



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La asertividad y su influencia en el clima institucional
del personal docente y administrativo de la I.E.S.
Santa Rosa-2015**

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

AUTOR:

Flores Quispe, Sindy Deysi

ASESOR

Dr. Vilca Gonzales, Edilberto

SECCIÓN:

Educación E Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERU, 2016

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Paniagua Gallegos, Víctor Alfredo
PRESIDENTE DEL JURADO

Dr. Vásquez Arce, Percy
SECRETARIO

Dr. Vilca Gonzales, Edilberto
VOCAL

Dedicatoria

Con todo mi amor, respeto y admiración, por su apoyo constante e incondicional, a mis amorosos padres Basilia y Jaime. Ya que sin ellos nada sería posible. Hoy soy lo que soy.

A mí amada hermana Yesi quien siempre representa una compañía cálida y me demuestra la maravillosa complicidad de hermanas.

A mi mejor amiga Eli por su apoyo incondicional mi más sincero cariño y admiración.

Sindy Deysi

AGRADECIMIENTO

A dios por guiar mi camino y no dejarme caer en los tristes vaivenes de la vida.

Agradecimiento a mi familia por su maravilloso amor, ayuda material, espiritual y apoyo constante.

Así mismo al Doctor Edilberto Vilca Gonzales por su paciencia, apoyo y tolerancia en la culminación del presente trabajo de investigación.

Estas palabras no son suficientes para expresar mi agradecimiento, pero espero que con ellas, se den a entender mis sentimientos más sinceros.

LA AUTORA.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD
DECLARACIÓN JURADA

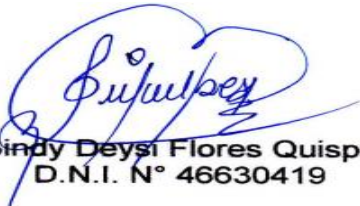
Yo, Sindy Deysi flores Quispe, estudiante del programa de maestría en administración de la educación de la escuela de post grado de La Universidad César Vallejos, identificado con documento de identidad N° 46630419, con la tesis titulada “La Asertividad y su Influencia en el Clima Institucional del Personal Docente y Administrativo de la I.E.S. Santa Rosa-2015”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que se ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de La Universidad César Vallejo.

Trujillo, Noviembre de 2016.


Sindy Deysi Flores Quispe
D.N.I. N° 46630419

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Se presenta a vuestra consideración la presente investigación titulada: “La asertividad y su Influencia en el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E.S. Santa Rosa-2015.”, con la cual pretendo optar el Grado de Magister en Administración de la Educación.

Se hace de su conocimiento que se ha cumplido con las normas y procedimientos legales que estipula la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para el desarrollo de la investigación.

El documento consta de siete capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I, sobre la introducción, ahí se formula los antecedentes, marco teórico, el planteamiento del problema, los objetivos y la respectiva justificación.

El Capítulo II del marco metodológico, que trata sobre las variables, el tipo, la metodología, la población y muestra y los métodos de investigación.

El Capítulo III sobre los resultados, donde se describe y la prueba de hipótesis.

El Capítulo IV de la discusión, el Capítulo V de las conclusiones, el Capítulo VI de las recomendaciones y el Capítulo VII de las referencias bibliográficas.

En espera de su aprobación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumen	xii
INTRODUCCION	13
1.1. Problema	36
1.2. Hipótesis	39
1.3. Objetivos	41
MARCO METODOLÓGICO	43
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	47
2.4. Tipo de estudio	47
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	52
RESULTADOS	53
DISCUSION	67
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

tabla 1 - Realización Personal	67
Tabla 2 - Involucramiento Laboral	68
Tabla 3 - Supervisión Laboral	70
Tabla 4 - Comunicación Laboral	71
Tabla 5 - Condiciones Laborales.....	73
Tabla 6 - Autoasertividad	74
Tabla 7 - Hetero - Asertividad	76
Tabla 8 - La Realización Personal Según La Autoasert ...	
Tabla 9 - El Involucramiento Laboral Según La Auto- Asertividad	81
Tabla 10 - La Supervisión Laboral Según La Auto- Asertividad.....	84
Tabla 11 - La Comunicación Laboral Según La Auto- Asertividad.....	86
Tabla 12 - Condiciones Laborales Según La Autoasertividad	88
Tabla 13 - Realización Personal Según La Hetero - Asertividad	91
Tabla 14 - Involucramiento Lab. Según La Hetero- Asertividad.....	93
Tabla 15 - Supervisión Laboral Según La Hetero - Asertividad	95
Tabla 16 - Comunicación Laboral Según La Hetero- Asertividad	
Tabla 17 - Condiciones Laborales Según La Hetero- Asertividad	100
Tabla 18 - El Clima Institucional Según La Asertividad	102
Tabla 19 - Clima Institucional Según La Asertividad	103

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 - Realización Personal	68
Ilustración 2 - Involucramiento Laboral.....	69
Ilustración 3 - Supervisión Laboral	71
Ilustración 4 - Comunicación Laboral	72
Ilustración 5 - Condiciones Laborales	74
Ilustración 6 - Autoasertividad.....	75
Ilustración 7 - Hetero Asertividad	76
Ilustración 8 - Realización Pers. Según La Auto-Asertividad.....	80
Ilustración 9 - Involucramiento Lab. Según La Autoasertividad	82
Ilustración 10 - Supervisión Lab. Según La Auto-Asertividad	85
Ilustración 11 - Comunicación Laboral Según La Auto-Asertividad.	87
Ilustración 12 - Condiciones Laborales Según La Auto- Asertividad	90
Ilustración 13 - Realización Pers. Según La Hetero- Asertividad.....	92
Ilustración 14 - Involucramiento Lab. Según La Hetero- Asertividad	94
Ilustración 15 - Supervisión Lab. Según La Hetero- Asertividad.....	96
Ilustración 16 - Comunicación Lab. Según La Hetero- Asertividad	99
Ilustración 17 - Condiciones Lab. Según La Hetero- Asertividad.....	101
Ilustración 18 - Asertividad Y Su Influencia En El Clima Institucional.	104

RESUMEN

La presente investigación responde a la siguiente interrogante:

¿Cuál es la influencia de la asertividad en el clima institucional de los docentes y administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015? El objetivo fue: Identificar la influencia de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015. La hipótesis general formulada fue: Existe influencia positiva de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

La metodología es de tipo de investigación descriptiva correlacional, el diseño de estudio es no experimental la muestra fue tomada de una población de 100 docentes y administrativos, de los cuales se ha tomado un muestreo probabilístico con 42 docentes y administrativos, para la variable asertividad y clima institucional, para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva con cuadros de distribución de frecuencias y la estadística inferencial para la toma de decisiones planeadas en nuestra hipótesis, con las pruebas de z para comprobar las proposiciones de la chi cuadrada y r de spearman.

Finalmente se concluye: que existe relación de dependencia entre la variable asertividad y la variable clima institucional, resultados provenientes de la encuesta aplicada a la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno, ello se observa en los cuadros del capítulo IV Donde el 64 % se ubica en la escala de a veces en alguna ocasión y el en mismo porcentaje de los docentes y administrativos en el clima institucional se ubicaron la escala de regular con un 45% sobre la dimensión condición laboral.

Palabras claves: Asertividad, clima institucional, influencia, personal docente y administrativo.

ABSTRAC

This research answers the following question:

What is the influence of assertiveness in the institutional environment of teachers and administrators of the I.E.S. 2015 Santa Rosa Puno? The objective was to: Identify the influence of assertiveness in the institutional environment of teachers and administrative workers and the I.E.S. Santa Rosa Puno 2015. The general hypothesis was formulated: There is a positive influence of assertiveness in the institutional environment of teachers and administrative workers and the I.E.S. 2015 Santa Rosa Puno.

The methodology is kind of correlational descriptive research study design is not experimental sample was taken from a population of 100 teachers and administrative, which has taken a probability sampling with 43 teachers, for assertiveness variable and institutional climate for data processing descriptive statistics were used with frequency distribution tables and inferential statistics for decision making planned in our hypothesis, with z tests to check the propositions of chi square Spearman r.

Finally it concludes that there is a relationship of dependency between assertiveness variable and the institutional climate variable results from the survey of secondary school Santa Rosa Puno, it is observed at number 5 table where 64% is located in the scale sometimes on occasion and in the same percentage of teachers and administrative institutional climate in regular scale with 45% of the employment status dimension were located.

Keywords: Assertiveness, institutional climate, influence, faculty and staff.

INTRODUCCIÓN

Los entes educativos tienen que trabajar en forma conjunta, promover un ambiente agradable, el mismo que deberá fortalecerse con las buenas relaciones. De esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa. La asertividad es un factor que determina la situación interpersonal entre los entes educativos y de toda organización predisponiéndolos a situaciones agradables. En tal sentido el líder de cualquier organización debe dar hincapié a ciertas habilidades sociales que coadyuven el clima institucional tal como la asertividad.

En cuanto a los antecedentes comencemos primero por los antecedentes internacionales

Aburto(2005) afirma en su investigación titulada: Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional, de autoría "Hugo Iván Aburto Pineda", México D.F. aplicado al instituto nacional de estadística y geografía en Michoacán, en el cual se aplicó una encuesta de clima organizacional. Sus conclusiones fueron las siguientes: Se concluye que en la coordinación estatal e instituto nacional de estadística y geografía en Michoacán, se tiene un clima organizacional insatisfactorio, debido a que las variables que fueron consideradas en la presente investigación son las que se mencionan con mayor frecuencia en el marco teórico (liderazgo, comunicación, motivación, manejo del conflicto y formación de equipos). Con base en las medidas de tendencia central y variabilidad de todas las variables que se aplicaron se obtuvo que el promedio de las dieciocho áreas de mando está por debajo (mediana) de 18 puntos. En promedio, las áreas se ubican en 17.85 (clima organizacional insatisfactorio). Se desvían del promedio 2.30 unidades de escala.

Se observó en los parámetros evaluados, que el clima organizacional insatisfactorio que prevalece en la entidad de estudio, ratifica la continuidad de

los resultados arrojados en la evaluación diagnóstica realizada al interior del INEGI en el año 2006.

Como se puede observar en la figura 25 que se muestra el diagrama de variables ex post facto, las relaciones entre las variables independientes y la variable dependiente persisten, reflejando la realidad de la empresa pública, así, las variables que determinan el clima organizacional son el liderazgo, la comunicación, la motivación, el manejo de conflicto y la formación de equipos. (p.202)

A nivel nacional:

García (2009) en su tesis titulada: Diagnóstico de la relación clima organizacional y sistema de gestión de la calidad: caso un órgano interno de control paraestatal. Aplicado al OIC en el Sector Paraestatal, al cual se aplicó el cuestionario sobre el clima organizacional. Sus conclusiones fueron las siguientes: Como puede observarse en los resultados obtenidos a través del diagnóstico, éstos van más allá de la simple descripción del estado de las cosas en un área de este tipo y trasciende al nivel de explicación sobre la percepción de los miembros de un OIC tienen de ello, en función de los grupos de influencia, su posición en la estructura organizacional y los valores del grupo al que pertenecen.

La descripción de los resultados de la investigación permite inducir una serie de supuestos en torno a los procesos significativos y al clima laboral que se da al interior del Órgano Interno de Control y como éstos difieren, de acuerdo a los grupos que conviven al interior del área. No obstante, la detección de la problemática interna en los rubros ya mencionados, mismos que se reflejan en los resultados de los cuestionarios aplicados a los integrantes, son notables. (p.144).

Robbins (1998) comenta en su libro de Comportamiento Organizacional:

Kurt Lewin sostenía que el cambio exitoso de las organizaciones debería seguir tres pasos: descongelar el statu

quo, moverse hacia un nuevo estado y recongelar el nuevo cambio para hacerlo permanente”. Desde la perspectiva del trabajador, se considera que no es reconocido en justa medida a su esfuerzo por superarse y desarrollarse laboralmente, ya que las condiciones de trabajo no son equitativas, debido a que el puesto que se ocupa no está suficientemente valorado con la experiencia y el perfil que posee. Asimismo, la escasa comunicación entre el personal y los directivos, las ideas y aportaciones de los primeros no son tomadas en cuenta, lo que disminuye de manera sensible el interés, la generación de ideas y el compromiso de los trabajadores y como consecuencia, se ha presentado la salida recurrente de empleados, ya que buscan en otras áreas reconocimiento a su experiencia y capacidad y, en algunas ocasiones, las autoridades se dan cuenta y no plantean esquemas para retener al elemento valioso, con la consecuente pérdida de capital humano, además de tensar aún más las relaciones entre el trabajador y la empresa. En este marco, se hace indispensable mejorar la estrategia de comunicación interna e implantar el trabajo en equipo, lo cual implica cooperación y aportaciones de todos de una forma coordinada, armónica y direccionada, aprovechando las fortalezas de cada uno de los integrantes para la mejora continua de los procesos y el ambiente laboral. Por lo tanto, la eliminación de los agentes de insatisfacción conllevaría en cierta medida a un mayor y mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización dando como resultado una mayor productividad y cumplimiento efectivo de los requisitos de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad.

Lo anterior, coadyuvaría a la formación e integración de equipos de trabajo, abatimiento de la incertidumbre y reforzamiento de los procedimientos para alcanzar las metas del OIC, convirtiéndolo en una entidad ágil, efectiva y por lo tanto más competitiva, trabajando así por el objetivo común y logrando las

metas que este órgano tiene comprometidas y las cuales tienen que reflejarse en los propios indicadores de calidad del OIC.

1) Generar estrategias para hacer conciencia colectiva sobre la necesidad e importancia de cambiar actitudes por parte de la titularidad y del personal operativo, para no quedar estancado en situaciones negativas que afectan al OIC y al cumplimiento de los requisitos de su Sistema de Gestión de Calidad y mejor realizar propuestas para las áreas de oportunidad y producir satisfacción por los logros obtenidos para coadyuvar a la mejora continua de los procesos y del capital humano del Órgano Interno de Control.

2) Trabajar en equipo y con ello generar confianza y comunicación entre el líder y los miembros del área involucrada, así como el desarrollo de las habilidades y capacidades del personal como parte de la búsqueda de la mejora continua y el trabajo en equipo.

3) Requerir la dirección de un líder (no un jefe nombrado, sino un líder asumido en su justa dimensión) comprometido con la importancia del cumplimiento a lo establecido en el Sistema de Gestión de Calidad convencido del buen manejo de las relaciones humanas, para lograr obtener mayor eficacia, eficiencia y productividad, así como un ambiente laboral propicio y en armonía.

Finalmente, es muy importante destacar que el Desarrollo Organizacional es el proceso planeado para incrementar la efectividad y lograr los objetivos deseados en una organización. Un proceso exitoso del DO puede resultar en el desarrollo de planes estratégicos y operacionales, desarrollo y efectividad de equipo, desarrollo óptimo del liderazgo y por consecuencia desarrollo de productos y servicios competitivos y de alta calidad en un ambiente de trabajo adecuado.

En el actual mundo globalizado y competitivo en el existen grandes exigencias, se ha demostrado que las organizaciones actuales no sólo son capaces de cambiar, sino que deben de mantener una actitud y esquema dinámicos para no quedarse atrás en los rápidos cambios que suceden al exterior y que exigen apertura y pro-actividad a las personas que laboran al interno de ellas. Cualquier cambio implica riesgo, especialmente si es fortuito (p.638).

Aguado (2012) Explica en su investigación titulada:

Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes” en institución educativa de ventanilla. Sus conclusiones fueron las siguientes: Al analizar e interpretar los resultados obtenidos a través del procesamiento estadístico realizado y del planteamiento teórico que sustenta esta investigación, se puede concluir lo siguiente: Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere. Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión recompensa que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Se confirma que la perspectiva de los docentes sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado presenta niveles aceptables. Existe un nivel regular de clima organizacional en su dimensión relaciones que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto nos afirma la existencia de un ambiente de trabajo regularmente grato y de regulares relaciones sociales tanto entre pares como

entre jefes y subordinados, generándose este ambiente dentro y fuera de la institución. Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión identidad que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Se afirma que existe un aceptable sentimiento de pertenencia a la entidad y en considerarse un miembro valioso de un equipo de trabajo. En general, hay una gran intención y sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (p, 26).

Pérez (2012) La investigación titulada:

Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – ventanilla, en institución educativa de ventanilla. Sus conclusiones fueron las siguientes: El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. (p.176).

A nivel regional:

Hualpa (2014)Expresa en su investigación titulada:

Efectos de un programa de habilidades sociales en la autoestima y asertividad en la escuela profesional de Enfermería – Una Puno 2013, Sus conclusiones fueron las siguientes:1.Se ha determinado que con un nivel de significancia del 5% que la aplicación del programa de habilidades sociales

produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -6,0295$) del nivel Autoestima como ($Z_c = -4,7447$) del nivel Asertividad, en los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno.

2. La utilización del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -5,2448$) en la dimensión Si Mismo del nivel Autoestima de los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno, influyendo favorablemente en el desarrollo de sus habilidades para construir defensas hacia la crítica y designación de hechos y opiniones y orientaciones favorables respecto de Si Mismo además mantienen actitudes positivas.

3. La utilización del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -3,0036$) en la dimensión Social del nivel Autoestima de los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno, su influencia ha sido favorable en el desarrollo de sus habilidades para relacionarse con las demás personas su capacidad de auto aceptación le permite el desarrollo y mantenimiento de interacciones positivas y mutuamente satisfactorias con los iguales.

4. La utilización del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -3,3534$) en la dimensión Hogar Padres del nivel de Autoestima de los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno, ha influido favorablemente en el desarrollo de sus habilidades para relacionarse con la familia comparte ciertas pautas de valores y sistemas además valorado y aceptado dentro del seno familiar.

5. La utilización del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -3,8391$) en la dimensión Académica del nivel Autoestima de los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno. ha influido favorablemente en el desarrollo de sus habilidades para alcanzar rendimiento académico mayor de lo esperado y asumen una actitud más positiva en esta área.

6. La utilización del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -4,2179$) en la dimensión Auto-asertividad del nivel Asertividad de los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del

altiplano Puno, ha influido favorablemente en el desarrollo de sus habilidades para expresar sus propios sentimientos y defensa de sus derechos y comportarse de acuerdo a ello. 7. La utilización del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -3,4556$) en la dimensión hetero-asertividad del nivel Asertividad de los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno, ha influido favorablemente en sus habilidades para identificar comprender y aceptar los derechos de los demás. (p.200)

Centeno (2014) afirma en su investigación titulada:

Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los institutos de educación superior no universitaria de la Provincia de Puno, Sus conclusiones fueron las siguientes: Respecto al objetivo general, determinar la medida en que influye el liderazgo gerencial en el clima organizacional de los institutos de educación superior no universitaria de la provincia de Puno, se concluye que efectivamente el liderazgo gerencial ejercido por el personal directivo y jerárquico influye significativamente en el clima organizacional de los institutos de educación superior no universitaria de la provincia de Puno, puesto que la prueba estadística de independencia de variables ji-cuadrada calculada arrojó un valor de 34,22 y este valor supera ampliamente la ji-cuadrada tabular con 5% de significancia y 3 grados de libertad que tiene un valor de 7,81. Por lo tanto las instituciones educativas al tener líderes eficientes y eficaces tendrán un clima organizacional sostenible con personal docente capaz y responsable que se sientan satisfechos de su labor diaria. (p.4).

Respecto a las bases teóricas: asertividad y clima institucional se dice lo siguiente:

Se ha dado a la asertividad muchas acepciones y comparaciones siendo una de ellas la que se hace con habilidades sociales pero en realidad se vislumbra detenidamente a la asertividad como la competencia que reúne las conductas y pensamientos que permiten comprender los derechos de cada

individuo sin agredir ni ser agredido, podría afirmarse que es una competencia que complementa el resto de dichas habilidades y especialmente a la empatía.

Algunos autores explican que la asertividad es como aquella conducta que posibilita la disminución de la ansiedad Caballo (2014) menciona a Fensterheim y Baer (1976) definen al individuo como:

Aquella persona que tiene una personalidad excitativa o activa, el que define sus propios derechos y no presenta temores en su comportamiento, opinan además estos autores que las características básicas de la persona asertiva son:

- Libertad de expresión.
- Comunicación directa, adecuada, abierta y franca.
- Facilidad de comunicación en toda clase de personas.
- Su comportamiento respetable y acepta sus limitaciones. (p, 13).

Sin embargo encontramos otras definiciones de otros autores como: Albery y Emmons, (1978), la definen como: “La conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros” (p.43).

Por otro lado Mac Donald (1978): define la asertividad como: “La expresión abierta de las sugerencias (por medio de palabras y acciones) de una manera tal que haga que los otros lo tomen en cuenta” (p.2).

Según Lange y Jakubowaki (1976) Plantean que: “La aserción implica defender los derechos y expresar pensamientos y creencias en forma honesta, directa y apropiada, sin violentar los derechos de los demás, la base de la aserción es la comunicación mutua, dar y recibir respeto” (p.3).

Por otro lado Lazarus (1966) define la conducta asertiva como: “El aspecto de la libertad emocional que se relaciona con la capacidad de luchar por los propios derechos” (p.23)

Wolpe (1997) Define la conducta asertiva como: “La expresión adecuada dirigida a otras personas, de cualquier emoción que no sea la respuesta de ansiedad.” (p, 167).

Como vemos estos autores asumen que la persona asertiva es aquella que tiene una personalidad en la que puede defender sus derechos y a su vez controlar la ansiedad.

Rich y Schroeder (1976) define la conducta asertiva como: “la habilidad de buscar y mantener o mejorar el reforzamiento en una situación interpersonal a través de la expresión de sentimientos o deseos. Cuando esa expresión se arriesga a la pérdida de reforzamiento o incluye al castigo”. (p, 12).

Rimm y Master (1980) Definen la conducta asertiva como: “La conducta interpersonal que implica la honesta y relativamente expresión de sentimientos.” (p. 5).

Estos enfoques plantean que la asertividad es una conducta que nos permite defender nuestros derechos pero a la vez tener la capacidad de expresar sentimientos, emociones y pensamiento para lograr mantener relaciones interpersonales adecuadas.

Finalmente encontramos otras definiciones de diversos autores que sostienen los siguientes:

Alberti y otros (1977), define a la asertividad así: “Es el conjunto de conductas emitidas por una persona en un contexto interpersonal, que expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos de esa persona de un modo directo, firme y honesto, respetando al mismo tiempo los sentimientos y actitudes, deseos, opiniones, y derechos de otras personas”(p.32).

Walter Riso (1988) define la conducta asertiva como: Aquella conducta que permite a la persona expresar adecuadamente (sin medir distorsiones cognitivas o ansiedad y combinando los componentes verbales y no verbales de la manera más efectiva posible) oposición (decir no, expresar desacuerdos, hacer y recibir

críticas, defender derechos y expresar en general sentimientos negativos) y afecto (dar y recibir elogios, expresar sentimientos positivos en general) de acuerdo a sus intereses y objetivos, respetando el derecho de los otros e intentando alcanzar la meta propuesta (p.300).

De acuerdo a estos autores podemos inferir que la asertividad es considerada como la habilidad de expresar los sentimientos positivos en general como también negativos y que estos a su vez nos permita respetar al mismo tiempo los sentimientos, actitudes, deseos y opiniones de los demás.

La asertividad en general te permite ser tú mismo actuando de una manera coherente y lógica conociendo y defendiendo tus derechos, ello a la vez te ayudara a conocer y respetar los derechos de los demás. La asertividad está estrechamente vinculada con la autoestima ya que nos permite un conocimiento interno y externo de nosotros mismos para conducirnos adecuadamente en nuestro contexto.

En estas definiciones debemos tomar en cuenta a García y Magaz (2005) de quienes hemos tomado el test psicológico de asertividad para la presente investigación quienes dan una definición operativa de la siguiente manera:

- Las habilidades sociales incluyen respuestas verbales y no verbales, instrumentales (lo que decimos o hacemos), cognitivas (valoraciones, expectativas,...) y emocionales (respuestas de ansiedad, temor, ira, alegría, sorpresa, vergüenza...)
- Las respuestas del tipo anterior constituyen habilidades en tanto en cuanto su emisión hace probable la obtención de una consecuencia deseable o la evitación o retirada de otra indeseable.
- El calificativo de sociales hace referencia a que la obtención de reforzadores o castigos dependerá estrictamente de que tales respuestas sean emitidas ante uno o más individuos del grupo social.
- Las respuestas que constituyen una habilidad social están específicamente relacionadas con variables del sujeto emisor (sexo, edad, nivel social...), del

receptor (sexo, edad, estatus,...) así como variables del medio de contacto de la interacción (lugar momento, otras personas,...)

Por otra parte, y desde el planteamiento cognitivo- conductual, explicativo de la conducta, estimamos posible hablar de la existencia de unas habilidades sociales directas, y unas habilidades sociales indirectas.

Denominamos habilidades sociales directas al conjunto de respuestas instrumentales: verbales gestuales, que operan sobre el ambiente de manera directa, proporcionando al individuo emisor las consecuencias, contingentes pertinentes; con valor funcional de refuerzo o de castigo.

En cambio, habilidades sociales indirectas resultarían ser aquellas cogniciones; valores, creencias,... que, actuando con valor funcional de respuestas en un primer eslabón del segmento de conducta social (interconducta), desempeñan una función de estímulo antecedente en el siguiente eslabón del mismo segmento de interconsulta. (p, 12).

Probablemente, la más característica e importante de las habilidades o destrezas sociales es la conducta asertiva o conducta de auto- afirmación.

La asertividad es la cualidad que define aquella “clase de interacciones sociales” que constituyen un acto de respeto por igual a las cualidades y características personales de uno mismo y de aquellas personas con quienes se desarrollan la interacción.

Características de la no-asertividad, de agresividad y de la asertividad

Tesis virtual,(2014) Veamos ahora en abstracto, cuales son las principales características de la personalidad de las personas no-asertivas, agresivas, y finalmente asertivas:

Por supuesto nadie es puramente agresivo, ni no asertivo, ni siquiera asertivo. Las personas tenemos tendencias hacia alguna de estas conductas, más o menos acentuadas, pero no existen los tipos puros. Por lo mismo podemos exhibir algunas de las conductas descritas en ciertas situaciones que

nos causan dificultades, mientras que en otras reaccionar de forma completamente diferente. Depende de la problemática de cada uno y de la importancia que tenga esta para la persona. Para describir claramente las características que presenta cada estilo de conducta se describirá cómo funcionan en cada caso los tres patrones de conducta.

- Comportamiento externo.
- Patrones de pensamiento.
- Sentimientos y emociones.

La Persona no Asertiva:

- No defiende los derechos e intereses personales respeta a los demás, pero no a sí mismo.

Comportamiento externo:

- Volumen de voz bajo, habla poco fluido, bloqueos, tartamudeos, vacilaciones, silencios, etc.
- Huida del contacto ocular, mirada baja, cara tensa, dientes apretados o labios temblorosos, manos nerviosas, postura tensa.
- Inseguridad para saber que hablar y decir
- Frecuentes quejas a terceros.
- Patrones de pensamiento:
 - Consideran que así evitan molestar u ofender a los demás. Son personas sacrificadas.
 - “Lo que yo sienta, piense o desee, no importa, importa lo que tu sientas, pienses o desees”.
 - Es necesario ser querido y apreciado por todo e mundo”
 - Constante sensación de ser incomprendido, manipulado, no tenido en cuenta.

- Sentimientos y emociones:
- Mucha energía mental, poca externa.
- Frecuentes sentimientos, de culpabilidad.
- Baja autoestima
- Deshonestidad emocional (pueden sentirse agresivos, hostiles, etc, pero no lo manifiestan y a veces no o reconocen ni ante sí mismos, ansiedad, frustración.
- Este tipo de conductas tiene serias consecuencias en las personas que les rodean, e ambiente en el que se suelen mover, etc., estas son las principales consecuencias:
- La persona no asertiva hace sentirse a los demás culpables o superiores depende de cómo sea el otro, tendrá la constante sensación de estar en deuda con la persona no asertiva (“es tan buena”) o se sentirá superior a ella y con capacidad de aprovecharse de su bondad.
- Las personas no asertivas presentan a veces problemas somáticos (es una forma de manifestar las grandes tensiones que sufren por no exteriorizar su opinión, ni sus preferencias).
- Otras veces estas personas tienen repentinos estallidos desmesurados de agresividad. Estos estallidos suelen ser bastante incontrolados, ya que son fruto de una acumulación.

La persona agresiva

En exceso los derechos e intereses personales, sin tener en cuenta los de los demás, a veces, no los tiene realmente en cuenta, otras, carece de habilidades para afrontar ciertas situaciones.

Comportamiento externo:

- Volumen de voz elevado, a veces habla poco fluido por ser demasiado precipitado, habla tajante, interrupciones, utilización de insultos y amenaza.
- Contacto ocular retador, cara tensa, manos tensas, postura que invade el espacio del otro, tendencia al contraataque.
- Patrones de pensamiento
- “Ahora solo yo importo. Lo que tu pienses o sientas no me interesa”
- Piensan que si no se comportan de esta forma, son excesivamente vulnerables.
- Lo sitúan todo en términos de ganar- perder
- Pueden darse las creencias: “ hay gente mala y vil que merece ser castigada” y/o “ “ es horrible que las cosas no salgan como a mi me gustaría que saliesen”
- Emociones – sentimientos
- Ansiedad creciente
- Soledad, sensación de incompreensión, culpa, frustración.
- Baja autoestima
- Sensación de falta de control
- Enfado cada vez más constante y que se extiende a cada vez más personas y situaciones.
- Honestidad emocional: expresan lo que sienten y no “engañan a nadie”
- Rechazo o huida por parte de los demás
- Conducta de “circulo vicioso” por forzar a los demás a ser cada vez más hostiles y así aumentar ellos cada vez más su agresividad.
- No todas las personas agresivas lo son realmente en su interior, la conducta agresiva y desafiante es muchas veces es una defensa por sentirse excesivamente vulnerables ante los ataques de los demás o bien es una falta de habilidad para afrontar situaciones tensas. Otras veces si que responde a un patrón de pensamiento rígido o unas convicciones muy radicales (dividir el mundo en buenos y malos), pero son las menos.
- Muy común es también el estilo pasivo agresivo: la persona callada y no asertiva en su comportamiento externo, pero con grandes dosis de resentimiento en sus pensamientos y creencias. Al no dominar una forma asertiva o agresiva para expresar estos pensamientos, las personas pasivo-

agresivas utilizan métodos sutiles e indirectos; ironías, sarcasmos, indirectas, etc. Es decir, intentan que la otra persona se sienta mal, sin haber sido ellos, aparentemente, los culpables. Obviamente, esto se debe a una falta de habilidad para afrontar las situaciones de otra forma.

La persona asertiva:

- Podríamos decir que muy raras veces encontramos una persona que reúna todas las características; al igual que ocurre con los otros tipos descritos de no-asertividad y agresividad. Lo más que podemos encontrar a personas que se asemejen al “ideal” de persona asertiva, y podremos intentar por medio de las técnicas adecuadas, acercarnos lo máximo posible a este modelo, pero jamás tendremos el perfil completo, ya que nadie es perfecto.
- Las personas asertivas conocen sus propios derechos y los defienden, respetando a los demás, es decir, no van a “ganar”, sino, a “llegar a un acuerdo”.

Comportamiento externo

- habla fluida, seguridad, ni bloqueos ni muletillas, contacto ocular directo, pero no desafiante, relajación corporal, comodidad postural.
- Expresión de sentimientos tanto positivos como negativos, defensa sin agresión, honestidad.
- Capacidad de hablar de propios gustos e intereses
- Capacidad de discrepar abiertamente
- Capacidad de pedir aclaraciones
- Decir No
- Saber aceptar errores
- Conocen y creen en unos derechos para si y para los demás.
- Sus convicciones son en su mayoría “racionales”.
- Sentimientos y emociones
- Buena autoestima, no se sienten inferiores ni superiores a los demás, satisfacciones en las relaciones respeto por uno misma.
- Sensación de control emocional

- También en este caso, la conducta asertiva tendrá unas consecuencias en el entorno y la conducta de los demás:
- Frenan o desarman a las personas que les ataque
- Aclaran equívocos
- Los demás se sienten respetados y valorados
- La persona asertiva suele ser considerada “buena”, pero no “tonta”. (p34).

Dimensiones de la Asertividad

- a) Dimensión de la autoasertividad: Es definida como el “comportamiento que constituye un acto de expresión sincera y cordial de los sentimientos propios y de defensa de los propios valores, gustos, deseos y preferencias”.
- García y Magaz; (2003) Define a la auto-asertividad como: “el comportamiento que constituye un acto de respeto a la expresión sincera y cordial de los sentimientos propios y defensa de los propios valores, gustos deseos, y preferencias. (p, 14).

En la línea de la definición de asertividad presentada, la auto-asertividad está orientada a reconocer en uno mismo, y comportarse de acuerdo a ello, el derecho de expresarse libremente

- b) Dimensión de la Hetero- asertividad

En tanto García y Magaz (1992) nos mencionan lo siguiente:

La hetero-asertividad está orientada al reconocimiento de los derechos en los otros; es decir el grado en que una persona considera que los demás tienen los derechos asertivos básicos. Estos derechos asertivos básicos han sido denominados por los autores derechos fundamentales de los seres humanos auténticos, de acuerdo a la terminología empleada en el libro Ratones, Dragones, y seres Humanos Auténticos.(p.54).

Derechos Básicos Asertivos:

- A actuar de modo diferente a como los demás desearían que actuase

- A hacer las cosas de manera imperfecta
- A cometer imperfecciones
- A pensar de manera propia y diferente
- A cambiar de opinión
- A aceptar y rechazar críticas o quejas
- A decidir la importancia de las cosas
- A no saber algo
- A no entender algo
- A formular preguntas
- A hacer peticiones
- A rechazar una petición
- A expresar sentimientos
- A elogiar y recibir elogios.

Existe cierta dificultad para diferenciar los comportamientos considerados agresivo, pasivo, o pasivo agresivo, ya que cuando al incluir elementos de respeto a uno mismo y a los demás, pueden confundirse ambas perspectivas. Es decir si, se evaluara estos aspectos juntos, el resultado global no permitirá valorar la asertividad real de la persona. Por ello, resulta importante diferenciar entre el reconocimiento personal del derecho a expresarse y el de los demás. A partir de esta diferenciación se proponen los conceptos de auto-asertividad y hetero-asertividad.

La diferencia a nivel comportamental en ambas dimensiones son las que determinan la predominancia de un determinado estilo en la interacción social. De tal modo los cuatro estilos propuestos deben delimitarse de acuerdo a ambas dimensiones.

El estilo pasivo, en primer lugar, está caracterizado por una elevada hetero-asertividad y una escasa auto-asertividad, ya que la persona suele reconocer y aceptar la expresión de los otros pero no considera o reconoce esos derechos en si mismo. En tanto una elevada auto-asertividad y una escasa hetero-asertividad determinan un estilo agresivo, en el que los derechos personales están por encima de los derechos de los demás, en caso que la persona no

reconozca sus propios derechos ni los de los demás, pueden mostrar actitudes y comportamientos tanto pasivos como agresivos, los cuales se denominan estilo pasivo- agresivo.

El estilo asertivo en cambio, está caracterizado por un equilibrio entre ambas dimensiones y está enmarcado en la definición de asertividad; el comportamiento de una persona que logra expresar sus sentimientos, opiniones, ideas, y derechos, reconociendo y respetando que las demás personas tienen el mismo derecho de expresar sentimientos, opiniones e ideas.

Estos cuatro estilos muestran la complejidad de la asertividad como habilidad social, ya que involucra habilidades sociales básicas de interacción, aquellas relacionadas a la expresión de sentimientos y emociones, así como aquellas habilidades para responder a los sentimientos y emociones, así como aquellas habilidades para responder a los sentimientos y emociones de los demás. Requiere también, haber desarrollado los procesos de autorregulación que permitan moderar la respuesta con el fin de expresar aquello que realmente se requiere expresar, y aceptar y reconocer en los otros ese mismo derecho. La relación entre estos procesos y el componente emocional como puede apreciarse, es indispensable para esta habilidad.

En cuanto al aprendizaje de la asertividad, depende en gran medida, a diferencia de habilidades sociales más simples, tanto de los procesos de autorregulación como de las capacidades cognitivas generales de la persona sobre todo, en el caso que se quiera modificar un estilo pasivo o agresivo, promoviendo el desarrollo de esta.

Clima Institucional

Las definiciones de clima en las organizaciones son variadas y numerosas.

Asimismo, Silva (2011) manifiesta que el clima institucional es:

El ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una

organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Podemos decir que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia. (p.35).

Según los estudios realizados por la CEPAL (2014, citado por, Hualpa) dice que: Los factores que favorecen el clima institucional son cuatro, los que al ser aplicados en forma conjunta producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes los resultados son negativos. Y peor aun cuando ninguno está presente, los resultados son los peores. Esto sucede cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde otras realidades totalmente ajenas a las propias. Es pertinente entonces prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómo lo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño. (p.32).

Sandoval(2001) sostiene que:

Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa .

Por su parte Alvarado (2003) dice que el clima es:

“Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.23).

Pintado (2007) menciona que: “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima”(p.12).

Por su parte, Farjat (1998) dice que: “la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado”. (p.33)

Asimismo, Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p.12).

Es importante el aporte de Chiavenato (2009) quien considera que el clima institucional es: “El ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros”. (p.15).

Peiró (2004) por su parte nos dice: “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo“(p.9).

Fox (1973), citado por Hualpa(2014) considera que:

El clima de una escuela resulta del tipo del programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor crítico para la salud y para la

eficacia de una escuela. Para los seres humanos, el clima puede convertirse en un factor de desarrollo. Según estas definiciones, se puede mencionar, que el clima institucional es un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales. Características generales del clima institucional. Hay muchos investigadores que han aproximado sus conceptualizaciones a aspectos más específicos, características generales, que de una u otra manera revelan una noción de lo que es clima institucional. (p.203).

Según Martin (2006) Indica que:

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p.76).

Robbins (2000) menciona que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra”. Por otro lado Chiabonato (2009) manifiesta “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización”. (p, 33). Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Según Alves (2000) El clima es:

“El resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento“(p.21).

El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización. Asimismo, Dessler (1993, citado por Hualpa, 2014) plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo”(p.39).

Las instituciones educativas tienen que trabajar en forma conjunta, promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo, el mismo que se va ir fortaleciendo con las buenas relaciones que se van presentando y en la medida en que se vuelve más complejo. De esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa.

Importancia del clima institucional

Páramo (2004) Es una forma global:

El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforma a su vez, en elementos del clima, así se vuelve importante para su administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y proveer los problemas que pueden surgir.

El clima constituye, la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que esta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. El administrador o el asesor especialista deben ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para poder planear mejor sus intervenciones. (p.13).

Enfoques teóricos del clima institucional.

Este concepto clima sin duda ha despertado el interés en demasiados estudiosos o investigadores y ante ello se han desarrollado un sin fin de estudios tanto en organizaciones industriales, gubernamentales, educativas, etc. Ante ello al clima se le ha llamado de diferentes maneras: ambiente, atmósfera, clima organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos, por explicar su naturaleza e intentar medirlo. A continuación se mostraran algunas posturas referentes al clima. (Falcón , Monografias.com, 2005, p.35).

a) Schneider y Hall (1982) proponen que el medio laboral es : La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones son en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales; tesis virtual(2014)mencionan a Schneider y Hall (1982). Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito. (p.34)

b) Litwin y Stinger (1978) desde su perspectiva el Clima Organizacional es:

Un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización.

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. (Falcón , 2005,p.36).

c) Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se describe lo siguiente: primeramente las variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes. Y en segundo lugar las variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización. Y finalmente las variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Para resumir, se pudiera decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve.

Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

d) Robbins (2002) nos dice en su enfoque:

La importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales. (Aburto, 2005, p.24)

e) Según la teoría del Value Profit Chain

Los empleados motivados, leales y productivos transmiten un valor a los clientes que, a su vez, lo demuestran convirtiéndose en compradores leales y haciendo de embajadores de la empresa. Todo esto se traduce finalmente en resultados financieros excelentes con los que la organización podrá vincular aún más al trabajador (Heskett, Sasser y Schlesinger, 2003). El planteamiento fundamental del Value Profit Chain se basa en el intercambio de valor en un contexto de relaciones duraderas. Para conservar estas relaciones, la organización no sólo recibe, sino que también ofrece algo a cambio. El valor que proporciona la organización al empleado mediante un salario justo, formación relevante, un ambiente laboral agradable, etc., le motiva y le hace más fácil suministrar un valor al cliente. Cuando el cliente está muy satisfecho, la satisfacción se convierte en un comportamiento de comprador y embajador leal. Tal comportamiento le proporciona beneficios a la empresa y crea una continuidad, así como un valor para los accionistas (en el caso de una empresa con cotización en bolsa).

f) Heskett, Sasser & Schlesinger (2003) mencionan:

- Inspira, por su ilusión, a otros empleados;

- Sugiere ideas para nuevos productos y/o servicios;
- Sugiere ideas para mejorar la actual prestación de servicios;
- Procura que los clientes estén muy satisfechos y que demuestren un comportamiento de "embajador de la organización";
- Atrae buenos clientes;
- Atrae, a través de sus recomendaciones, nuevos empleados buenos;
- Proporciona producción y facturación;
- Transmite conocimientos;
- Transmite la cultura de la organización.

En resumen los modelos de clima:

Para saber la situación real de la ilusión en el trabajo de los empleados muchas empresas realizan estudios de Clima Laboral, llegando a ser ésta la primera fase para poder hacer algo al respecto. En la mayoría de los casos el impacto de un estudio de clima bien hecho es trascendental, especialmente cuando es por primera vez que una empresa lo hace. Los resultados significan en estos casos el inicio de un proceso de cambio cultural profunda con el objetivo de conseguir una mayor implicación y ilusión de todos en el proyecto de empresa. Para tener este efecto positivo se ocupan seis factores determinantes:

- La dirección tiene que respaldar el 100% del proyecto de clima laboral y debe implicarse en la forma de montarlo y en el contenido del cuestionario
- La dirección tiene que comprometerse a presentar los resultados a los empleados y hacer algo real con los resultados.
- El comité de empresa tiene que ser implicado en el proyecto.
- La calidad del cuestionario.
- El anonimato tiene que ser garantizado.
- La rapidez del proyecto.

Beneficios positivos del Clima Organizacional satisfactorio.

Un buen clima organizacional tiene beneficios entre los que se pueden mencionar: (tesis virtual, 2014) lo siguiente:

- Satisfacción general de los trabajadores
- Mejor comunicación
- Positivización de las actitudes
- Favorece la detección de necesidades de capacitación.
- Facilita el planeamiento y seguimiento de los cambios (p, 23).

Resultados de un Clima Organizacional negativo. Los resultados de un clima organizacional negativo (tesis virtual, 2014) son:

- Ausentismo
- Accidentes de trabajo
- Pérdidas de tiempo
- Quejas
- Mayor tiempo extra
- Calidad deficiente
- Sabotajes
- Demoras
- Hurtos
- Mayor rotación de personal
- Incrementos de gastos
- Interrupciones constantes en el proceso de trabajo

Elementos del clima Organizacional

Un Clima Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse que miden parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo. Por lo tanto nos permitimos recalcar que, el ambiente laboral no se ve ni se toca; pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados. Los estudiosos de la materia expresan que el clima en las organizaciones está integrado por elementos como (tesis virtual, 2014):

- El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización;
- Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles;
- La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo;
- Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo;
- La estructura con sus macro y micro dimensiones;
- Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones. Estos seis elementos determinan el rendimiento del personal en función de: alcance de los objetivos, satisfacción en la carrera, la calidad del trabajo, su comportamiento dentro del grupo, considerando el alcance de objetivos, la moral, resultados y cohesión. Desde el punto de vista de la organización redundará en la producción, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y absentismo.

Diferencia entre clima y cultura organizacional por un lado, a) El debate sobre cultura y clima organizaciones radica en las diferencias metodológicas y epistemológicas. La discusión no se refiere tanto al qué estudiar sino al cómo estudiarla Clima: Los investigadores del clima, con base en cuestionarios, trataron de caracterizar situaciones organizacionales específicas con respecto a dimensiones y principios universales. Casi todos consideraban que el progreso consistía en mejoras incrementales dentro del contexto de este enfoque básico y por el otro lado tenemos b) Cultura: Los investigadores de la cultura trataron de entender los valores y las hipótesis fundamentales que los miembros individuales de organizaciones agregaban al sistema social del cual formaba parte y la importancia que el sentido o propósito tenía para el funcionamiento organizacional. Organizaciones o escenarios donde se puede aplicar un diagnóstico de clima.

Pueden realizarse estudios de clima en organizaciones macro o micro. Además en diferentes tipos de giros por citar algunas: Gubernamentales, Maquiladoras, Servicio, Educativas, Industriales, Etc. (tesis virtual, 2014)

Tipos de clima.

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales. De un modo general, Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

Sistema I. Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Sistema II. Autoritarismo paternalista

En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Sistema III consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima

pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

Sistema IV Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones: Clima de tipo autoritario. Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección. Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Clima de tipo participativo. Consultivo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente.

Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los trabajadores están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza.

Dimensiones del clima institucional

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa. Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones: La comunicación. Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999). Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización”.

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros. Motivación. Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad”. En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con

ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución. Por otro lado, para Fischman (2000):

La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p. 2).

Martín (1999) nos expresa que la Confianza “es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, y permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas” (p.44).

En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante. La participación. Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999).

Desempeño docente. Definición. Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

Según Valdés (2004) manifiesta que: el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. Asimismo.

Valdés (2009), señala que: La evaluación del desempeño profesional de los docentes, se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional.

Según Montenegro (2003) menciona que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.13).

De la misma manera, Montenegro (2003) se refiere sobre el desempeño docente como: El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se

determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación. (p.11)

Por otro lado, Picón (1990) citado por Nieves (1997) manifiesta que: el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que conduce. (p.45).

Asimismo, Fernández (2008) afirma al “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales” (p.3). Es importante señalar que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca dos aspectos, dentro del aula y dentro de la institución educativa, considerada ésta como una organización.

Evaluación del desempeño docente. El concepto de evaluación del desempeño docente es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías. Asimismo, la evaluación del desempeño docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje. Según Mateo (2005) indica que:

La evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hecho las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela

subyace la actividad del profesorado del mismo modo continúa diciendo “que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del profesorado - mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad.(p. 95)

Por otro lado, Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, menciona que: es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa” (p.13).

En esa línea se interpreta el aporte de Valdés (2004), en la medida que busca construir una cultura que permita ver a la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los objetivos. Murillo y Cuenca (2007) señalan que:

Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p.123).

La Asociación chilena de municipalidades y el colegio de profesores de Chile (2001, citado por Montenegro, 2003) reconoce que: la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de los resultados. Se ha aceptado por demasiado tiempo que

los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a rendir cuentas respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra. (p. 2)

Finalmente, podemos decir que la evaluación del desempeño docente significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que tiene, en un tiempo determinado y conforme a los resultados que se esperan en la institución.

Funciones de la evaluación del desempeño docente. En los últimos años se está incrementando el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, como un instrumento para impulsar una mejora formativa para todos los implicados en las acciones evaluadoras. Por ello, es importante analizar, debatir en conjunto todas las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, razón por la cual se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente. En este sentido Valdez (2004) establece las siguientes: La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore. La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje laboral. Función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias. La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica. Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente Fuente: Valdés (2004).

Fines de la evaluación de desempeño docente. El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se

logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Para Mateo (2000): las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general. (p.241)

Según Valdés (2004) manifiesta que: las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal. Estos objetivos prioritarios proporcionan al centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación (p. 6).

Otro fin de la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional, podemos ver que los mayores defensores de este punto de vista son los maestros, porque tienen una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos íntimos para el docente. Esta evaluación se centra en la reunión de datos para ayudar a mejorar a los profesores que tienen deficiencia

Diferencia entre clima institucional y clima organizacional

Muchas personas tienden a confundir los términos clima organizacional y cultura organizacional y piensan que son lo mismo, pero, en realidad, no es así. Existen algunas diferencias entre ellos y que a continuación aclararemos. Cuando hablamos sobre clima organizacional, nos referimos a las percepciones de los empleados de su lugar de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales entre los empleados (jefes y compañeros), la comunicación informal, entre otros. (Caballo, 2014)

Todo lo anteriormente expuesto está vinculado con el ambiente laboral.

Es algo así como la atmósfera dentro de la institución educativa o como “lo que se respira en ella” y tiene que ver con el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables con la cual los docentes valoran su trabajo. Si una institución educativa tiene un clima organizacional favorable, esto repercute en una mayor calidad en la vida de su personal y, como consecuencia, se reflejará en su enseñanza. De allí que se diga que las percepciones sobre el clima organizacional son un elemento clave del comportamiento de los individuos en las organizaciones. Mientras que clima organizacional está relacionada con las normas escrita (y a veces hasta no escritas) de una empresa que deben ser seguidas por los colaboradores para el correcto funcionamiento de la organización y que puede incluir: Sus planes estratégicos (visión, misión, objetivos entre otros) y la gestión educativa (procedimientos para capacitación, procedimiento para la toma de vacaciones, ausencias, etc.) (Alvarado, 2003)

En conclusión, son dos conceptos diferentes ya que el clima institucional es la manera de actuar en el campo laboral en la institución, una es de buen manejo de la inteligencia emocional, y clima organizacional es la manera de gestionar su funcionamiento.

1.1 Problemática

Una de las más grandes problemáticas en el sector educativo es esperar pacientemente que las instituciones educativas sean eficientes en cuanto al servicio que brindan con el único fin de lograr una enseñanza y aprendizaje de mejor calidad. Sin embargo esto se ve opacado ya que es común ver que en ciertas instituciones educativas y centrándonos en la ciudad de Puno. De la misma manera se da en los centros universitarios para lo cual tenemos como ejemplo la investigación de Hualpa (2014) quien afirma que el clima institucional es: Objeto de estudio en muchas investigaciones, ya que se observa constantemente una situación de conflictos internos (entre docentes, docentes con alumnos, con los directivos, así como docentes con padres de familia, especialmente en el nivel de educación secundaria), un inadecuado manejo de

las relaciones interpersonales, generando, distorsión en las comunicaciones y en el trato con los diferentes miembros de la comunidad educativa; en lo referente al proceso de identificación institucional, una desorganización en la solución de los problemas institucionales, tornándose todos estos aspectos en factores que no generan un entorno laboral que favorezca la optimización de los niveles de calidad educativa.(p.76).

1.2 Justificación

Esta investigación se justifica por la necesidad de prevenir un pésimo clima institucional que provocara un agotamiento emocional, desacuerdos y maltratos entre los docentes de la institución, incremento de estrés y el trabajo con desgano, lo cual repercutirá en la labor que se ejerce el cual requiere de una plena sensación de bienestar para poder brindar un buen servicio a los estudiantes, en pro del desarrollo de la institución.

Desde una perspectiva psicosocial la asertividad es una habilidad social que coadyuvara a un adecuado clima institucional

En todo caso, existe una relación directa entre la poca práctica de la asertividad y otras habilidades y un alto número de errores en el trabajo cometido por los entes educativos, conductas más deshumanizadas, maltratos, recriminaciones y un bajo compromiso con la institución.

Sus consecuencias van a ir más allá de la propia organización y van a repercutir de manera directa sobre el conjunto de la sociedad. Otro aspecto a considerar es la instauración de culturas organizacionales enfocadas a habilidades sociales como la asertividad.

El objetivo fundamental de este trabajo es prevenir un clima institucional pésimo y por ende una situación incómoda en el conjunto de los entes educativos.

Los aportes de este trabajo contribuirán a mejorar notablemente la calidad de vida de los trabajadores y redundara en mayor productividad ya que en la

actualidad resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de una determinada organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que conlleva tiene serias repercusiones sobre la organización.

Finalmente se establecerá la influencia de la habilidad social de la asertividad en el clima institucional de la institución educativa secundaria Santa Rosa de Puno.

A partir de la misma, se pueden proponer otros estudios con el mismo carácter y proponer alternativas de solución.

Básicamente este estudio servirá de aporte para diseñar planes de desarrollo en bien de la misma institución

1.3 Problema

1.3.1 Problema general

- ¿Existe influencia entre la asertividad y el clima institucional de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?
- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?
- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?
- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?
- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis General

- Existe influencia positiva de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

1.4.2 Hipótesis Específicas:

- Existe influencia de la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- Existe influencia de la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- Existe influencia de la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- Existe influencia de la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- Existe influencia de la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

- Identificar la influencia de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

1.5.2 Objetivo específico

- Identificar la influencia de la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- Diagnosticar la influencia de la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- Analizar la influencia de la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- Definir la influencia de la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

- Determinar la influencia de la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

MARCO METODOLÓGICO

2.1. VARIABLES

Variable X: Asertividad es para Wolpe (1997) Define la conducta asertiva como: “La expresión adecuada dirigida a otras personas, de cualquier emoción que no sea la respuesta de ansiedad.” (p, 167).

Variable Y: Clima Institucional para Pintado (2007) menciona que: “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.12).

2.2. OPERACIONALIZACION

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
ASERTIVIDAD	-Asertividad: para ALBERTI Y EMMONS (2008): Comportamiento que fomenta la igualdad en las relaciones humanas permitiéndonos actuar en defensa de los intereses propios, defendemos sin ansiedad, injustificada, expresar sincera y agradablemente nuestros sentimientos y poner en práctica nuestros derechos personales respetando los derechos de los demás (en; García y magaz, 2003,p.13	El manejo de la asertividad se evidenciara en cómo influye en los docentes y en su clima institucional. Denotándose de esta manera las característica de la conducta, no de la persona de forma individualizada y ajena si no de una forma estructural siendo parte de un todo.	Auto-asertividad	1. Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nervioso/a, tener que exponer mi propia opinión. 2. Cuando estoy enfadado/a, me molesta que los demás se den cuenta. 3. Cuando hago algo que creo que no les gusta a los demás, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí. 4.Me disgusta que los demás vean cuando estoy nervioso/a 5. Cuando me equivoco, me cuesta reconocerlo ante los demás. 6.Si se me olvida algo, me enfado conmigo mismo/a 7.Me enfado, si no consigo hacer las cosas perfectamente 8. Me siento mal cuando tengo que cambiar de opinión. 9. Me pongo nervioso/a cuando quiero elogiar a alguien. 10. Cuando me preguntan algo que desconozco, procuro justificar mi ignorancia. 11. Cuando estoy triste, me disgusta que los demás se den cuenta. 12. Me siento mal conmigo mismo/a si no entiendo algo que me está explicando. 13. Me cuesta trabajo aceptar las críticas que me hacen, aunque comprenda que son justas. 14. Cuando me critican sin razón, me pone nervioso/a tener que defenderme.	ESCALA DE EVALUACION DE LA ASERTIVIDAD 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

				15. Cuando creo haber cometido un error, busco excusas que me justifiquen.	
				16. Cuando descubro que no se algo, me siento mal conmigo mismo/a.	
				17. Me cuesta hacer preguntas.	
			Hetero-assertividad	18. Me cuesta pedir favores.	ESCALA DE EVALUACION DE LA ASERTIVIDAD 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre
				19. Me cuesta decir que NO, cuando me piden que haga algo que yo no deseo hacer.	
				20. Cuando me hacen elogios, me pongo nervioso/a y no sé qué hacer o decir.	
				21. Me molesta que no me entiendan cuando explico algo.	
				22. Me irrita mucho que me lleven la contraria.	
				23. Me molesta que los demás no comprendan mis razones o mis sentimientos.	
				24. Me enfado cuando veo que la gente cambia de opinión con el paso del tiempo.	
				25. Me molesta que me pidan ciertas cosas, aunque lo hagan con educación.	
				26. Me molesta que me hagan preguntas.	
				27. Me desagrada comprobar que la gente no se esfuerce demasiado en hacer su trabajo lo mejor posible.	
				28. Me altero cuando compruebo la ignorancia de algunas personas.	
				29. Me siento mal cuando compruebo que una persona que me aprecio toma una decisión equivocada.	
				30. Me altero cuando veo a alguien comportándose de manera indebida.	
			31. Me disgusta que me critiquen.		
			32. Siento malestar hacia las personas que me niega algo razonable, que le pido de buenas maneras.		

				33.Me altera vera personas que no controlan sus sentimientos: lloran, dan gritos, se muestran excesivamente contentas...	
				34.Me desagrada que no se dé a las cosas la importancia que tiene.	
				35.Me molesta que alguien no acepte una crítica justa.	
CLIMA INSTITUCIONAL	El Clima Institucional para LITWIN Y STRINGER: El enfoque más reciente sobre la descripción del término de clima institucional es desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer, para ellos el clima organizacional son: "Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el "estilo" informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y	El ambiente de trabajo percibido por los entes educativos y que incluye la estructura organizacional, estilos de liderazgo, comunicación asertiva, motivación y recompensas oportunas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.	Realización personal	1.Considera que existen oportunidades de progresar en la institución	ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ninguno o Nunca ▪ Casi Nunca, poco ▪ Regular, A Veces ▪ Casi Siempre, Mucho ▪ Todo o Siempre
				2.En todo momento el jefe se interesa por el éxito de los empleados	
				3.Se promueve la participación de los empleados al definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
				4.Se valora los altos niveles de desempeño	
				5.Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
				6.las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	
				7.Los jefes promueven la capacitación que se necesita	
				8.La institución promueve el desarrollo del personal	
				9.Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
				10.En toda circunstancia se reconocen los logros en el trabajo.	
			Involucramiento laboral	11..Se siente comprometido con el éxito en la organización	
				12.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
				13.Se siente como empleado un factor clave para el éxito de la organización.	
				14.Se siente comprometido con la organización.	

	<p>motivación de las personas que trabajan en una organización dada.</p>			<p>15. Piensa que en la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.</p> <p>16. El cumplimiento de las tareas diarias permite el desarrollo del personal.</p> <p>17. Pienso que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.</p> <p>18. Considero que los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.</p> <p>19. Tengo una clara definición de la visión, misión y valores en la institución.</p> <p>20. Considero que la organización es una buena opción para alcanzar una calidad de vida laboral</p>	
			<p>Supervisión laboral</p>	<p>21. En toda circunstancia el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.</p> <p>22. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.</p> <p>23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.</p> <p>24. Continuamente se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.</p> <p>25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas</p> <p>26. Permanentemente se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades</p> <p>27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo</p> <p>28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos</p> <p>29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos</p> <p>30. un trato justo en la institución</p>	

			Comunicación laboral	31.Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	
				32.En mi oficina, la información fluye adecuadamente	
				33.En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	
				34.Son adecuados y suficientes los canales de comunicación	
				35.Pienso que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	
				36.En la institución se afrontan y superan los obstáculos	
				37.La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
				38.El supervisor escucha oportunamente los planteamientos que se le hacen.	
				39.Pienso que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
				40.Se conocen los avances en otras áreas de la organización	
			Condiciones laborales	41.Los compañeros de trabajo cooperan entre si	
				42.Considero que los objetivos de trabajo son retadores	
				43.Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	
				44.El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	
				45.Considero que se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	
				46.Existe buena administración de los registros	
				47.La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	

				48.Los objetivos de trabajo guardan relación con la institución	
				49.Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	
				50.Considero que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	

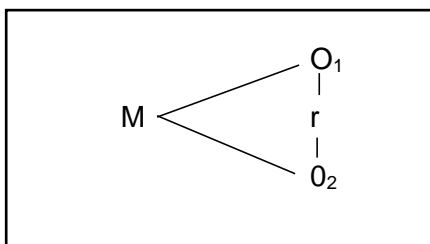
FUENTE: Elaboración propia.

2.3. METODOLOGÍA

2.3.1. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo básica, no experimental y su diseño es descriptivo correlacional.

2.3.2. Diseño



DONDE:

M=MUESTRA

O1= Clima institucional

O2= Asertividad

R= Relación de las variables de estudio

2.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

2.4.1. Población

La población, objeto de estudio está constituido por 100 maestros y personal administrativo, de ambos sexos de la institución educativa Secundaria Santa Rosa de la Ciudad de Puno.

2.4.2. Muestra

La muestra es para los docentes de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de la ciudad de Puno y ha sido seleccionada de forma probabilística considerando la siguiente formula.

$$n = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{E^2 (N - 1) + 4P \times Q}$$

DONDE:

P: 0.95 es la proporción (conocido)

N: 100 es la población

Q: 0.05 es la proporción (desconocido)

Z: es 1,96 (Nivel de confianza 95%)

E: 5% de error al 95% de eficacia

$$n = \frac{1,96^2 (100)(0.95)(0.05)}{(0.05)^2 (100 - 1) + 4(0.95)(0.05)}$$

$$n = 42$$

Se consideran 42 docentes para la muestra.

De ello se ha seleccionado de forma proporcional.

Institución Educativa Secundaria	I.E.S. Santa Rosa	Total	Porcentaje
Docentes	30	30	71.428 %
Personal Administrativo	12	12	28.571 %
TOTAL	42	42	100.00 %

FUENTE: Archivo de la institución educativa secundaria Santa Rosa.



FUENTE: Archivo de la institución educativa secundaria Santa Rosa.

2.5. TÉCNICAS: E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Técnicas

La técnica utilizada frente a la investigación fue la aplicación de las encuestas para ambas variables.

2.5.2. Instrumentos

Los instrumentos son los cuestionarios de asertividad y clima institucional.

- Escala de asertividad.
- Escala de clima institucional

Prueba de la Chi-cuadrado - X^2

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{1j} - E_{1j})^2}{E_{1j}}$$

Con $(f-1)(c-1)$; α Grados de libertad.

Donde:

O_{ij} : Valores Observados

E_{ij} : Valores esperados

f: Numero de filas

c: Numero de columnas

Decisión:

Si $X_c^2 \geq X_c^2 t$, se rechaza H_0

Si $X_c^2 < X_c^2 t$, se acepta H_0

Prueba Z para proporciones

La estimación de p se calcula con la formula

$$p = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

Donde:

x_1 : número de aciertos en la asertividad

x_2 : número de aciertos en el clima institucional

n_1 : número de observaciones en la asertividad

n_2 : número de observaciones en el clima institucional

$$Z_{prueba} = \frac{\frac{x_1}{n_1} - \frac{x_2}{n_2}}{\sqrt{p(1-p)\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,692 ^a	12	,009
Razón de verosimilitudes	42,721	12	,009
Asociación lineal por lineal	16,786	1	,003
N de casos válidos	42		

FUENTE: Base estadística.

a. 18 casillas (90,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

- Para probar las hipótesis planteadas en la investigación se tabularon a través del software Excel y SPSS, con el cual se determinó la relación entre la asertividad y clima institucional.
- El análisis estadístico se realizó mediante la realización de procedimientos descriptivos tales como las tablas de distribución de frecuencias porcentajes y figuras estadísticas.
- Para contrastar la hipótesis de la investigación se utilizó las pruebas de correlación de spearman (Rho de spearman) para determinar si existe una relación entre la asertividad y el clima institucional, se utilizara la prueba de la chi cuadrada, además de la prueba de Z para proporciones de La Institución Educativa Secundaria Santa Rosa.

RESULTADOS

1.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

En este capítulo se desarrolló, en primer lugar, las tablas de frecuencia de los indicadores que conforman las dos variables de investigación, según los instrumentos de recolección de información.

En segundo lugar se desarrolla la comprobación de hipótesis.

2.7. RESULTADOS POR DIMENSIONES

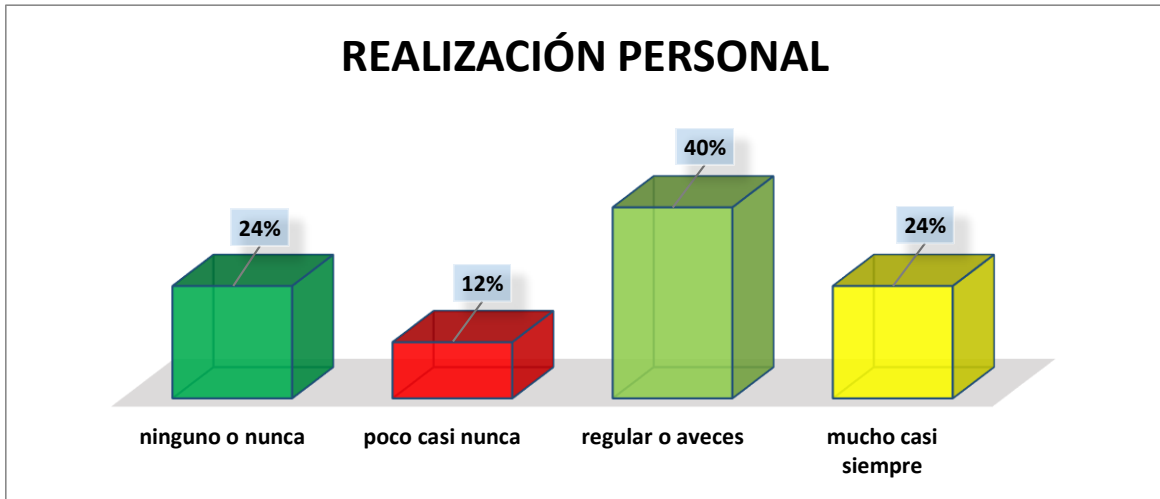
Tabla 1 - REALIZACIÓN PERSONAL

FUENTE: Creación propia.

REALIZACIÓN PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Ninguno o nunca	10	23.8	23.8	23.8
	Poco casi nunca	5	11.9	11.9	35.7
	Regular o a veces	17	40.5	40.5	76.2
	Mucho casi siempre	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

INTERPRETACION: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 17 tuvieron una realización personal “regular o a veces”, seguidamente de estos 10 tuvieron una realización personal “ninguno o nunca” y “mucho casi siempre”, seguidamente de las cuales 5 tuvieron una realización personal “poco casi nunca”.

Ilustración 1 - REALIZACIÓN PERSONAL



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos el 40% de su realización personal fue de “regular o a veces”, el 24% tuvo una realización personal “ninguno o nunca”, el 24% tuvo una realización personal “mucho casi siempre” y por último el 12% tubo una realización personal “poco casi nunca”.

Tabla 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL

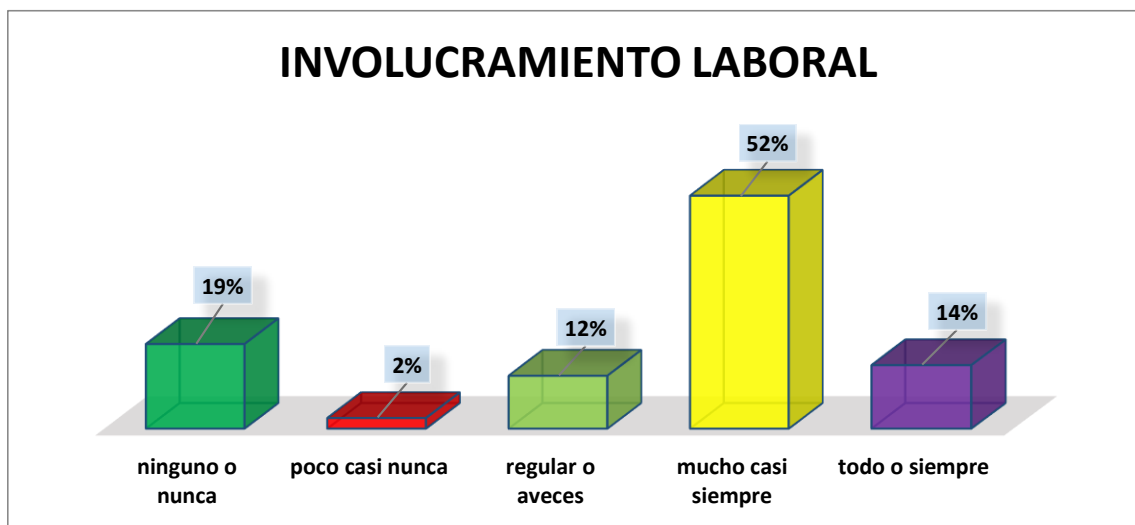
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno o Nunca	8	19	19	19
	Poco Casi Nunca	1	2	2	21
	Regular o A veces	5	12	12	33
	Mucho Casi Siempre	22	52	52	86

	Todo o Siempre	6	14	14	100
	Total	42	100.0	100.0	

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 22 tuvieron un involucramiento laboral “mucho o casi siempre”, seguidamente de estos 8 tuvieron una involucramiento laboral “ninguno o nunca”, seguidamente de las cuales 6 tuvieron una involucramiento laboral “todo o siempre” y finalmente 5 tuvieron una involucramiento laboral de “regular o a veces”.

Ilustración 2 - INVOLUCRAMIENTO LABORAL



FUENTE: Base de datos

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos el 52% de su involucramiento laboral fue de “mucho, casi siempre”, el

19% tuvo una involucramiento laboral “ninguna o nunca”, el 14% tuvo una involucramiento laboral “todo o siempre”, seguidamente de un 12% que tuvo una involucramiento laboral “regular o a veces” y por último el 2% tuvo una realización personal e involucramiento laboral “poco casi nunca”.

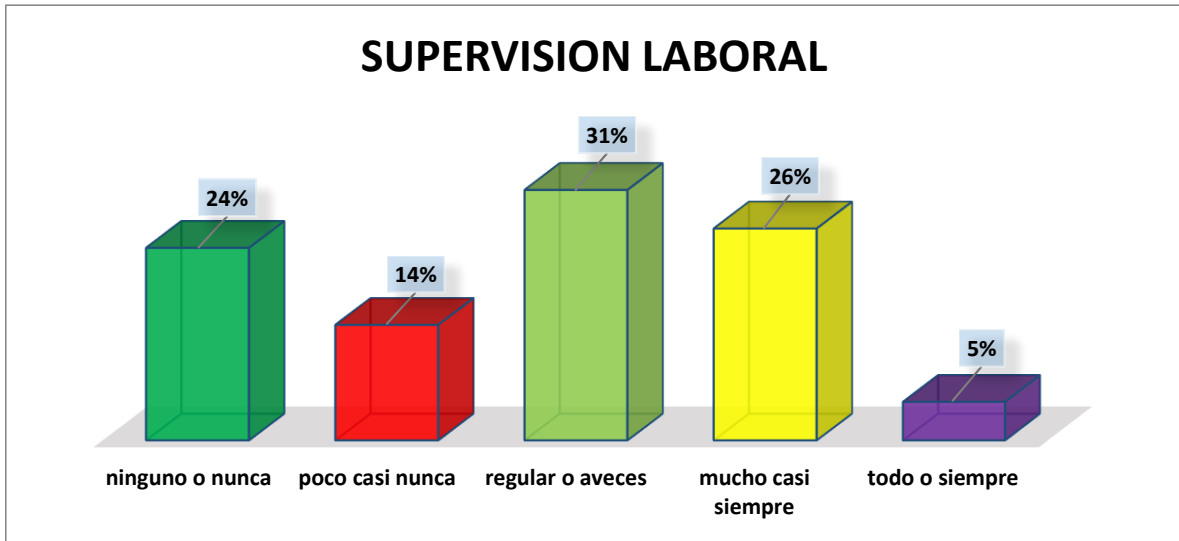
Tabla 3 - SUPERVISIÓN LABORAL

SUPERVISIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ninguno o nunca	10	24	24	24
	poco casi nunca	6	14	14	38
	regular o a veces	13	31	31	69
	mucho casi siempre	11	26	26	95
	todo o siempre	2	5	5	100
	Total	42	100.0	100.0	

FUENTE: Creación propia

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 13 tuvieron una supervisión laboral “regular o a veces”, seguidamente de estos 11 tuvieron una supervisión laboral “mucho, casi siempre”, seguidamente de las cuales 10 tuvieron una supervisión laboral “ninguno o nunca”. Además 6 tuvieron una supervisión laboral “poco, casi siempre”. Y 2 tuvieron una supervisión laboral de “todo o siempre”.

Ilustración 3 - SUPERVISIÓN LABORAL



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos el 31% de su supervisión laboral fue de “regular o a veces”, el 26% tuvo una supervisión laboral “mucho casi siempre”, el 24% tuvo una supervisión laboral “ninguno o nunca” el 14% tuvo una supervisión laboral “poco casi nunca” y por último el 5% tuvo una supervisión laboral “todo o siempre”.

Tabla 4 - COMUNICACIÓN LABORAL

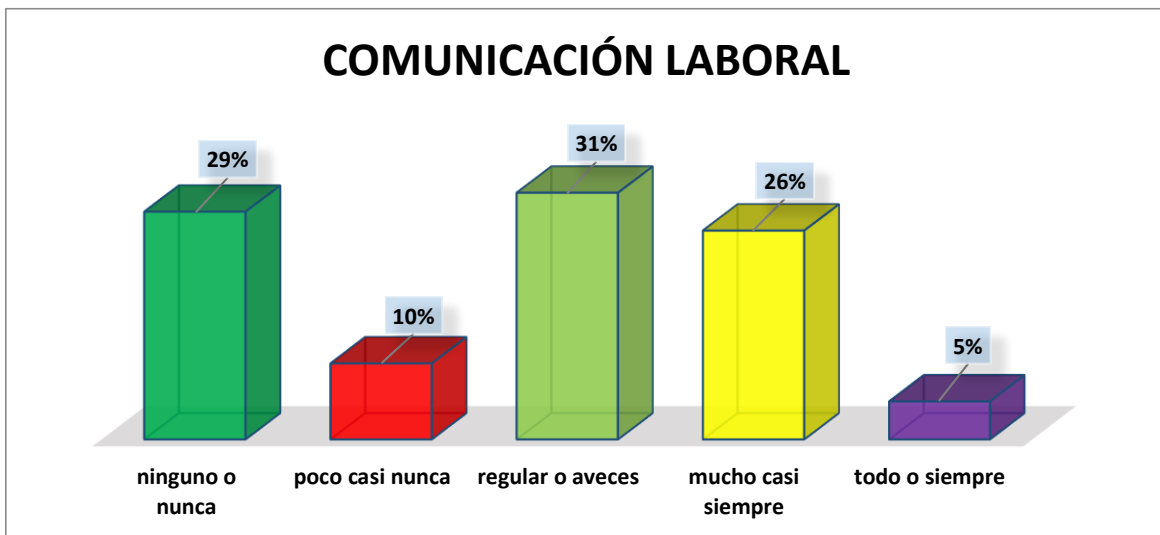
COMUNICACIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
valido	Ninguno O Nunca	12	29	29	29
	Poco Casi Nunca	4	10	10	38
	Regular O A Veces	13	31	31	69
	Mucho Casi Siempre	11	26	26	95

	Todo O Siempre	2	5	5	100
	Total	42	100.0	100.0	

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 13 tuvieron una comunicación laboral “regular o a veces”, seguidamente de estos 12 tuvieron una comunicación laboral “ninguno o nunca”, seguidamente 11 tuvieron una comunicación laboral “ mucho, casi siempre”, 4 tuvieron una comunicación laboral “poco, casi nunca” y finalmente 2 tuvieron una comunicación laboral “todo o siempre”.

Ilustración 4 - COMUNICACIÓN LABORAL



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos el 31% de su comunicación laboral fue de “regular o a veces”, el 29%

tuvo una comunicación laboral “ninguno o nunca”, el 26% tuvo una comunicación laboral “mucho casi siempre”, el 10% tubo una comunicación laboral “poco casi nunca” y por último el 5% tubo una comunicación laboral “todo o siempre”.

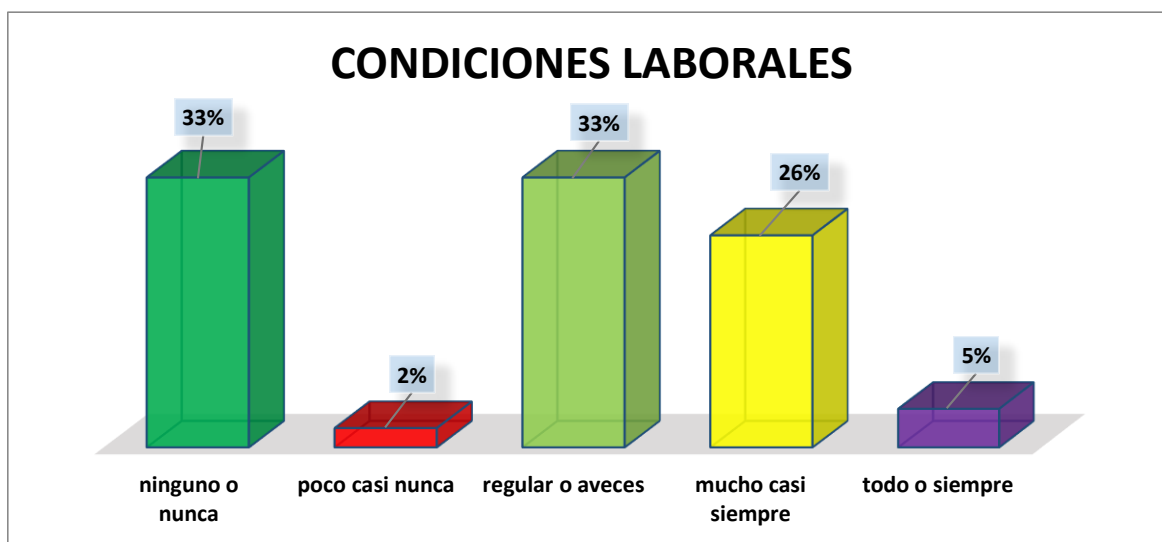
Tabla 5 - CONDICIONES LABORALES

CONDICIONES LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ninguno o nunca	14	33	33	33
	poco casi nunca	1	2	2	36
	regular o a veces	14	33	33	69
	mucho casi siempre	11	26	26	95
	todo o siempre	2	5	5	100
	Total	42	100.0	100.0	

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 14 tuvieron una condición laboral “ninguno o nunca” y “regular o a veces”, seguidamente de estos 11 tuvieron una condición laboral “mucho casi siempre”, seguidamente de las cuales 2% tuvieron una condición laboral “todo o siempre” y finalmente el 1% tuvo una condición laboral de “poco o casi nunca”.

Ilustración 5 - CONDICIONES LABORALES



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos el 33% de su condición laboral fue de “regular o a veces” y “regular o a veces”, el 26% tuvo una condición laboral “mucho casi siempre”, el 26% tuvo una condición laboral “mucho casi siempre”, el 5% tuvo una condición laboral oral “todo o siempre” y por último el 2% tuvo una condición laboral “poco casi nunca”.

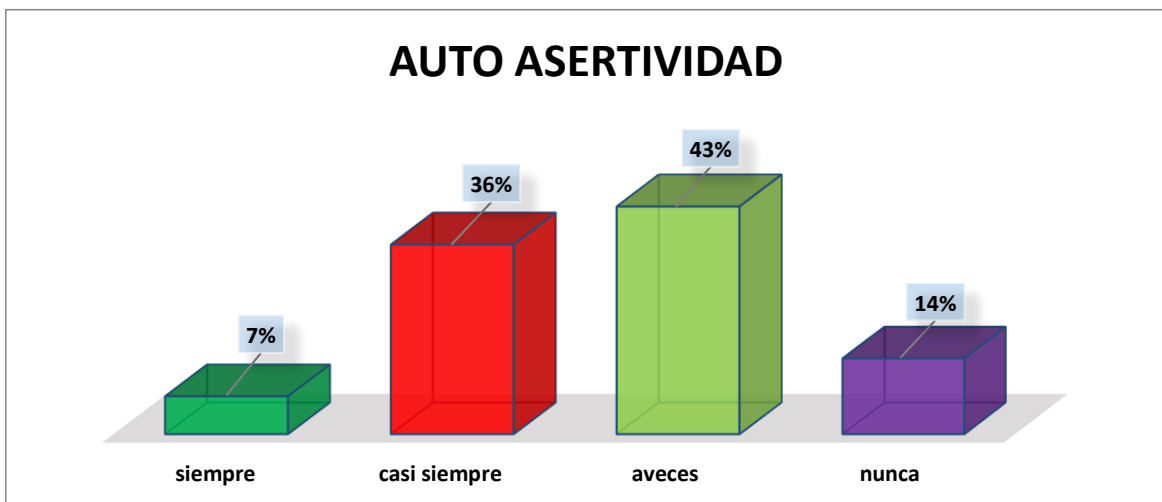
Tabla 6 - AUTOASERTIVIDAD

AUTOASERTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	7%	7%	7%
	Casi Siempre	15	36%	36%	43%
	A Veces	18	43%	43%	86%
	Nunca	6	14%	14%	100%
	Total	42	100.0%	100.0%	

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACION: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una autoasertividad “a veces”, seguidamente de estos 15 tuvieron una autoasertividad “casi siempre”, seguidamente de las cuales 6 tuvieron una autoasertividad “nunca” y finalmente 3 tuvieron una autoasertividad “siempre”

Ilustración 6 - AUTOASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos el 43% de su autoasertividad fue de “a veces”, el 36% tuvo una autoasertividad “casi siempre”, el 14% tuvo una autoasertividad “nunca” y por último el 7% tuvo una autoasertividad “siempre”.

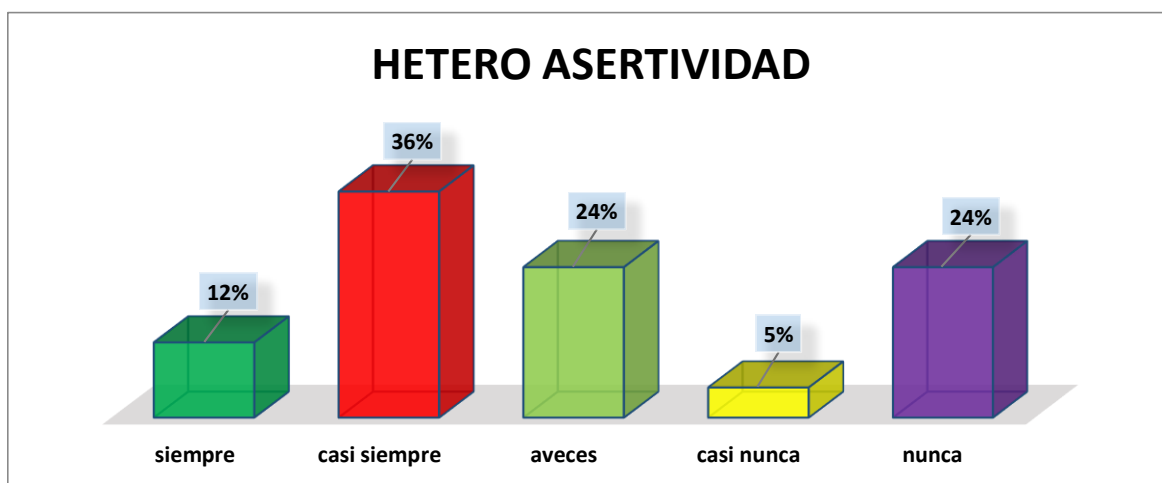
Tabla 7 - HETERO – ASERTIVIDAD

HETERO ASERTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	5	12%	12%	12%
	casi siempre	15	36%	36%	48%
	A veces	10	24%	24%	71%
	casi nunca	2	5%	5%	76%
	nunca	10	24%	24%	100%
	Total	42	100.0%	100.0%	

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 15 tuvieron una heteroasertividad “casi siempre”, seguidamente de estos 10 tuvieron una heteroasertividad “a veces” y “nunca”, seguidamente de las cuales 5 tuvieron una heteroasertividad “siempre”, finalmente 2 tuvieron una heteroasertividad “casi nunca”.

Ilustración 7 - HETERO ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos el 36% de su heteroasertividad fue de “casi siempre”, el 24% tuvo una cualificación de “a veces” y “nunca”, finalmente 12% obtuvieron “siempre” y 5% obtuvieron “casi nunca”.

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,122 ^a	9	,206
Razón de verosimilitud	12,919	9	,166
Asociación lineal por lineal	2,117	1	,146
N de casos válidos	42		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,36.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	-,227	,160	-1,476	,148 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	-,093	,167	-,591	,558 ^c
N de casos válidos	42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

2.4. RESULTADOS POR VARIABLES

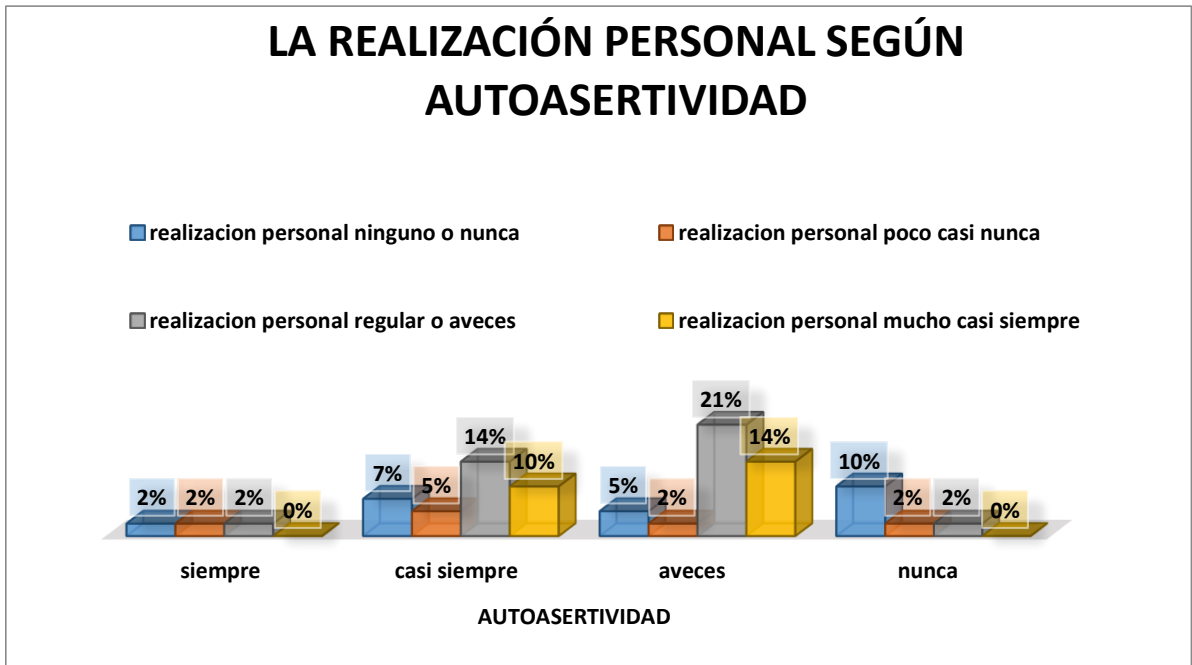
2.4.1. RESULTADOS: AUTOASERTIVIDAD-REALIZACION PERSONAL

		Autoasertividad				Total
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
Realización Personal	Ninguno O Nunca	1	3	2	4	10
	Poco Casi Nunca	1	2	1	1	5
	Regular O A veces	1	6	9	1	17
	Mucho Casi Siempre	0	4	6	0	10
Total		3	15	18	6	42

FUENTE: Creación propia

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados del cuestionario realizado a los 42 docentes administrativos de la institución educativa secundaria santa rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una autoasertividad “a veces” de los cuales 9 tuvieron una realización personal “regular o a veces” seguidamente de estos 6 tuvieron una realización personal “mucho casi siempre”

Ilustración 8 - REALIZACIÓN PERSONAL SEGUN LA AUTO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su autoasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una realización personal “regular o a veces”, el 14% tuvo una realización personal “regular o a veces”, el 5% tuvo una realización personal “Ninguno o nunca” y por último el 2% tuvo una realización personal “poco casi nunca”.

2.4.2. RESULTADOS:

AUTOASERTIVIDAD-INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,081 ^a	12	,522
Razón de verosimilitud	11,128	12	,518
Asociación lineal por lineal	2,732	1	,098
N de casos válidos	42		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	-,258	,166	-1,690	,099 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,154	,167	-,983	,332 ^c
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

Tabla 8 - EL INVOLUCRAMIENTO LABORAL SEGUN LA AUTO-ASERTIVIDAD

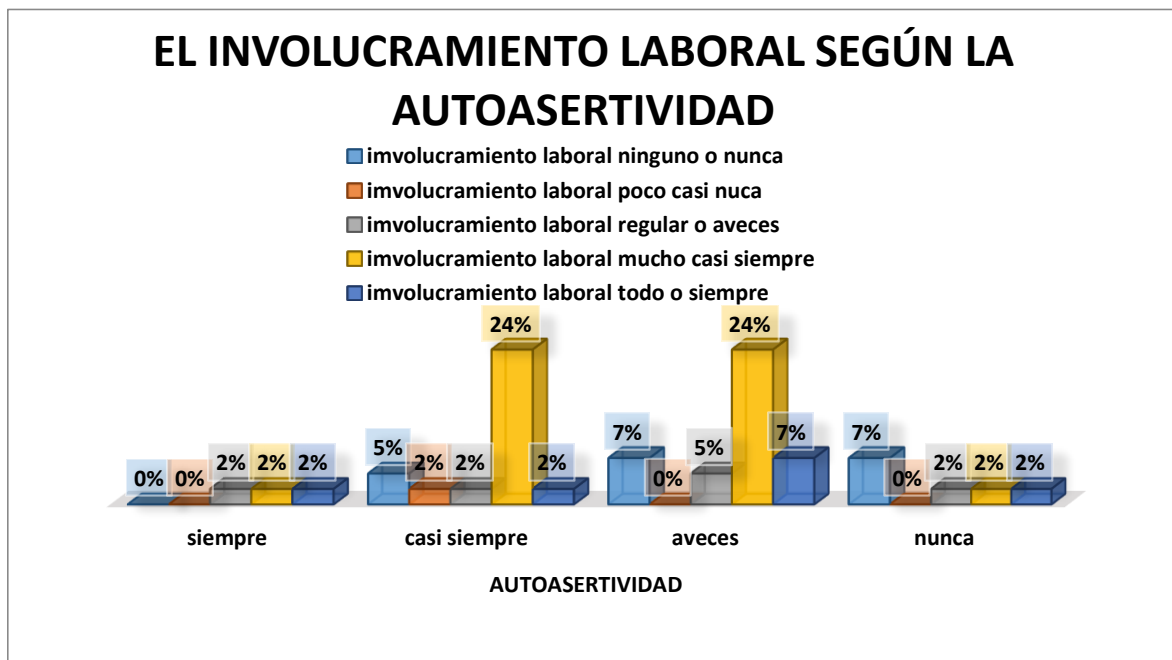
		Autoasertividad				Total
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
Involucramiento Laboral	Ninguno O Nunca	0	2	3	3	8
	Poco Casi Nuca	0	1	0	0	1
	Regular O A veces	1	1	2	1	5

	Mucho Casi Siempre	1	10	10	1	22
	Todo O Siempre	1	1	3	1	6
	Total	3	15	18	6	42

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una autoasertividad “a veces” y de los cuales 10 tuvieron un involucramiento laboral “mucho, casi siempre” seguidamente de estos 3 tuvieron una involucramiento laboral”todo o siempre”.

Ilustración 9 - INVOLUCRAMIENTO LABORAL SEGUN LA AUTOASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN N° 9: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su autoasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo un involucramiento laboral “regular o a veces”, el 14% tuvo un involucramiento laboral “regular o a veces”, el 5% tuvo un involucramiento laboral “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una involucramiento laboral “poco casi nunca”.

2.4.3. RESULTADOS: AUTOASERTIVIDAD-SUPERVISION LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,410 ^a	12	,413
Razón de verosimilitud	13,784	12	,315
Asociación lineal por lineal	2,400	1	,121
N de casos válidos	42		

a. 19 casillas (95,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por R de persona intervalo	-,242	,151	-1,577	,123 ^c
Ordinal por Correlación de ordinal Spearman	-,129	,163	-,821	,417 ^c
N de casos válidos	42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

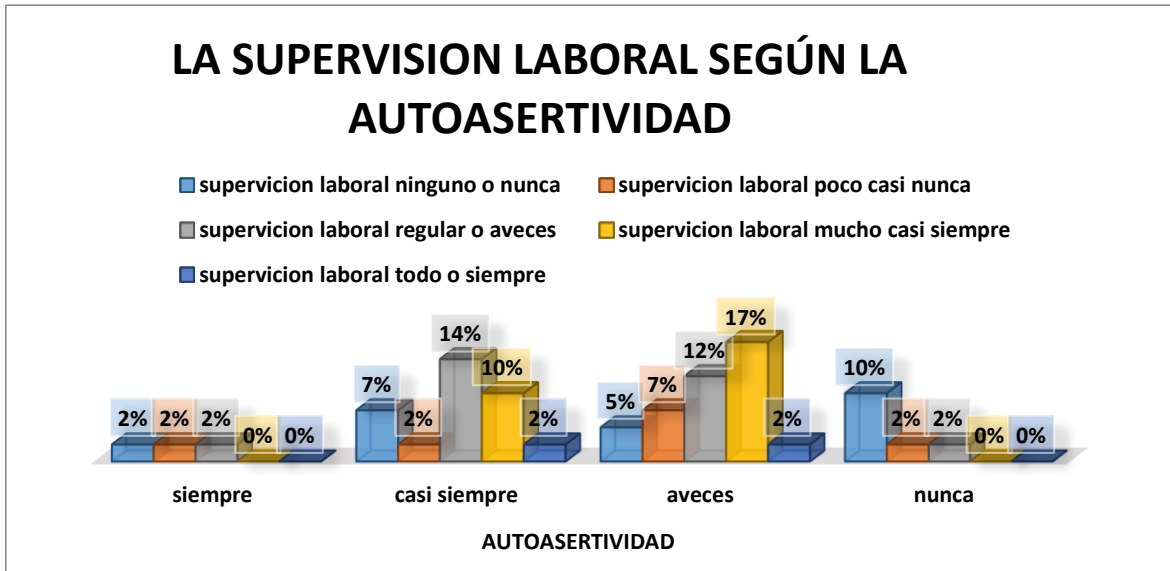
Tabla 9 - LA SUPERVISIÓN LABORAL SEGUN LA AUTO-ASERTIVIDAD

		Autoasertividad				Total
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	
Supervisión Laboral	Ninguno O Nunca	1	3	2	4	10
	Poco Casi Nunca	1	1	3	1	6
	Regular O A veces	1	6	5	1	13
	Mucho Casi Siempre	0	4	7	0	11
	Todo O Siempre	0	1	1	0	2
Total		3	15	18	6	42

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una autoasertividad “a veces” y de los cuales 9 tuvieron una supervisión laboral “regular o a veces”, seguidamente de estos 6 tuvieron una supervisión laboral ”mucho casi siempre”.

Ilustración 10 - SUPERVISIÓN LABORAL SEGUN LA AUTO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su autoasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una realización personal “regular o a veces”, el 14% tuvo una supervisión laboral “regular o a veces”, el 5% tuvo una supervisión laboral “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una supervisión laboral “poco casi nunca”.

2.4.4. RESULTADOS: AUTOASERTIVIDAD-COMUNICACIÓN LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,468 ^a	12	,575
Razón de verosimilitud	11,932	12	,451
Asociación lineal por lineal	3,515	1	,061
N de casos válidos	42		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	-,293	,142	1,937	,060 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,230	,154	1,496	,143 ^c
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

Tabla 10 - LA COMUNICACIÓN LABORAL SEGUN LA AUTOASERTIVIDAD

		Autoasertividad				Total
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
Comunicación Laboral	Ninguno O Nunca	1	3	4	4	12
	Poco Casi Nunca	1	1	1	1	4
	Regular O A Veces	0	5	7	1	13
	Mucho Casi Siempre	1	5	5	0	11
	Todo O Siempre	0	1	1	0	2
Total		3	15	18	6	42

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una autoasertividad “a veces” y de los cuales 9 tuvieron una comunicación laboral “regular o a veces”, seguidamente de estos 6 tuvieron una comunicación laboral “mucho casi siempre”,

Ilustración 11 - COMUNICACIÓN LABORAL SEGUN LA AUTO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su autoasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una realización personal “regular o a veces”, el 14% tuvo una comunicación laboral “regular o a veces”, el 5% tuvo una comunicación laboral “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una comunicación laboral “poco casi nunca”.

2.4.5. RESULTADOS: AUTOASERTIVIDAD-CONDICIONES LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,700 ^a	12	,642
Razón de verosimilitud	12,008	12	,445
Asociación lineal por lineal	,750	1	,387
N de casos válidos	42		

a. 16 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por R de persona intervalo	-,135	,153	-,863	,393 ^c
Ordinal por Correlación de ordinal Spearman	-,042	,159	-,267	,791 ^c
N de casos válidos	42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

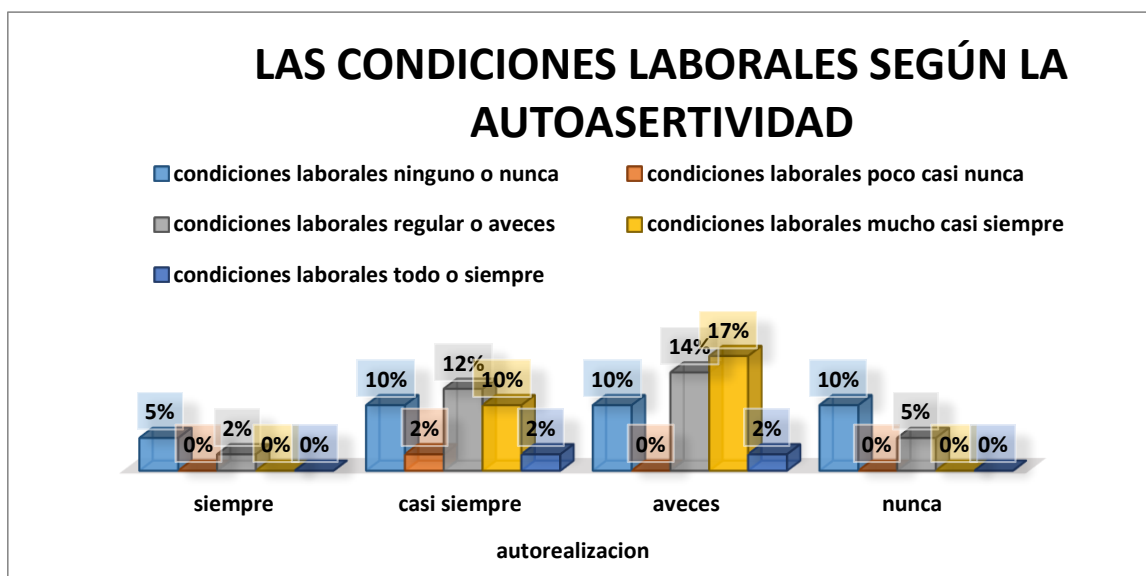
Tabla 11 - CONDICIONES LABORALES SEGUN LA AUTOASERTIVIDAD

		Autoasertividad				Total
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	
Condiciones Laborales	Ninguno O Nunca	2	4	4	4	14
	Poco Casi Nunca	0	1	0	0	1
	Regular O A Veces	1	5	6	2	14
	Mucho Casi Siempre	0	4	7	0	11
	Todo O Siempre	0	1	1	0	2
Total		3	15	18	6	42

FUENTE: Creación Propia.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una autoasertividad “a veces” y de los cuales 9 tuvieron una condiciones laborales “regular o a veces”, seguidamente de estos 6 tuvieron una condiciones laborales ”mucho casi siempre”,

Ilustración 12 - CONDICIONES LABORALES SEGUN LA AUTO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su autoasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una condiciones laborales “regular o a veces”, el 14% tuvo una realización personal “regular o a veces”, el 5% tuvo una condiciones laborales “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una condiciones laborales “poco casi nunca”.

2.4.6. RESULTADOS:HETEROASERTIVIDAD-REALIZACION PERSONAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	23,718 ^a	12	,022
Razón de verosimilitud	26,966	12	,008
Asociación lineal por lineal	,857	1	,354
N de casos válidos	42		

a. 19 casillas (95,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,145	,177	,924	,361 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,204	,173	1,318	,195 ^c
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

Tabla 12 - REALIZACIÓN PERSONAL SEGUN LA HETERO - ASERTIVIDAD

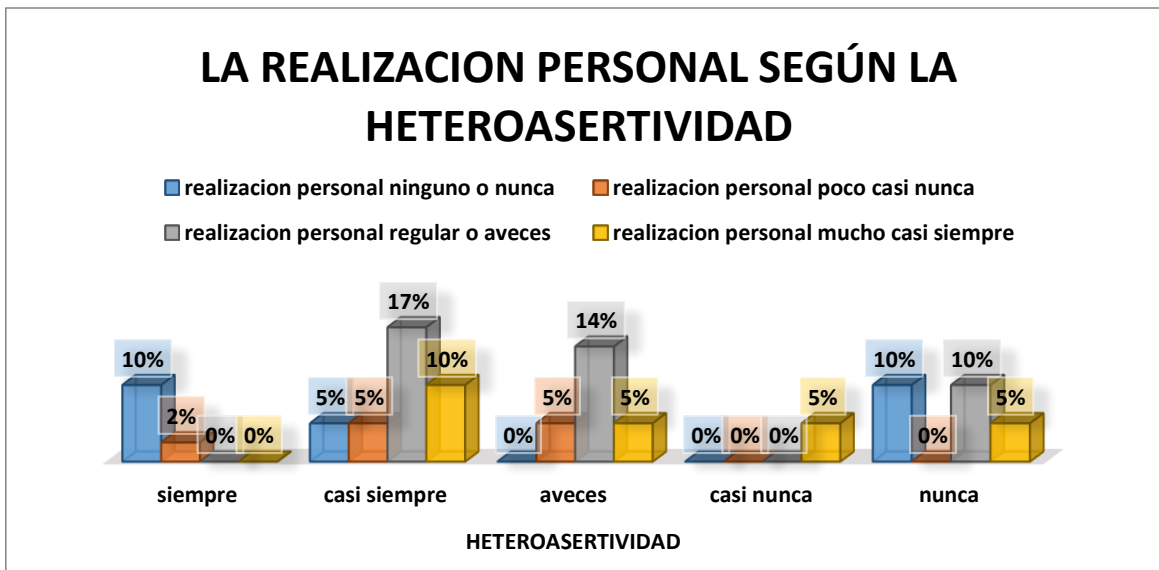
		Heteroasertividad					Total
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	
Realización Personal	Ninguno O Nunca	4	2	0	0	4	10
	Poco Casi Nunca	1	2	2	0	0	5
	Regular O A Veces	0	7	6	0	4	17
	Mucho Casi Siempre	0	4	2	2	2	10
Total		5	15	10	2	10	42

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de

estos 18 tuvieron una heteroasertividad “a veces” y de los cuales 9 tuvieron una realización personal “regular o a veces”, seguidamente de estos 6 tuvieron una realización personal ”mucho casi siempre”.

Ilustración 13 - REALIZACIÓN PERSONAL SEGUN LA HETERO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su heteroasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una realización personal “regular o a veces”, el 14% tuvo una realización personal “regular o a veces”, el 5% tuvo una realización personal “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una realización personal “poco casi nunca”.

2.4.7. RESULTADOS: HETERO ASERTIVIDAD - INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,876 ^a	16	,006
Razón de verosimilitud	33,789	16	,006
Asociación lineal por lineal	12,576	1	,000
N de casos válidos	42		

a. 22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,554	,095	4,207	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,539	,123	4,047	,000 ^c
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

Tabla 13 - INVOLUCRAMIENTO LABORAL SEGUN LA HETEROASERTIVIDAD

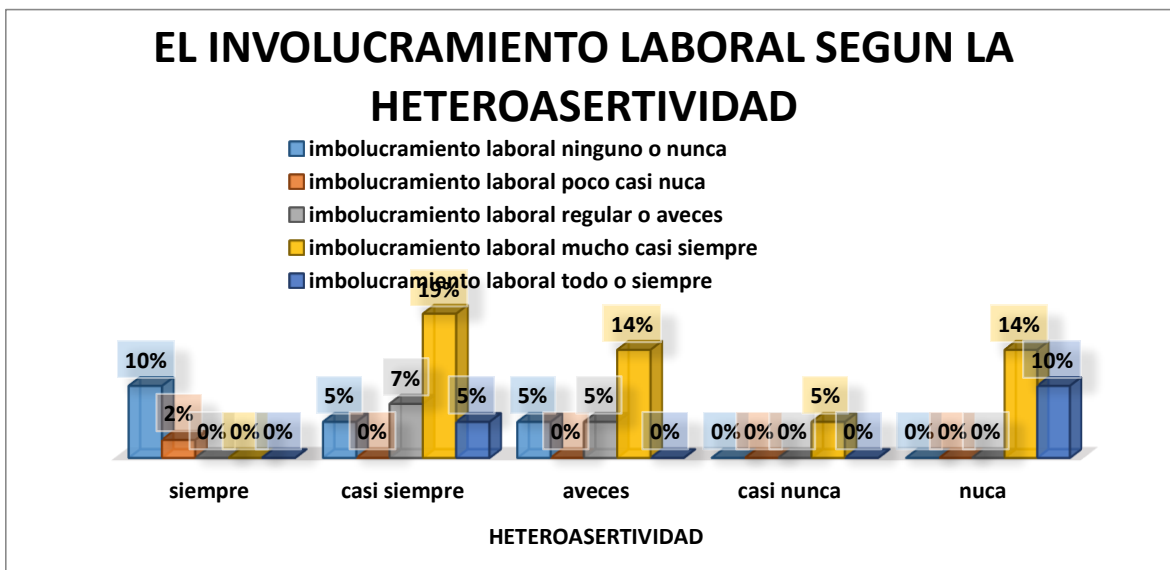
		Heteroasertividad					Total
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	
Involucramiento Laboral	Ninguno O Nunca	4	2	2	0	0	8
	Poco Casi Nuca	1	0	0	0	0	1
	Regular O A veces	0	3	2	0	0	5
	Mucho Casi Siempre	0	8	6	2	6	22
	Todo O Siempre	0	2	0	0	4	6

Total	5	15	10	2	10	42
--------------	---	----	----	---	----	----

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una heteroasertividad “a veces” y de los cuales 9 tuvieron una involucramiento laboral “regular o a veces”, seguidamente de estos 6 tuvieron una involucramiento laboral ”mucho casi siempre”,

Ilustración 14 - INVOLUCRAMIENTO LABORAL SEGÚN LA HETERO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su heteroasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una involucramiento laboral “regular o a veces”, el 14% tuvo una involucramiento

laboral “regular o a veces”, el 5% tuvo una involucramiento laboral “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una involucramiento laboral “poco casi nunca”.

2.4.8. RESULTADOS: HETEROASERTIVIDAD-SUPERVISION LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	30,372 ^a	16	,016
Razón de verosimilitud	32,165	16	,010
Asociación lineal por lineal	,580	1	,446
N de casos válidos	42		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,119	,175	,758	,453 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,168	,173	1,078	,288 ^c
N de casos válidos	42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

Tabla 14 - SUPERVISIÓN LABORAL SEGUN LA HETERO - ASERTIVIDAD

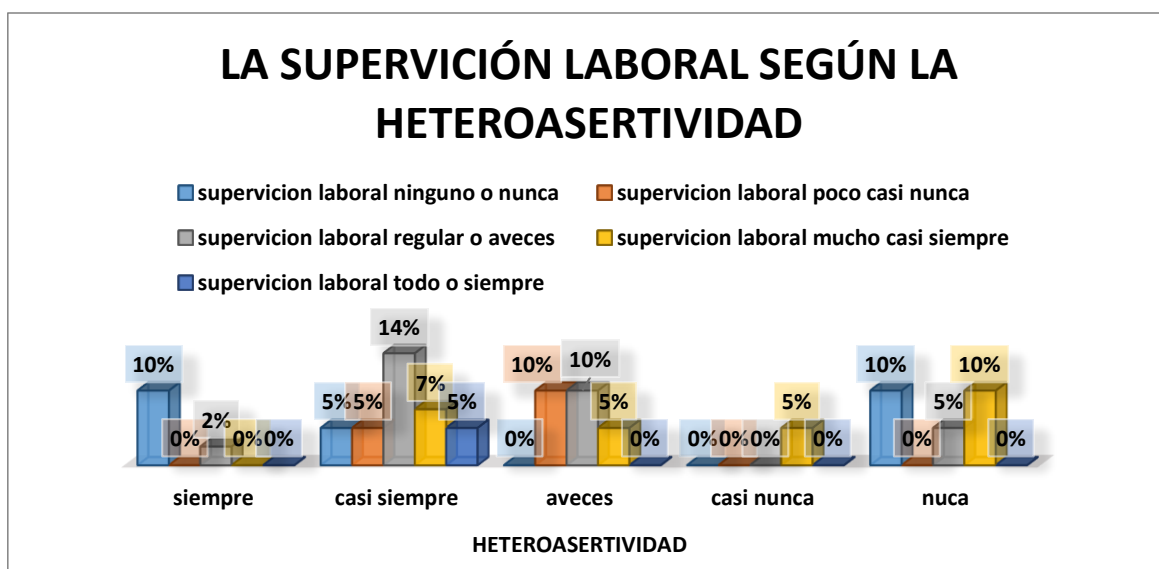
		Heteroasertividad					Total
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	
Su pe	Ninguno O Nunca	4	2	0	0	4	10

	Poco Casi Nunca	0	2	4	0	0	6
	Regular O A veces	1	6	4	0	2	13
	Mucho Casi Siempre	0	3	2	2	4	11
	Todo O Siempre	0	2	0	0	0	2
	Total	5	15	10	2	10	42

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una heteroasertividad “a veces” y de los cuales 9 tuvieron una supervisión laboral “regular o a veces”, seguidamente de estos 6 tuvieron una supervisión laboral ”mucho casi siempre”,

Ilustración 15 - SUPERVISIÓN LABORAL SEGUN LA HETERO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su heteroasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una supervisión laboral “regular o a veces”, el 14% tuvo una supervisión laboral “regular o a veces”, el 5% tuvo una supervisión laboral “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una supervisión laboral “poco casi nunca”.

2.4.9. RESULTADOS:HETEROASERTIVIDAD-COMUNICACIÓN LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,207 ^a	16	,023
Razón de verosimilitud	33,005	16	,007
Asociación lineal por lineal	,280	1	,597
N de casos válidos	42		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	-,083	,152	-,525	,603 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	-,078	,167	-,495	,623 ^c
N de casos válidos	42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

d. Se basa en aproximación normal.

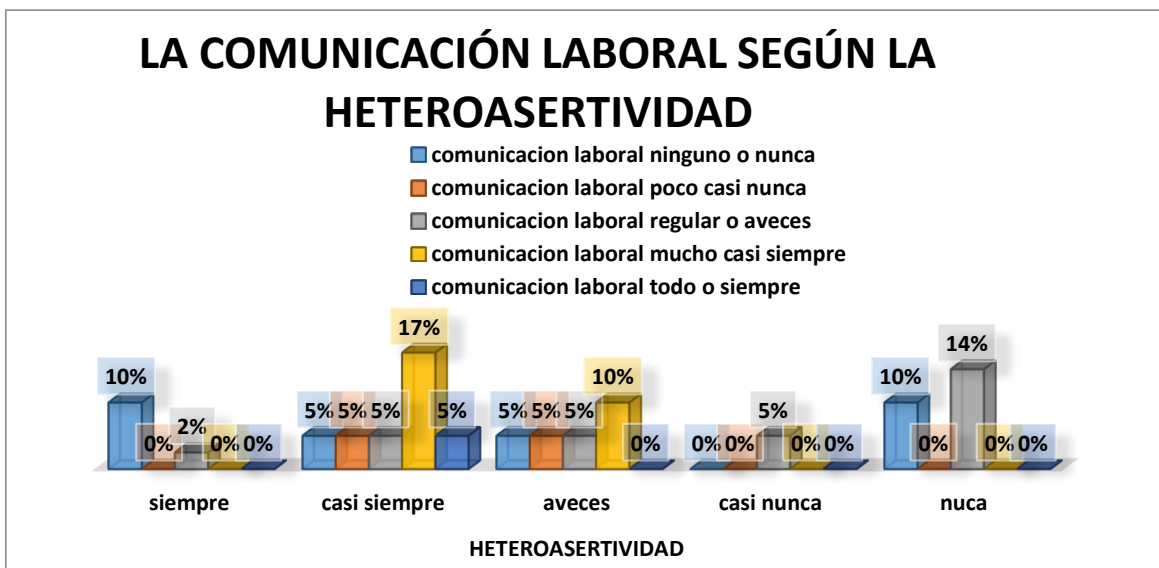
**Ilustración 16 - COMUNICACIÓN LABORAL SEGUN LA HETERO-
ASERTIVIDAD**

		Heteroasertividad					Total
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	
Comunicación Laboral	Ninguno O Nunca	4	2	2	0	4	12
	Poco Casi Nunca	0	2	2	0	0	4
	Regular O A Veces	1	2	2	2	6	13
	Mucho Casi Siempre	0	7	4	0	0	11
	Todo O Siempre	0	2	0	0	0	2
Total		5	15	10	2	10	42

FUENTE: Creación Propia.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una heteroasertividad “a veces” y de los cuales 9 tuvieron una comunicación laboral “regular o a veces”, seguidamente de estos 6 tuvieron una comunicación laboral “mucho casi siempre”,

Ilustración 17 - COMUNICACIÓN LABORAL SEGUN LA HETERO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su heteroasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una comunicación laboral “regular o a veces”, el 14% tuvo una comunicación laboral “regular o a veces”, el 5% tuvo una comunicación laboral “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una comunicación laboral “poco casi nunca”.

2.4.10. RESULTADOS:HETEROASERTIVIDAD-CONDICIONES LABORALES

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,709 ^a	16	,020
Razón de verosimilitud	30,894	16	,014
Asociación lineal por lineal	,030	1	,863

N de casos válidos	42	
--------------------	----	--

a. 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,027	,151	,171	,865 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,049	,163	,307	,760 ^c
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

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

c. Se basa en aproximación normal.

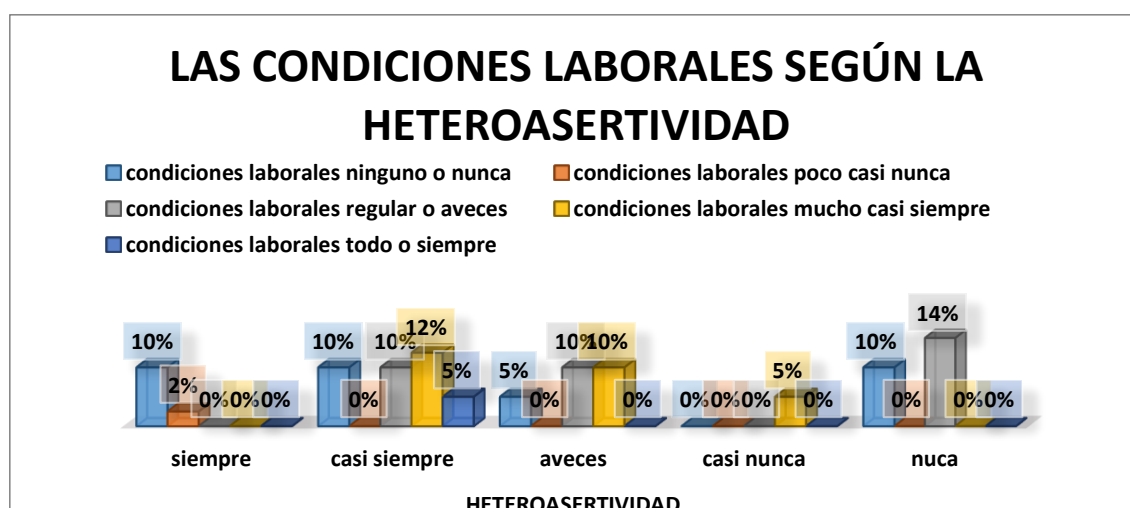
Tabla 15 - CONDICIONES LABORALES SEGÚN LA HETERO-ASERTIVIDAD

		Hetero-asertividad					Total
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	
Condiciones Laborales	Ninguno O Nunca	4	4	2	0	4	14
	Poco Casi Nunca	1	0	0	0	0	1
	Regular O A Veces	0	4	4	0	6	14
	Mucho Casi Siempre	0	5	4	2	0	11
	Todo O Siempre	0	2	0	0	0	2
Total		5	15	10	2	10	42

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos 18 tuvieron una heteroasertividad “a veces” y de los cuales 9 tuvieron unas condiciones laborales “regular o a veces”, seguidamente de estos 6 tuvieron unas condiciones laborales “mucho casi siempre”,

Ilustración 18 - CONDICIONES LABORALES SEGÚN LA HETERO-ASERTIVIDAD



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos su heteroasertividad fue “a veces”, de los cuales el 21% tuvo una condiciones laborales “regular o a veces”, el 14% tuvo una condiciones laborales “regular o a veces”, el 5% tuvo una condiciones laborales “Ninguno o nunca” y por último el 2% tubo una condiciones laborales “poco casi nunca”.

2.5. RESULTADOS EN GENERAL

2.5.1. EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN LA ASERTIVIDAD

Tabla 16 - EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN LA ASERTIVIDAD

		Estadísticos						
		Realización Personal	Involucramiento Laboral	Supervisión Laboral	Comunicación Laboral	Condiciones Laborales	Auto asertividad	Hetero asertividad
N	Válido	42	42	42	42	42	42	42
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		2,64	3,40	2,74	2,69	2,67	2,79	2,93
Error Estándar De La Media		,170	,205	,190	,197	,204	,169	,211
Mediana		3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	4	3	3	1 ^a	3	2
Desviación Estándar		1,100	1,326	1,231	1,278	1,319	1,094	1,369
Varianza		1,211	1,759	1,515	1,634	1,740	1,197	1,873
Asimetría		-,382	-,937	-,130	-,117	-,146	,801	,434
Error Estándar De Asimetría		,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365
Curtosis		-1,155	-,375	-1,100	-1,241	-1,344	,325	-1,083
Error Estándar De Curtosis		,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717
Rango		3	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1
Máximo		4	5	5	5	5	5	5

A. Existen Múltiples Modos. Se Muestra El Valor Más Pequeño.

FUENTE: Creación propia

INTERPRETACIÓN: El presente cuadro nos muestra información estadística sobre la relación que existe estadísticamente entre las dimensiones de las dos variables “el clima institucional y la asertividad” en donde la mediana oscila entre los 3.00 y 4.00, por otra parte la varianza oscila desde “1.211,1.759, 1.515, 1.634, 1.740,1.197 y 1.873”, por otra parte también podemos ver que el rango mínimo es de 1 y el rango máximo es 5.

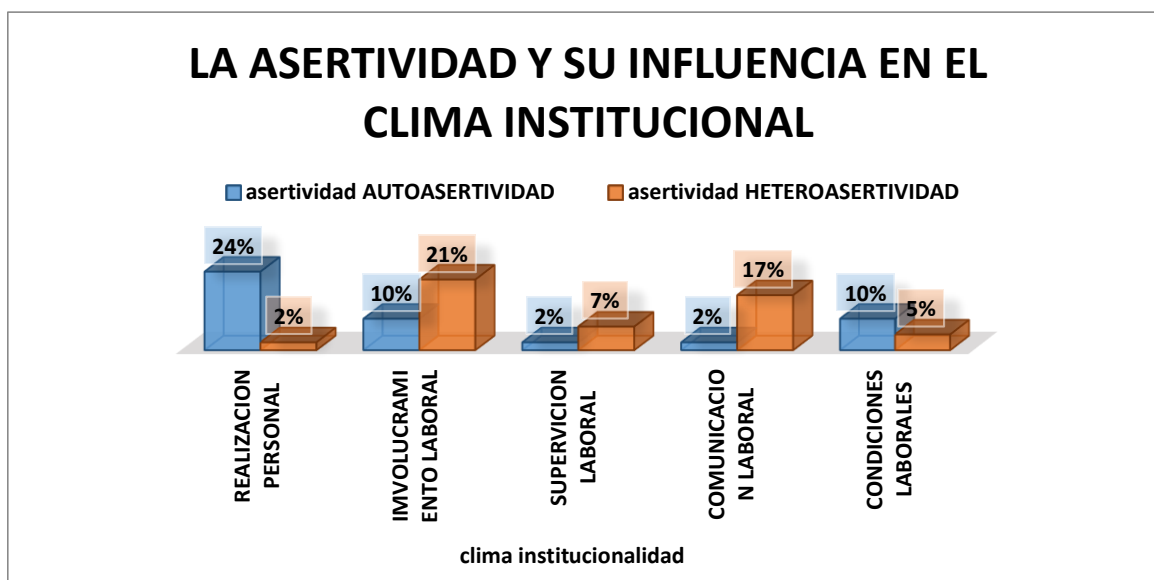
Tabla 17 - CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN LA ASERTIVIDAD

		Asertividad		Total
		Autoasertividad	Heteroasertividad	
CLIMA INSTITUCIONALIDAD	Realización Personal	10	1	11
	Involucramiento Laboral	4	9	13
	Supervisión Laboral	1	3	4
	Comunicación Laboral	1	7	8
	Condiciones Laborales	4	2	6
TOTAL		20	22	42

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que 10 personas ansían la realización personal relacionado con la auto asertividad y 9 el involucramiento laboral relacionado con la heteroasertividad.

Ilustración 19 - ASERTIVIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos la realización personal solo llega a un 24% en relación con la autoasertividad y 2% con la heteroasertividad, en el involucramiento laboral solo se ve 10% en relación a la autoasertividad y 21 % en la heteroasertividad, la supervisión laboral alcanzo apenas un 2% en relación a la autoasertividad y 7% en la heteroasertividad, en cuanto a la comunicación laboral se logró mínimamente un 2% en relación con la autoasertividad y 17% con la heterosertividad, finalmente tenemos un 10% en relación con las condiciones laborales en relación con la autoasertividad y mínimamente un 5% en relación con la heteroasertividad.

Correlación de Pearson de asertividad y clima institucional = 0.265

Valor $p = 0.089$

Prueba de Hipótesis para asertividad – clima institucional

Media Muestral = -1.11905

Mediana Muestral = -1.0

Desviación Estándar de la Muestra = 1.38286

Prueba t

Hipótesis Nula: media = 0

Alternativa: no igual

Estadístico $t = -5.24438$

Valor-P = 0.00000545289

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Prueba de los signos

Hipótesis Nula: mediana = 0

Alternativa: no igual

Número de valores menores a la mediana hipotética: 22

Número de valores mayores a la mediana hipotética: 1

Estadístico para Grandes Muestras = 4.17029 (aplicada la corrección por continuidad)

Valor-P = 0.0000304397

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Prueba de rangos con signo

Hipótesis Nula: mediana = 0

Alternativa: no igual

Rango medio de valores menores a la mediana hipotética: 12.3409

Rango medio de valores mayores a la mediana hipotética: 4.5

Estadístico para Grandes Muestras = 4.08844 (aplicada la corrección por continuidad)

Valor-P = 0.0000434517

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Prueba chi-cuadrada

Hipótesis Nula: $\sigma = 1.0$

Alternativa: no igual

Chi-cuadrado calculado = 78.4048

Valor-P = 0.000781557

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

El StatAdvisor

Ventana muestra los resultados de las pruebas relativas a la población de la cual procede la muestra de asertividad –clima institucional. La prueba-t evalúa la hipótesis de que la media de asertividad –clima institucional es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la media de asertividad –clima institucional es

no igual a 0.0. Debido a que el valor-P para esta prueba es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis nula con un 95.0% de confianza.

La prueba de los signos evalúa la hipótesis de que la mediana de asertividad –clima institucional es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la mediana asertividad –clima institucional es no igual a 0.0. Se basa en contar el número de valores arriba y abajo de la mediana hipotética. Debido a que el valor-P para esta prueba es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis nula con un 95.0% de confianza.

La prueba de rangos con signo evalúa la hipótesis nula de que la mediana de asertividad –clima institucional es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la mediana asertividad –clima institucional es no igual a 0.0. Se basa en comparar los rankeos promedio de los valores arriba y abajo de la mediana hipotética. Debido a que el valor-P para esta prueba es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis nula con un 95.0% de confianza. La prueba del signo y la del signo con rango son menos sensibles a la presencia de valores aberrantes pero son un tanto menos potentes que la prueba-t si todos los datos provienen de la misma distribución normal.

La prueba de chi-cuadrada evalúa la hipótesis nula de que la desviación estándar de asertividad –clima institucional es igual a 1.0 versus la hipótesis alterna de que la desviación estándar de asertividad –clima institucional es no igual a 1.0. Debido a que el valor-P para esta prueba es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis nula con un 95.0% de confianza.

DISCUSIÓN

En la presente investigación, la asertividad y su influencia en el clima institucional del personal docente y administrativo de la IES Santa Rosa-2015., se demuestra que existe relación de dependencia y que la asertividad de los docentes de la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno en el clima institucional se encuentra supeditada a la asertividad, además que el 64% se ubican en la escala a veces o en alguna ocasión y en el mismo en cuanto al clima institucional se ubica con el 38% muy debajo del promedio.

Concluyendo que los docentes y administrativos tienen una relación de dependencia entre la variable asertividad y la de clima institucional con un nivel de confianza del 95 %, demostrando que en la prueba de la chi cuadrada y con “R” de Pearson que muestra un valor de 53,69, demostrando con ello que existe un valor relativamente significativo de influencia de las dimensiones de autoasertividad y heteroasertividad correspondientes a la variable asertividad, influenciando el clima institucional y sus dimensiones: realización personal, supervisión laboral, comunicación laboral y condiciones laborales, con un nivel de significancia del 95%.

Aburto, P. (2005) La investigación titulada: “Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional” de autoría “Hugo Ivan Aburto Pineda”, México D.F. aplicado al instituto nacional de estadística y geografía en Michoacan, en el cual se aplicó una encuesta de clima organizacional. Se concluye que en la coordinación estatal e instituto nacional de estadística y geografía en Michoacán, se tiene un clima organizacional insatisfactorio, debido a que las variables que fueron consideradas en la presente investigación son las que se mencionan con mayor frecuencia en el marco teórico (liderazgo, comunicación, motivación, manejo del conflicto y formación de equipos). Con base en las medidas de tendencia central y variabilidad de todas las variables

que se aplicaron se obtuvo que el promedio de las dieciocho áreas de mando está por debajo (mediana) de 18 puntos. En promedio, las áreas se ubican en 17.85 (clima organizacional insatisfactorio). Se desvían del promedio 2.30 unidades de escala.

Aguado, J. (2012) La investigación titulada: “clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes” en institución educativa de ventanilla. Se concluye que Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere.(p,201).

Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor.

Hualpa, B. (2014) La investigación titulada, “Efectos de un programa de habilidades sociales en la autoestima y asertividad en la escuela profesional de Enfermería – Una Puno 2013” Sus conclusiones fueron las siguientes:

Se ha determinado que con un nivel de significancia del 5% que la aplicación del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -6,0295$) del nivel Autoestima como ($Z_c = -4,7447$) del nivel Asertividad, en los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno. (p,166).

La utilización del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -5,2448$) en la dimensión Si Mismo del nivel

Autoestima de los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno, influyendo favorablemente en el desarrollo de sus habilidades para construir defensas hacia la crítica y designación de hechos y opiniones y orientaciones favorables respecto de Si Mismo además mantienen actitudes positivas.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Se identificó que existe relación de dependencia entre la variable asertividad y la variable clima institucional, resultados provenientes de la encuesta aplicada a la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno, ello se observa en el cuadro número 5 Donde el 64 % se ubica en la escala de a veces en alguna ocasión y el en mismo porcentaje de los docentes y administrativos en el clima institucional se ubicaron la escala de regular con un 45% sobre la dimensión condición laboral.

SEGUNDO: Se identifica que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión la realización personal según la asertividad donde el 47 % se ubica en la escala de a menudo respecto a las dimensiones.

TERCERO: Se diagnosticó que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión involucramiento laboral según la asertividad donde el 64 % se ubica en la escala de a veces o en alguna ocasión respecto a las dimensiones.

CUARTO: El analizando se concluye que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión supervisión laboral según la asertividad donde el 64 % se ubica en la escala de a veces respecto a las dimensiones.

QUINTO: Se concluye que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión comunicación laboral al según la asertividad

donde el 64 % se ubica en la escala de a veces respecto a las dimensiones auto y hetero asertividad.

SEXTO: Se determina que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión condiciones laborales según la asertividad donde el 47 % se ubica en la escala de a menudo respecto a las dimensiones de auto asertividad y hetero asertividad.

SETIMO: Se concluye con la presente investigación que existe una marcada correlación entre la asertividad y el clima institucional denotándose en los resultados estadísticos, además de presenciar el llenado de los cuestionarios y escuchar los comentarios de insatisfacción sobre el clima institucional, es decir no hace falta ser ciego para no ver lo evidente, el clima institucional es difícil de sobrellevarlo y requiere del compromiso de todos los entes educativos.

RECOMENDACIONES

- I. A la institución educativa por medio del presente, me dirijo al equipo directivo, administrativo y docentes que deben implementar talleres de

habilidades sociales dentro de los cuales deberá de abordarse la asertividad, la empatía, regulación de autoestima, asimismo promover actividades donde se afiance el clima institucional con el fin de entablar una relación más cercana y no tan aislada.

- II. Al cuerpo directivo, administrativo y docentes que deben de promover como institución una permanente actualización de capacitaciones para diseñar el que hacer educativo de acuerdo al comportamiento cambiante de docentes educativos e implementar estrategias y mecanismos que coadyuve al fortalecimiento institucional.
- III. A los docentes que deben involucrarse de manera real y objetiva en el clima institucional aportando su disponibilidad en conjunto para lograr el propósito de desarrollar y fortalecer las prácticas de enseñanza y aprendizaje a miras de éxito institucional.
- IV. A los docentes y directivos que se realicen otros estudios de investigación orientados al mejoramiento psicológico de los entes educativos.
- V. A los docentes y administrativos, esta recomendación no deberá ser generalizada, mostrar predisposición, cooperación y más interés en este tipo de proyectos en donde se busque el mejoramiento del clima institucional ya que sus efectos tendrán un efecto resarcitorio en aquellas situaciones como: buen clima institucional cooperación grupal excelente comunicación, bienestar emocional y dominio de habilidades sociales que mejoren el ambiente laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburto, P. (2005). "*Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*". Mexico.
- Aguado, J. (2012). "*Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes*".
- Alberty y Emmons, (1978), "*Viviendo con autoestima*"
- Alcántara, J. (1992): Qué son las actitudes. Como educar las actitudes. España: Ed. Puresa S.A.
- Alvarado, O. (2003). "*Gerencia y marketing educativo*". Lima: Udegraf S.A.
- Álvarez, J. (2012): *Habilidades Sociales*. Perú: Ed. ABJLEE. Avalos, A. (2006): *Padres Positivos*. Perú: Ed. Palomino E.I.R.L.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima institucional. "*Revista de psicología del deporte*", 123-133.
- Ander, E. (1984): Técnicas de Investigación Social. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Brites, G. y otros (2008): *El Enojo Educando Las Emociones*. Buenos Aires: Ed. Bonum.
- Caballo, V. (2014). "*Dialnet*". Obtenido de Dialnet:
file:///C:/Users/win8.1/Downloads/Dialnet-Asertividad-65876.pdf
- Carrillo, R. (2001): *Como Desarrollar La Inteligencia Motivacional*. México: Ed. Pax México S.A.
- Castanyer, O. (2009): *La Asertividad Expresión De Una Sana Autoestima*. España: Ed. Dessglee De Brouwer 22ª. Edic.

- Centeno, R. (2014). *La investigación titulada "Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los institutos de educación superior no universitaria de la provincia de Puno"*.
- Chiabonato, I. (2009). *"Comportamiento organizacional"*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana. S.A.
- Colegio De Psicólogos Del Perú. *Ley Del Trabajo Del Psicólogo (2007): LEY N° 28369*.
- De Bono, E. (2001): *Seis Pares De Zapatos Para La Acción*. Buenos Aires: Ed. Paidós Ibérica S.A.
- De Bono, E. (2010): *Seis Sombreros Para Pensar*. Argentina: ed. Granica S.A.
- De La Fuente, J. (2000): *Educación Para La Construcción Personal*. España: Ed. Desglee De Brouwer, S.A.
- Ellis, A. (2001) *Manual "Inventario De Creencias Irracionales"*.
- Falcón , E. (23 de Noviembre de 2005). *" Monografias.com"*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml#enfoq>
- Farjat, L. (1998). *Gesti*.
- García, Y. (2009). *"Diagnostico de la relacion clima organizacional y sitema de gestion de la calidad"*, caso un organo interno de control paraestatal. 145.
- García, E. (2003): *Escala De Evaluación De La Asertividad ADCA–1*. Perú: Ed. Departamento De Investigación Y Estudios Del Equipo ALBOR De Psicología.

- García, L. (2000): *Desarrollo Afectivo Y Valorativo*. Perú: Asociación. Grafica Educativa.
- García, Y. (2009) *Diagnóstico de la relación clima organizacional y sistema de gestión de la calidad: caso un órgano interno de control paraestatal*.
- Goleman, D. (2000): *La Investigación Emocional En La Empresa*. Argentina: Ed. B. Argentina S.A.
- Goleman, D. (2006): *La Inteligencia Social*. España: Ed. kairos S.A.
- Gonzales, A. y otros (1999): *Sentirte Bien Esta En Tus Manos*. España: Ed. Grafo S.A.
- Hernández, R. (1999): *Metodología De La Investigación*. México: Ed. Mc Graw Hill interamericana S.A.
- Hualpa, B. (2014). "*Efectos de un programa de habilidades sociales en la autoestima y sertividad en la escuela profesional de enfermeria-Una 2013*" 200.
- Londoño, C. (2005): *Como Sobrevivir Al Cambio: Inteligencia Emocional Y Social En La Empresa*. España: Ed. Graficar Marcar S.A.
- Martin, B. (2006). "*Clima de trabajo y organizaciones que aprednen(2da Edic)*". España.
- Marins, J. (1999): *Técnicas De Habilidades Sociales*. Perú
- Marins, J. (1999): *Desarrollo Personal, Ayuda Mutua E Integración*. Perú
- Marins, J. (1999): *Cuestionamientos Y Evaluaciones*. Perú
- Mayer, O. (2010): *La Asertividad, Expresión De Una Sana Autoestima*. 3ª Edición.

- Monjas, M. (2002): *Programa De Enseñanza De Habilidades De Interacción Social (PEHIS) Para Niños Y Niñas En Edad Escolar*. España: Ed. Pardiñas S.A.
- Muñoz, C. (2011): *Habilidades Sociales*. España: Ed. Paraninfos S.A.
- Novara, D. y otros (2011): *Educación Socio afectiva*. España: Ed. Torino S.A.
- Olsen, M. (2009): *Como Ayudar A Tu Hijo A Relacionarse Con El Mundo*. España: Ed. Hurope S.L.
- Oseña, D. (2011): *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Perú: universidad nacional de Huancavelica.
- Oseña, D. (2004): *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Oseña, D. (2008): *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide.
- Palomino, A. (2002). *Psicología Educativa*. Lima Perú.
- Papalia, D. (1999): *Psicología*. México: Ed. Mc Graw Will. S.A.
- Páramo, P. (2004). "Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional. *Tesis Doctorales*, 13.
- Peñaloza, W. (2003) *Las Actitudes. Los propósitos de la Educación*. Lima: Fondo Editorial UNE.
- Pérez, G. y otros (2011): *Aprender A Convivir*. España: Ed. Narcea S.A.
- Pérez, Y. (2012). "*Relacion entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec-Ventanilla*".

- Pintado, E. (2007). *"Comportamiento organizacional"*.
- Robbins. (1998). *"Comportamiento organizacional"*
- Sandoval, L. (2001). *"El clima institucional y la relacion interpersonal"*.
- Silva, Z. (2011). *"El rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Mariduña del canton Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010-2011"*.
- tesis virtual. (2014). Obtenido de tesis virtual:
"<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>"
- Viñas, J. (2004). *"Conflicto en los centros educativos"*. España: GRAO.
- Wolpe, J. (1997). *"Aportes a la psicología"*. Redaly, 167.

ANEXOS

2.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA ASERTIVIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA IES SANTA ROSA-2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la asertividad en el clima institucional de los docentes y administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>1. ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?</p> <p>2. ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?</p> <p>3. ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?</p> <p>4. ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?</p> <p>5. ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Identificar la influencia de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>1. Identificar cómo influye la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p> <p>2. Diagnosticar cómo influye la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p> <p>3. Analizar cómo influye la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p> <p>4. Definir cómo influye la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p> <p>5. Determinar cómo influye la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Existe influencia positiva de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>1. Existe influencia de la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p> <p>2. Existe influencia de la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p> <p>3. Existe influencia de la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p> <p>4. Existe influencia de la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015</p> <p>5. Existe influencia de la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.</p>	<p>VARIABLE</p> <p>La asertividad</p> <p>VARIABLE</p> <p>Clima institucional</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>-No Experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>-Descriptivo -Correlacional</p>	<p>POBLACION:</p> <p>La Institución Educativa Secundaria Santa Rosa – Puno.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa – Puno.</p>	-Cuestionario

2.7. ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL

FECHA :CÓDIGO

EDAD :

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a los que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	Cuestionario	Ninguno O Nunca	Poco	Regular O Algo	Mucho	Todo O Siempre
----	--------------	-----------------------	------	-------------------	-------	-------------------

REALIZACIÓN PERSONAL						
1	Considera que existen oportunidades de progresar en la institución					
2	En todo momento el jefe se interesa por el éxito de los empleados					
3	Se promueve la participación de los empleados al definir los					

	objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6	las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La institución promueve el desarrollo del personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	En toda circunstancia se reconocen los logros en el trabajo.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Se siente como empleado un factor clave para el éxito de la organización.					
14	Se siente comprometido con la organización.					
15	Piensa que en la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
16	El cumplimiento de las tareas diarias permite el desarrollo del personal.					
17	Pienso que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Considero que los productos y/o servicios					

	de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
19	Tengo una clara definición de la visión, misión y valores en la institución.					
20	Considero que la organización es una buena opción para alcanzar una calidad de vida laboral.					
SUPERVISIÓN LABORAL						
21	En toda circunstancia el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24	Continuamente se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26	Permanentemente se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30	Existe un trato justo en la institución					

COMUNICACIÓN LABORAL						
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
34	Son adecuados y suficientes los canales de comunicación					
35	Pienso que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El supervisor escucha oportunamente los planteamientos que se le hacen.					
39	Pienso que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
CONDICIONES LABORALES						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
42	Considero que los objetivos de trabajo son retadores					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					

44	El grupo con el que trabajo, funciona como u equipo bien integrado					
45	Considero que se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
46	Existe buena administración de los registros					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la institución					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
50	Considero que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

2.8. INSTRUMENTO DE ASERTIVIDAD

CUESTIONARIO

Investigador: **SINDY DEYSI FLORES QUISPE**

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del que le mostramos, **ESCALA DE EVALUACION DE LA ASERTIVIDAD** marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
----------------------	---------------	------------	----------	-----------------

	1	2	3	4	5
1. Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nervioso/a, tener que exponer mi propia opinión.					
2. Cuando estoy enfadado/a, me molesta que los demás se den cuenta.					
3. Cuando hago algo que creo que no les gusta a los demás, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí.					
4. Me disgusta que los demás vean cuando estoy nervioso/a					
5. Cuando me equivoco, me cuesta reconocerlo ante los demás.					
6. Si se me olvida algo, me enfado conmigo mismo/a					
7. Me enfado, si no consigo hacer las cosas perfectamente.					
8. Me siento mal cuando tengo que cambiar de opinión.					
9. Me pongo nervioso/a cuando quiero elogiar a alguien.					

10. Cuando me preguntan algo que desconozco, procuro justificar mi ignorancia.					
11. Cuando estoy triste, me disgusta que los demás se den cuenta.					
12. Me siento mal conmigo mismo/a si no entiendo algo que me está explicando.					
13. Me cuesta trabajo aceptar las criticas que me hacen, aunque comprenda que son justas.					
14. Cuando me critican sin razón, me pone nervioso/a tener que defenderme.					
15. Cuando creo haber cometido un error, busco excusas que me justifiquen.					
16. Cuando descubro que no se algo, me siento mal conmigo mismo/a.					
17. Me cuesta hacer preguntas.					
18. Me cuesta pedir favores.					
19. Me cuesta decir que NO, cuando me piden que haga algo que yo no deseo hacer.					
20. Cuando me hacen elogios, me pongo nervioso/a y no sé qué hacer o decir.					
21. Me molesta que no me entiendan cuando explico algo.					
22. Me irrita mucho que me lleven la contraria.					
23. Me molesta que los demás no comprendan mis razones o mis sentimientos.					
24. Me enfado cuando veo que la gente cambia de opinión con el paso del tiempo.					
25. Me molesta que me pidan ciertas cosas, aunque lo hagan con educación.					
26. Me molesta que me hagan preguntas.					
27. Me desagrada comprobar que la gente no se esfuerce demasiado en hacer su trabajo lo mejor posible.					
28. Me altero cuando compruebo la ignorancia de algunas personas.					
29. Me siento mal cuando compruebo que una persona que me aprecio toma una decisión equivocada.					
30. Me altero cuando veo a alguien comportándose de manera indebida.					

31. Me disgusta que me critiquen.					
32. Siento malestar hacia las personas que me niega algo razonable, que le pido de buenas maneras.					
33. Me altera vera personas que no controlan sus sentimientos: lloran, dan gritos, se muestran excesivamente contentas...					
34. Me desagrada que no se dé a las cosas la importancia que tiene.					
35. Me molesta que alguien no acepte una crítica justa.					

Recomendaciones:

.....

.....

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

2.9. ARTICULO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La asertividad y su influencia en el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E.S. Santa Rosa-2015.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

AUTORA:

Lic. Flores Quispe, Sindy Deysi

ASESOR:

Dr. Vilca Gonzales, Edilberto

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2016



ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO DEL TRABAJO:

“La asertividad y su influencia en el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E.S. Santa Rosa-2015”.

2. AUTORA

Flores Quispe, Sindy Deysi Correo: e-mail: ademils22@gmail.com

3. RESUMEN

El trabajo de investigación lleva como título “La asertividad y su influencia en el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E.S. Santa Rosa-2015” y responde a la siguiente interrogante:

¿Cuál es la influencia de la asertividad en el clima institucional de los docentes y administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015? El objetivo fue: Identificar la influencia de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015. La hipótesis general formulada fue: Existe influencia positiva de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

La metodología es de tipo de investigación descriptiva correlacional, el diseño de estudio es no experimental la muestra fue tomada de una población de 100 docentes y administrativos, de los cuales se ha tomado un muestreo probabilístico con 42 docentes, para la variable asertividad y clima institucional, para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva con cuadros de distribución de frecuencias y la estadística inferencial para la toma de decisiones planeadas en nuestra hipótesis, con las pruebas de z para comprobar las proposiciones de la chi cuadrada y r de spearman.

Finalmente se concluye: que existe relación de dependencia entre la variable asertividad y la variable clima institucional, resultados provenientes de la encuesta aplicada a la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno, ello se observa en el cuadro número 5 Donde el 64 % se ubica en la escala de a veces en alguna ocasión y el en mismo porcentaje de los docentes y administrativos en el clima institucional se ubicaron la escala de regular con un 45% sobre la dimensión condición laboral.

4. PALABRAS CLAVES: Asertividad, clima institucional, influencia, personal docente y administrativo.

5. ABSTRACT

The research work is entitled "Assertiveness and its influence on the institutional climate of the teaching and administrative staff of the I.E.S. Santa Rosa-2015" and responds to the following question:

What is the influence of assertiveness on the institutional climate of teachers and administrative personnel of the I.E.S. Santa Rosa Puno 2015? The objective was to: Identify the influence of assertiveness in the institutional climate of the teaching and / or administrative workers of the I.E.S. Santa Rosa Puno 2015. The general hypothesis formulated was: There is positive influence of the assertiveness in the

institutional climate of the teaching and / or administrative workers of the I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

The methodology is a correlational descriptive research, the study design is non-experimental the sample was taken from a population of 100 teachers and administrative staff, of which a probabilistic sampling was carried out with 43 teachers, for the variable assertiveness and institutional climate , For the data processing we used the descriptive statistics with frequency distribution tables and the inferential statistics for the planned decision making in our hypothesis, with the tests of z to check the propositions of the chi square yr of spearman.

Finally, it is concluded that there is a dependence relationship between the assertiveness variable and the institutional climate variable, results from the survey applied to the Santa Rosa Puno secondary school, as can be seen in table number 5 where 64% Scale of sometimes in some occasion and the same percentage of the teachers and administrative in the institutional climate were located the scale of regulate with a 45% on the dimension labor condition.

6. KEYWORDS: Assertiveness, institutional climate, influence, teaching and administrative staff.

7. INTRODUCCIÓN

Los entes educativos tienen que trabajar en forma conjunta, promover un ambiente agradable, el mismo que deberá fortalecerse con las buenas relaciones. De esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa. La asertividad es un factor que determina la situación interpersonal entre los entes educativos y de toda organización predisponiéndolos a situaciones agradables. En tal sentido el líder de cualquier organización debe dar hincapié a ciertas habilidades sociales que coadyuven el clima institucional tal como la asertividad.

8. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

8.1. Problema general

- ¿Existe influencia entre la asertividad y el clima institucional de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?

8.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?
- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?
- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?
- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?
- ¿Cómo influye la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015?

9. OBJETIVOS:

9.1. Objetivo general:

- Identificar la influencia de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

9.2. Objetivos específicos:

- **Oe1:** Identificar la influencia de la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- **Oe2:** diagnosticar la influencia de la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- **Oe3:** analizar la influencia de la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- **Oe4:** Definir la influencia de la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.
- **Oe5:** Determinar la influencia de la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

10. HIPÓTESIS:

10.1. Hipótesis de investigación (Hi)

- Existe influencia positiva de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

10.2. Hipótesis Nula (Ho)

- **No** Existe influencia positiva de la asertividad en el clima institucional de los trabajadores docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015.

10.3. Hipótesis específica:

- **He1:** Existe influencia de la asertividad en la dimensión realización personal de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- **He2:** Existe influencia de la asertividad en la dimensión involucramiento laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- **He3:** Existe influencia de la asertividad en la dimensión supervisión laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015
- **He4:** Existe influencia de la asertividad en la dimensión comunicación laboral de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015

- **He5:** Existe influencia de la asertividad en la dimensión condiciones laborales de los docentes y o administrativos de la I.E.S. Santa Rosa Puno 2015

11. BREVE REFERENCIA AL MARCO TEÓRICO

11.1. Asertividad

Se ha dado a la asertividad muchas acepciones y comparaciones siendo una de ellas la que se hace con habilidades sociales pero en realidad se vislumbra detenidamente a la asertividad como la competencia que reúne las conductas y pensamientos que permiten comprender los derechos de cada individuo sin agredir ni ser agredido, podría afirmarse que es una competencia que complementa el resto de dichas habilidades y especialmente a la empatía.

Alberti y otros (1977), define a la asertividad así: “Es el conjunto de conductas emitidas por una persona en un contexto interpersonal, que expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos de esa persona de un modo directo, firme y honesto, respetando al mismo tiempo los sentimientos y actitudes, deseos, opiniones, y derechos de otras personas”(p.32).

Por otro lado Lazarus (1966) define la conducta asertiva como: “El aspecto de la libertad emocional que se relaciona con la capacidad de luchar por los propios derechos” (p.23)

11.2. Clima organizacional

Las definiciones de clima en las organizaciones son variadas y numerosas.

Asimismo, Silva (2011) manifiesta que el clima institucional es:

El ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Podemos decir que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia. (p.35).

Pintado (2007) menciona que: “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima”(p.12).

12. METODOLOGÍA:

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo. El método hipotético-deductivo es la vía primera de inferencias lógicas deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis, que después se pueden comprobar experimentalmente

12.1. Tipo de estudio.- El tipo de estudio es básico, no experimental, porque no persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos, sino que busca acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia

12.2. Diseño.- El diseño de investigación es Descriptivo correlacional que se orientó a la determinación del grado de relación existente entre dos variables.

13. RESULTADOS.

Tabla 1 - CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN LA ASERTIVIDAD

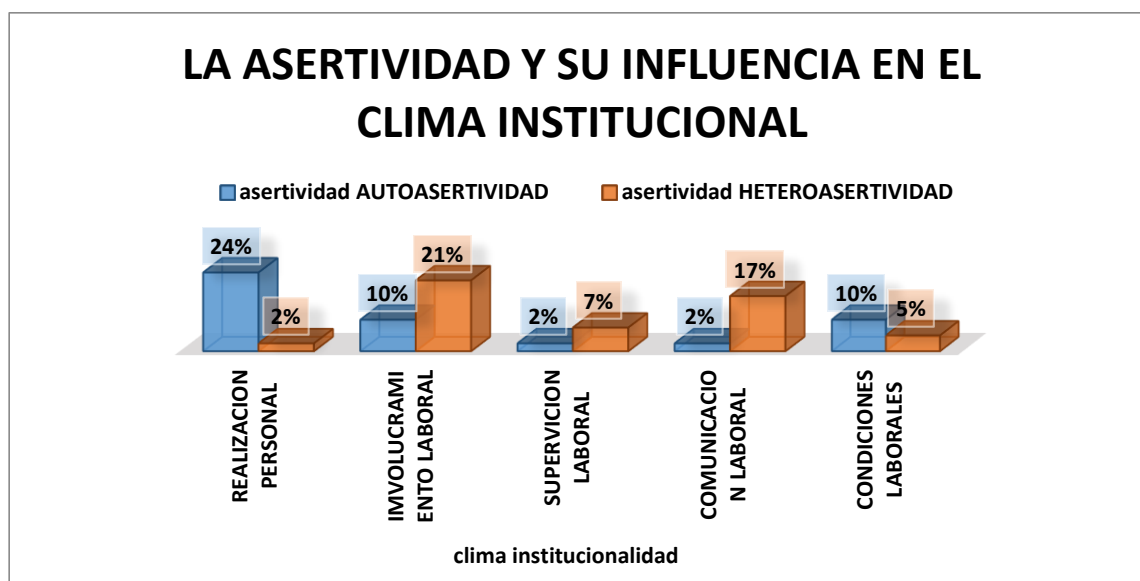
		Asertividad		Total
		Auto asertividad	Heteroasertividad	
CLIMA INSTITUCIONALIDAD	Realización Personal	10	1	11
	Involucramiento Laboral	4	9	13
	Supervisión Laboral	1	3	4
	Comunicación Laboral	1	7	8
	Condiciones Laborales	4	2	6
TOTAL		20	22	42

FUENTE: Creación propia.

INTERPRETACIÓN:

Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que 10 personas ansían la realización personal relacionado con la auto asertividad y 9 el involucramiento laboral relacionado con la heteroasertividad.

Ilustración 20 - ASERTIVIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL



FUENTE: Base de datos.

INTERPRETACIÓN: Observamos los resultados, del cuestionario realizado a los 42 docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, sobre la asertividad y su influencia en el clima institucional, se observa que de estos la realización personal solo llega a un 24% en relación con la auto asertividad y 2% con la heteroasertividad, en el involucramiento laboral solo se ve 10% en relación a la autoasertividad y 21 % en la heteroasertividad, la supervisión laboral alcanzo apenas un 2% en relación a la autoasertividad y 7% en la heteroasertividad, en cuanto a la comunicación laboral se logró mínimamente un 2% en relación con la autoasertividad y 17% con la heterosertividad, finalmente tenemos un 10% en relación con las condiciones laborales en relación con la autoasertividad y mínimamente un 5% en relación con la heteroasertividad.

14. RESULTADOS ESTADISTICOS – PRUEBA DE HIPOTESIS

Correlación de Pearson de asertividad y clima institucional = 0.265

Valor p = 0.089

Prueba de Hipótesis para Asertividad – Clima institucional

Media Muestral = -1.11905

Mediana Muestral = -1.0

Desviación Estándar de la Muestra = 1.38286

Prueba t

Hipótesis Nula: media = 0

Alternativa: no igual

Estadístico t = -5.24438

Valor-P = 0.00000545289

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Prueba de los signos

Hipótesis Nula: mediana = 0

Alternativa: no igual

Número de valores menores a la mediana hipotética: 22

Número de valores mayores a la mediana hipotética: 1

Estadístico para Grandes Muestras = 4.17029 (aplicada la corrección por continuidad)

Valor-P = 0.0000304397

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Prueba de rangos con signo

Hipótesis Nula: mediana = 0

Alternativa: no igual

Rango medio de valores menores a la mediana hipotética: 12.3409

Rango medio de valores mayores a la mediana hipotética: 4.5

Estadístico para Grandes Muestras = 4.08844 (aplicada la corrección por continuidad)

Valor-P = 0.0000434517

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Prueba chi-cuadrada

Hipótesis Nula: sigma = 1.0

Alternativa: no igual

Chi-cuadrado calculado = 78.4048

Valor-P = 0.000781557

SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA PARA ALFA = 0.05.

15. DISCUSIÓN

En la presente investigación, la asertividad y su influencia en el clima institucional del personal docente y administrativo de la IES Santa Rosa-2015., se demuestra que existe relación de dependencia y que la asertividad de los docentes de la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno en el clima institucional se encuentra supeditada a la asertividad, además que el 64% se ubican en la escala a veces o en alguna ocasión y en el mismo en cuanto al clima institucional se ubica con el 38% muy debajo del promedio.

Concluyendo que los docentes y administrativos tienen una relación de dependencia entre la variable asertividad y la de clima institucional con un nivel de confianza del 95 %, demostrando que en la prueba de la chi cuadrada y con "R" de Pearson que muestra un valor de 53,69, demostrando con ello que existe un valor relativamente significativo de influencia de las dimensiones de autoasertividad y heteroasertividad correspondientes a la variable asertividad, influenciando el clima institucional y sus dimensiones: realización personal, supervisión laboral, comunicación laboral y condiciones laborales, con un nivel de significancia del 95%.

Aburto, P. (2005) La investigación titulada: "Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional" de autoría "Hugo Ivan Aburto Pineda", México D.F. aplicado al instituto nacional de estadística y geografía en Michoacan, en el cual se aplicó una encuesta de clima organizacional. Se concluye que en la coordinación estatal e instituto nacional de estadística y geografía en Michoacán, se tiene un clima organizacional insatisfactorio, debido a que las variables que fueron consideradas en la presente investigación son las que se mencionan con mayor frecuencia en el marco teórico (liderazgo, comunicación, motivación, manejo del conflicto y formación de equipos). Con base en las medidas de tendencia central y variabilidad de todas las variables que se aplicaron se obtuvo que el promedio de las dieciocho áreas de mando está por debajo (mediana) de 18 puntos. En promedio, las áreas se ubican en 17.85 (clima organizacional insatisfactorio). Se desvían del promedio 2.30 unidades de escala.

Aguado, J. (2012) La investigación titulada: "clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes" en institución educativa de ventanilla. Se concluye que Existe un nivel aceptable de clima

organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere.(p,201).

Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor.

Hualpa, B. (2014) La investigación titulada, "Efectos de un programa de habilidades sociales en la autoestima y asertividad en la escuela profesional de Enfermería – Una Puno 2013" Sus conclusiones fueron las siguientes:

Se ha determinado que con un nivel de significancia del 5% que la aplicación del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -6,0295$) del nivel Autoestima como ($Z_c = -4,7447$) del nivel Asertividad, en los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno. (p,166).

La utilización del programa de habilidades sociales produce efectos positivos y significativos ($Z_c = -5,2448$) en la dimensión Si Mismo del nivel Autoestima de los estudiantes del primer semestre de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del altiplano Puno, influyendo favorablemente en el desarrollo de sus habilidades para construir defensas hacia la crítica y designación de hechos y opiniones y orientaciones favorables respecto de Si Mismo además mantienen actitudes positivas.

16. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se identificó que existe relación de dependencia entre la variable asertividad y la variable clima institucional, resultados provenientes de la encuesta aplicada a la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno, ello se observa en el cuadro número 5 Donde el 64 % se ubica en la escala de a veces en alguna ocasión y el en mismo porcentaje de los docentes y administrativos en el clima institucional se ubicaron la escala de regular con un 45% sobre la dimensión condición laboral.

SEGUNDO: Se identifica que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión la realización personal según la asertividad donde el 47 % se ubica en la escala de a menudo respecto a las dimensiones.

TERCERO: Se diagnosticó que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión involucramiento laboral según la asertividad donde el 64 % se ubica en la escala de a veces o en alguna ocasión respecto a las dimensiones.

CUARTO: El analizando se concluye que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión supervisión laboral según la asertividad donde el 64 % se ubica en la escala de a veces respecto a las dimensiones.

QUINTO: Se concluye que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión comunicación laboral al según la asertividad donde el 64 % se ubica en la escala de a veces respecto a las dimensiones auto y hetero asertividad.

SEXTO: Se determina que la variable asertividad en la institución educativa secundaria Santa Rosa Puno – 2015 es mediamente regular, demostrándose esto en el cuadro de la dimensión condiciones laborales según la asertividad donde el 47 % se ubica en la escala de a menudo respecto a las dimensiones de auto asertividad y hetero asertividad.

SETIMO: Se concluye con la presente investigación que existe una marcada correlación entre la asertividad y el clima institucional denotándose en los resultados estadísticos, además de presenciar el llenado de los cuestionarios y escuchar los comentarios de insatisfacción sobre el clima institucional, es decir no hace falta ser ciego para no ver lo evidente, el clima institucional es difícil de sobrellevarlo y requiere del compromiso de todos los entes educativos.

17. RECOMENDACIONES

- A la institución educativa por medio del presente, me dirijo al equipo directivo, administrativo y docentes que deben implementar talleres de habilidades sociales dentro de los cuales deberá de abordarse la asertividad, la empatía, regulación de autoestima, asimismo promover actividades donde se afiance el clima institucional con el fin de entablar una relación más cercana y no tan aislada.
- Al cuerpo directivo, administrativo y docentes que deben de promover como institución una permanente actualización de capacitaciones para diseñar el que hacer educativo de acuerdo al comportamiento cambiante de docentes educativos e implementar estrategias y mecanismos que coadyuve al fortalecimiento institucional.
- A los docentes que deben involucrarse de manera real y objetiva en el clima institucional aportando pre disponibilidad en conjunto para lograr el propósito de desarrollar y fortalecer las prácticas de enseñanza y aprendizaje a miras de éxito institucional.
- A los docentes y directivos que se realicen otros estudios de investigación orientados al mejoramiento psicológico de los entes educativos.
- A los docentes y administrativos, esta recomendación no deberá ser generalizado, mostrar predisposición, cooperación y más interés en este tipo de proyectos en donde se busque el mejoramiento del clima institucional ya que sus efectos tendrán un efecto resarcitorio en aquellas situaciones como: buen clima institucional cooperación grupal excelente comunicación, bienestar emocional y dominio de habilidades sociales que mejoren el ambiente laboral.

18. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Aburto, P. (2005). *"Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional"*. Mexico.
- Aguado, J. (2012). *"Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes"*.
- Alberty y Emmons, (1978), *"Viviendo con autoestima"*
- Alcántara, J. (1992): *Qué son las actitudes. Como educar las actitudes*. España: Ed. Puresa S.A.
- Alvarado, O. (2003). *"Gerencia y marketing educativo"*. Lima: Udegraf S.A.

- Álvarez, J. (2012): *Habilidades Sociales*. Perú: Ed. ABJLEE. Avalos, A. (2006): *Padres Positivos*. Perú: Ed. Palomino E.I.R.L.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima institucional. "*Revista de psicología del deporte*", 123-133.
- Ander, E. (1984): *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Brites, G. y otros (2008): *El Enojo Educando Las Emociones*. Buenos Aires: Ed. Bonum.
- Caballo, V. (2014). "*Dialnet*". Obtenido de Dialnet: file:///C:/Users/win8.1/Downloads/Dialnet-Asertividad-65876.pdf
- Carrillo, R. (2001): *Como Desarrollar La Inteligencia Motivacional*. México: Ed. Pax México S.A.
- Castanyer, O. (2009): *La Asertividad Expresión De Una Sana Autoestima*. España: Ed. Dessglee De Brouwer 22ª. Edic.
- Centeno, R. (2014). *La investigación titulada "Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los institutos de educación superior no universitaria de la provincia de Puno"*.
- Chiabenato, I. (2009). "*Comportamiento organizacional*". Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana. S.A.
- Colegio De Psicólogos Del Perú. *Ley Del Trabajo Del Psicólogo (2007): LEY N° 28369*.
- De Bono, E. (2001): *Seis Pares De Zapatos Para La Acción*. Buenos Aires: Ed. Paidós Ibérica S.A.
- De Bono, E. (2010): *Seis Sombreros Para Pensar*. Argentina: ed. Granica S.A.
- De La Fuente, J. (2000): *Educación Para La Construcción Personal*. España: Ed. Desglee De Brouwer, S.A.
- Ellis, A. (2001) *Manual "Inventario De Creencias Irracionales"*.
- Falcón, E. (23 de Noviembre de 2005). "*Monografias.com*". Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml#enfoq>
- Farjat, L. (1998). *Gesti*.
- García, Y. (2009). "*Diagnostico de la relacion clima organizacional y sistema de gestion de la calidad*", caso un organo interno de control paraestatal. 145.
- García, E. (2003): *Escala De Evaluación De La Asertividad ADCA-1*. Perú: Ed. Departamento De Investigación Y Estudios Del Equipo ALBOR De Psicología.
- García, L. (2000): *Desarrollo Afectivo Y Valorativo*. Perú: Asociación. Grafica Educativa.
- García, Y. (2009) *Diagnóstico de la relación clima organizacional y sistema de gestión de la calidad: caso un órgano interno de control paraestatal*.
- Goleman, D. (2000): *La Investigación Emocional En La Empresa*. Argentina: Ed. B. Argentina S.A.
- Goleman, D. (2006): *La Inteligencia Social*. España: Ed. kairos S.A.
- Gonzales, A. y otros (1999): *Sentirte Bien Esta En Tus Manos*. España: Ed. Grafo S.A.
- Hernández, R. (1999): *Metodología De La Investigación*. México: Ed. Mc Graw Hill interamericana S.A.

- Hualpa, B. (2014). "*Efectos de un programa de habilidades sociales en la autoestima y seriedad en la escuela profesional de enfermería-Una 2013*" 200.
- Londoño, C. (2005): *Como Sobrevivir Al Cambio: Inteligencia Emocional Y Social En La Empresa*. España: Ed. Graficar Marcar S.A.
- Martín, B. (2006). "*Clima de trabajo y organizaciones que aprenden(2da Edic).*". España.
- Marins, J. (1999): *Técnicas De Habilidades Sociales*. Perú
- Marins, J. (1999): *Desarrollo Personal, Ayuda Mutua E Integración*. Perú
- Marins, J. (1999): *Cuestionamientos Y Evaluaciones*. Perú
- Mayer, O. (2010): *La Asertividad, Expresión De Una Sana Autoestima*. 3ª Edición.
- Monjas, M. (2002): *Programa De Enseñanza De Habilidades De Interacción Social (PEHIS) Para Niños Y Niñas En Edad Escolar*. España: Ed. Pardiñas S.A.
- Muñoz, C. (2011): *Habilidades Sociales*. España: Ed. Paraninfos S.A.
- Novara, D. y otros (2011): *Educación Socio afectiva*. España: Ed. Torino S.A.
- Olsen, M. (2009): *Como Ayudar A Tu Hijo A Relacionarse Con El Mundo*. España: Ed. Hurope S.L.
- Oseda, D. (2011): *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Perú: universidad nacional de Huancavelica.
- Oseda, D. (2004): *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Oseda, D. (2008): *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide.
- Palomino, A. (2002). *Psicología Educativa*. Lima Perú.
- Papalia, D. (1999): *Psicología*. México: Ed. Mc Graw Will. S.A.
- Páramo, P. (2004). "Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional. *Tesis Doctorales*, 13.
- Peñaloza, W. (2003) *Las Actitudes. Los propósitos de la Educación*. Lima: Fondo Editorial UNE.
- Pérez, G. y otros (2011): *Aprender A Convivir*. España: Ed. Narcea S.A.
- Pérez, Y. (2012). "*Relacion entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec-Ventanilla*".
- Pintado, E. (2007). "*Comportamiento organizacional*".
- Robbins. (1998). "*Comportamiento organizacional*"
- Sandoval, L. (2001). "*El clima institucional y la relacion interpersonal*".
- Silva, Z. (2011). "*El rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Mariduña del canton Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010-2011*".
- tesis virtual. (2014). Obtenido de tesis virtual: "<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>"
- Viñas, J. (2004). "*Conflicto en los centros educativos*". España: GRAO.
- Wolpe, J. (1997). "Aportes a la psicología". Redaly, 167.