua la comunicación interna?	X		X		X		
8	¿Estima que sus colegas opinan de forma eficaz sobre asuntos importantes relacionados al trabajo?	X		X		X		
9	¿Se comunica con confianza y empatía entre sus colegas para mejorar el trabajo en su oficina?	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Motivación y compañerismo</b>								
10	¿Cree que el compañerismo es esencial en todo equipo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Percibe que el trabajo en equipo me permite aprender nuevas cosas y contribuir con el trabajo en área?	X		X		X		
12	¿Cuándo tengo que integrarme a un equipo de trabajo lo hago con facilidad?	X		X		X		
13	¿Cuándo trabajo en equipo asumo mi compromiso?	X		X		X		

Dimensión 5: Compromiso y colaboración							
14	¿El trabajo en equipo implica colaboración?	X	X	X	X	X	X
15	¿El trabajo en grupo es común en mi centro de trabajo?	X	X	X	X	X	X
16	¿En mi centro de trabajo hay un ambiente de colaboración?	X	X	X	X	X	X
17	¿Es fácil mantener la motivación en mi equipo de trabajo?	X	X	X	X	X	X
Dimensión 6: Disposición para el trabajo en equipo							
18	¿El compañerismo es una conducta que se da en mi trabajo?	X	X	X	X	X	X
19	¿Me siento parte de mi grupo de trabajo?	X	X	X	X	X	X
20	¿Cree que los equipos de trabajo requieren integración?	X	X	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dx/ Mg: Evelyn Crispina Acevedo Cruz      DNI Nº: 41868985

Especialidad del validador: Ciencias de la Comunicación

28 de octubre del 2022.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Estrategias de asertividad</b>								
1	¿Su superior inmediato desarrolla estrategias de comunicación asertividad para informar mejor las actividades dentro del área de trabajo?	X		X		X		
2	¿Usted percibe que su superior inmediato motiva la comunicación asertividad entre sus colegas para mejorar el trabajo en su oficina?	X		X		X		
3	¿Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato sobre asuntos importantes relacionados al trabajo?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Estilo asertivo</b>								
4	¿Identifica el estilo asertivo entre sus colegas para mejorar el trabajo en su área de trabajo?	X		X		X		
5	¿Estima que su superior inmediato comprende los diversos estilos de comunicación asertiva?	X		X		X		
6	¿Usted logra detectar que sus colegas realizan acciones de comunicación asertividad?	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Comunicación precisa</b>								
7	¿Estima que su superior inmediato promueve mejora continua la comunicación interna?	X		X		X		
8	¿Estima que sus colegas opinan de forma eficaz sobre asuntos importantes relacionados al trabajo?	X		X		X		
9	¿Se comunica con confianza y empatía entre sus colegas para mejorar el trabajo en su oficina?	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Motivación y compañerismo</b>								
10	¿Cree que el compañerismo es esencial en todo equipo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Percibe que el trabajo en equipo me permite aprender nuevas cosas y contribuir con el trabajo en área?	X		X		X		
12	¿Cuándo tengo que integrarme a un equipo de trabajo lo hago con facilidad?	X		X		X		
13	¿Cuándo trabajo en equipo asumo mi compromiso?	X		X		X		

Dimensión 5: Compromiso y colaboración							
14	¿El trabajo en equipo implica colaboración?	X	X	X	X	X	X
15	¿El trabajo en grupo es común en mi centro de trabajo?	X	X	X	X	X	X
16	¿En mi centro de trabajo hay un ambiente de colaboración?	X	X	X	X	X	X
17	¿Es fácil mantener la motivación en mi equipo de trabajo?	X	X	X	X	X	X
Dimensión 6: Disposición para el trabajo en equipo							
18	¿El compañerismo es una conducta que se da en mi trabajo?	X	X	X	X	X	X
19	¿Me siento parte de mi grupo de trabajo?	X	X	X	X	X	X
20	¿Cree que los equipos de trabajo requieren integración?	X	X	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ANYOSA ORE MASSIEL WENDY      DNI: 42873300

Especialidad del validador: LIC EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.



Universidad Nacional San Luis Gonzaga  
Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Arqueología

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

YO... *Kendya Abigail Satalaya Vega*....., con Dirección  
en *AA.HH. Santa Catalina Si. Papelería H2-N. Lt. 4*....., con Documento Nacional de  
Identidad N°... *77255211*..... AUTORIZO Y ACEPTO participar en el  
Trabajo de Investigación Titulado : **“COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA  
PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA OFICINA  
DESCENTRALIZADA DE PROCESOS ELECTORALES DE LA PROVINCIA DE  
CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI - 2022”**

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

FIRMA

## Anexo 5 Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices	Instrumento	
Comunicación asertiva	Estrategias de asertividad	Aplica estrategias de asertividad.	Items 1	Encuesta	
		Motiva el asertividad en sus colegas.	Items 2		
		Maneja un estilo asertivo.	Items 3		
	Estilo asertivo	Comprende los diversos estilos de comunicación.	Items 4		
		Desarrolla el asertividad.	Items 5		
			Items 6		
	Comunicación precisa		Mejora la comunicación precisa.		Items 7
			Opina de forma eficaz.		Items 8
			Se comunica con confianza y empatía		Items 9
Trabajo en equipo	Motivación y compañerismo	El compañerismo es esencial en todo equipo de trabajo.	Items 10	Encuesta	
		El trabajo en equipo me permite aprender nuevas cosas.	Items 11		
		Cuando tengo que integrarme a un equipo de trabajo lo hago con facilidad.	Items 12		
		Cuando trabajo en equipo asumo mi compromiso.	Items 13		
	Compromiso y colaboración	El trabajo en equipo implica colaboración.	Items 14		
		Cuando trabajo en equipo asumo mi compromiso.	Items 15		
		El trabajo en grupo es común en mi centro de trabajo.	Items 16 Items 17		
	Disposición para el trabajo en equipo.		En mi centro de trabajo hay un ambiente de colaboración.		Items 18
			Es fácil mantener la motivación en mi equipo de trabajo.		Items 19
			El compañerismo es una conducta que se da en mi trabajo.		Items 20

Anexo 5 Matriz de Consistencia

**COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA OFICINA DESCENTRALIZADA DE PROCESOS ELECTORALES DE LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI - 2022**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	CRITERIOS	VARIABLES		
				INDEPENDIENTE	DEPENDIENTE	
PG ¿De qué manera la comunicación asertiva fortalece el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022?	Identificar de qué manera la comunicación asertiva fortalece el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022	La comunicación asertiva fortalece significativamente el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022	VARIABLES	Comunicación asertiva	Trabajo en equipo	
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>	INDICADORES	Aplica estrategias de asertividad. Motiva el asertividad en sus colegas. Maneja un estilo asertivo. Comprende los diversos estilos de comunicación. Desarrolla el asertividad. Mejora la comunicación precisa. Opina de forma eficaz. Se comunica con confianza y empatía.		
P.E.1 ¿Cuál es la relación entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022?	O.E.1 Identificar cuál es la relación entre los principios asertivos y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022	H.E.1 Los principios asertivos fortalecen significativamente en el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022				
P.E.2 ¿Cuál es la relación entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022?	O.E.2 Identificar cuál es la relación entre el estilo asertivo y el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022	H.E.2. El estilo asertivo fortalece significativamente en el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022				
P.E.3 ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022	O.E.3 Identificar cuál es la relación entre la comunicación efectiva el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022	H.E.3 La comunicación efectiva fortalece significativamente en el trabajo en equipo en la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali - 2022	<b>ESTRATEGIA METODOLÓGICA</b>			
			<b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>		<b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
			Encuesta		Cuestionario	
			<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>		<i>Diseño de Investigación no experimental</i>	
			La investigación es de tipo básica por cuanto contribuirá con el conocimiento científico de las variables comunicación asertiva y trabajo en equipo. Es transversal por cuanto se investigará el fenómeno en un momento dado; es no experimental.		<pre>                     graph TD                         M --&gt; V1                         M --&gt; V2                         V1 --&gt; R                         V2 --&gt; R                     </pre>	
<b>POBLACIÓN:</b>		<b>TÉCNICA MUESTRAL</b>		<b>MUESTRA</b>		
Tomando como referencia lo mencionado anteriormente, nuestra población son 50 colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali		La muestra es arbitraria por conveniencia conformada por 50 colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali		50 colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales de la Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali		