



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**"Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes
de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura"**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Piscoya Labrin, Rosa Lidia (ORCID: 0000-0003-0571-9308)

ASESOR:

Dr. Heredia Rojas, Felix Vicente (ORCID: 0000-0003-2857-8704)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la vida, a mis queridos estudiantes que han sido la fuente de mi inspiración y, a los docentes de la Universidad César Vallejo, por confiar en nuestras capacidades.

Agradecimiento

Gracias a mi madre y a mis tres hijos Giovelli, Astrid y Jaziel, por ser siempre el apoyo y motivación en todo lo que emprendo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias por nivel de la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba - Piura.....	16
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba – Piura.	17
Tabla 3 Nivel del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura.....	18
Tabla 4 Distribución de frecuencias por nivel de la dimensión del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.....	19
Tabla 5 Prueba de normalidad de la comunicación asertiva y el clima organizacional.....	20
Tabla 6 Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en los docentes.....	21
Tabla7 Grado de correlación entre la comunicación asertiva y los factores intrínsecos en los docentes de una institución educativa pública.....	22
Tabla 8 Grado de correlación y nivel de significación relación entre la comunicación asertiva y los factores extrínsecos en los docentes de una institución educativa.....	23

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles porcentuales de la comunicación asertiva de una Institución educativa pública, Huancabamba - Piura.....	16
Figura 2. Niveles porcentuales de las dimensiones de la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba – Piura.....	17
Figura 3. Distribución de frecuencias por nivel del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura.....	18
Figura 4. Niveles de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba - Piura.....	19

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el clima organizacional, en una institución educativa de Huancabamba - Piura. Para ello, se llevó a cabo un estudio de diseño no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional, tipo básica, método hipotético deductivo, la población estuvo constituida por 19 docentes, la muestra es de tipo No Probabilístico donde la población de estudio es igual a la muestra. Para recolectar datos se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumento se aplicó un cuestionario sobre comunicación asertiva y clima organizacional, utilizando la escala de Likert, con una confiabilidad de nivel alto en ambos casos. El tratamiento estadístico se realizó mediante la elaboración de tablas de contingencia, gráfico de barras y el análisis e interpretación. Para la validación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de $r_s = 0,851$, la cual muestra una correlación alta positiva, con un $p_valor = 0,000 < 0,05$. Se concluye que, existe relación significativa entre la comunicación asertiva y clima organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Huancabamba-Piura.

Palabras Clave: Comunicación asertiva, clima organizacional, docentes.

Abstract

The general objective of this research is: To determine the relationship that exists between assertive communication and the organizational climate, in an educational institution in Huancabamba - Piura. For this, a non-experimental cross-sectional, descriptive and correlational design study was carried out, basic type, hypothetical deductive method, the population consisted of 19 teachers, the sample is of the Non-Probabilistic type where the study population is equal to the sample. To collect data, the survey technique was used, as an instrument a questionnaire on assertive communication and organizational climate was applied, using the Likert scale, with a high level of reliability in both cases. Statistical treatment was performed by preparing contingency tables, bar graphs, and analysis and interpretation. For validation, Spearman's correlation coefficient was applied, with a value of $r_s = 0.851$, which shows a high positive correlation, with a $p_value = 0.000 < 0.05$. It is concluded that there is a significant relationship between assertive communication and the organizational climate of the teachers of an Educational Institution of Huancabamba-Piura.

Keywords: assertive, communication, organizational climate, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo en pleno siglo XXI, una de las cosas que hacen crecer a las personas en una sociedad es la comunicación, ya que es fundamental para mejorar continuamente el clima organizacional, sobre todo en los establecimientos educativos, donde se debe generar un clima de confianza que conlleve a la unión para el logro de objetivos institucionales.

Al respecto la Organización de las Naciones Unidas, La Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011), nos dice que la comunicación asertiva es la destreza de propulsar y mantener conversaciones para crear un ambiente que favorezca a las autoridades y docentes a alcanzar actividades que colaboran al éxito institucional; de modo que es necesario reconocer a la institución como una entidad y el lenguaje como generador de vías comunicacionales. Desde esa perspectiva este organismo nos afirma que la comunicación asertiva tiene un propósito y a la vez también es una herramienta que permite optimizar los objetivos institucionales ya que va a favorecer el clima organizacional. Es decir, la forma de comunicarse juega un rol importante en las relaciones humanas ya que su implementación mejora el clima organizacional en las unidades educativas.

Por otro lado, a nivel latinoamericano Panduro et al. (2019), afirma que el clima organizacional personifica la forma de percibir cómo se relacionan dos o más personas. Es decir, que depende de la comunicación constructivista y positiva que conlleve a soluciones donde todos salgan beneficiados. Además, la comunicación facilita un ambiente donde coexiste no solo el respeto, sino también la tolerancia, la misma que lleva al éxito de una escuela ya que optimizará la labor docente.

Así también en el Perú, según la encuesta Aptitus (2018) el 86% de los ciudadanos del Perú opinan que, si se presentara un mal clima laboral estarían dispuestos a renunciar a su trabajo, además el 81% consideran que éste es muy importante para el desempeño laboral, solo el 19% afirmó que éste no influye en el desenvolvimiento de sus labores. Además, el 70% de los encuestados afirman que sí les toman en cuenta cuando opinan en su trabajo, y el 30% dice que no se les considera sus opiniones. De lo expuesto se deduce que es muy importante contar con un óptimo clima organizacional, en el que se respeten todas las opiniones, caso

contrario puede éste afectar el éxito de una empresa, ya que no todos los trabajadores pertenecen a una misma institución. En ese contexto, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), manifiesta que convivir en una entidad educativa, abarca el reconocimiento y valoración de diferentes experiencias que traen consigo la variedad de seres humanos que coexisten en una escuela, por eso no es fácil gestionar un buen clima organizacional como escenario de convivencia educativa.

Por otro lado, a nivel local en una institución educativa pública de Huancabamba – Piura, conformada por dos niveles: Primaria y Secundaria que según el diagnóstico de su Proyecto Educativo Institucional (PEI,2021), el 100% de los docentes son contratados y provenientes de diferentes partes del país, esto ocasiona que cada año haya un proceso de adaptación especialmente en el clima organizacional el cual, se muestra desfavorable debido al choque de costumbres y diferentes formas de pensar y expresar de cada docente, se ha observado también que el 75% de los docentes no practica la asertividad, generando un clima frívolo, disminuyendo y afectando el clima institucional, compromisos, objetivos comunes, trabajo en equipo, compañerismo y por ende la entrega por su centro de labor. Es por eso que es muy urgente que se promocióne la comunicación asertiva, como un estilo de comunicación en sus relaciones interpersonales inherente al clima colectivo.

Ante las razones expuestas se propone como problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa pública de Huancabamba - Piura?, y de manera específica los siguientes problemas: (1) ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación organizacional y clima organizacional?; (2) ¿Qué relación existe entre la dimensión estilos de asertividad y clima organizacional?, (3) ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación interpersonal y clima organizacional?, de la misma entidad escolar.

Además, el presente estudio tiene como objetivo determinar el grado de comunicación asertiva de los docentes, y cómo éste repercute en su clima organizacional con el fin de colaborar en mejorar la gestión interna de la entidad educativa y que la resolución se implemente en el presente período escolar 2022.

Al mismo tiempo la presente investigación se justificará con las teorías de la asertividad y clima organizacional que formarán un constructo de antecedentes, bases hipotéticas, científicas, y porque los conjuntos de resultados del presente proyecto de investigación podrán ser considerados en investigaciones posteriores a la presente investigación. La justificación práctica, tiene como fin mejorar la comunicación asertiva la misma que influirá en el clima organizacional del plantel, en que se realizará el presente trabajo, al mismo tiempo que la información extraída de los resultados será tomada en cuenta en la planificación del Proyecto Educativo Institucional 2023, también puede ser empleada como punto de partida para otras indagaciones todo depende del valor que le den los protagonistas educativos. Y por último la justificación metodológica, consiste en los procedimientos y estrategias corroboradas con el método científico, que serán validados para futuras investigaciones que se den al respecto, y en lo social se justifica porque los que se favorecerán serán todas las comunidades educativas.

Así también el objetivo general que se planteó para la siguiente investigación es: Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura y como objetivos específicos (1) Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación organizacional y clima organizacional; (2) Precisar la relación que existe entre la dimensión estilos de asertividad y clima organizacional. (3) Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación interpersonal y clima organizacional, de la misma de la organización escolar.

Finalmente, se determinó como hipótesis general de estudio H_i : Existe relación entre comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes, de una Institución Educativa pública Huancabamba - Piura y como hipótesis nula: H_o : No existe una relación entre comunicación asertiva y clima organizacional, en los docentes de la misma entidad educativa.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación nombramos, los antecedentes internacionales, nacionales, regionales y locales estos servirán de apoyo para conocer los estudios previos de diferentes autores, sus metodologías y resultados, además nos permitirá conocer qué aspectos han sido tratados, y cuáles faltan por explorar, en tal sentido se ha considerado estudios internacionales.

Como el de Camba (2019), cuyo estudio determinó la relación existente entre relaciones interpersonales y comunicación asertiva, metodológicamente presenta el diseño del estudio fue no experimental y el nivel es correlacional, tipo básico, y de enfoque de investigación fue cuantitativo. Asimismo, consideró una muestra de 32 profesores, dando como resultado que el 91% consideró que la comunicación asertiva es adecuada, además se tuvo como resultado $Rho=0,590$, eso nos conlleva a llegar a la conclusión la relación es directa, moderada y significativa. Asimismo, tenemos a Arguello (2020), cuya investigación tuvo como objetivo relacionar comunicación asertiva y la convivencia escolar, con respecto a su metodología presenta un nivel correlacional, de tipo básico, y de enfoque cuantitativo y no-experimental. La investigación tuvo una población de 41 educadores, la muestra fue censal, igualmente para recaudar información se empleó a la encuesta y a 2 cuestionarios los cuales fueron validados por tres peritos determinándose su credibilidad. Los resultados obtenidos fue que el 97,6% de los educadores consideró a las variables en un nivel alto, además se llega a concluir que la comunicación asertiva une a los integrantes de una entidad educativa y por consecuencia, compromete a la convivencia escolar positivamente. Este trabajo de investigación acrecentó la motivación de la investigadora, para continuar en estudio por los resultados positivos encontrados.

Por otra parte, Sagredo y Castelló (2019), el estudio de su objetivo fue relacionar las variables gestión directiva con el clima institucional desde un nivel correlacional. La muestra que consideró la investigación fue de 40 educadores chilenos Se empleó al cuestionario para recolectar datos y se valoró utilizando como medio a la escala de Likert. Lo que se obtuvo fue que la percepción docente reveló que hay relación entre la gestión directiva y el clima organizacional (compromiso y motivación), llegándose a también a concluir que sí existe una

relación alta, significativa, y positiva. Que el estar motivado e involucrado depende de la gestión directiva que brinda a proporcionar un clima institucional beneficioso.

También tenemos el estudio de Ochoa (2021), cuya investigación tuvo como objetivo relacionar el trabajo en equipo y el clima organizacional, metodológicamente el estudio fue correlacional, de tipo básico, nivel descriptivo y diseño no-experimental, la muestra fue en base a 39 educadores. Para conseguir información se empleó a la encuesta y a dos cuestionarios, validados con anticipación por tres peritos que para establecer su confiabilidad la prueba piloto, demostrando que son confiables ambos cuestionarios. Los resultados obtenidos permitieron desestimar la hipótesis nula, y se concluye que entre las variables existe significativamente una correlación moderada y verdadera.

Finalmente, tenemos el estudio de Mora (2020), estableció como objetivo relacionar comunicación asertiva y relaciones interpersonales el estudio fue cuantitativo, nivel correlacional, básico y de diseño no-experimental. El estudio estuvo en base a una población de 34 educadores y la muestra estuvo compuesta por el 100% del total de la población y se consideró a la encuesta como la técnica para el recojo de la información, los dos cuestionarios como instrumentos validados por peritos y 0,827. En base a lo obtenido se llega a determinar la relación que existe entre las variables con $Rho=0,567$, concluyéndose que la relación que presenta es directa, moderada y significativa.

Prosiguiendo con lo nacional, se consideró como antecedente lo propuesto por Quispe (2019), el cual estableció como objetivo determinar cómo influye la gestión de conflicto sobre el clima escolar, su estudio realizado está enmarcado dentro de lo aplicado, diseño no-experimental, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, además 460 profesores conformaron la población y muestra. Se empleó a la encuesta y a dos cuestionarios para recabar la información, validados por peritos y al coeficiente de Cronbach como prueba de confiabilidad. Evidenciándose la relación existente entre las variables con un Rho de 0,935, concluyéndose que entre las variables encontrándose una relación significativa, directa y muy alta, asimismo el coeficiente fue de 0,874, es decir, que la propuesta de gestión de conflicto trae como resultado una variación de 87,4% por encima del clima institucional.

También tenemos la investigación de Espinoza (2021), donde se estableció como objetivo de estudio relacionar Comunicación asertiva y clima institucional en los trabajadores educativos, con respecto a su metodología presenta un diseño no experimental, enfoque cuantitativo correlacional, de tipo básico, el estudio estuvo conformado por una población de 10 educadores. Se concluyó que la comunicación asertiva, sí determina el clima institucional, al darse un ambiente laboral deleitoso determinará a que se logren las metas planteadas con favorables resultados.

Por otro lado, Acosta (2021), cuya investigación tuvo como objetivo relacionar Comunicación asertiva y convivencia escolar, con respecto a su parte metodológica su diseño del estudio es no experimental transversal, correlacional, enfoque cuantitativo, básico utilizándose el método hipotético deductivo, además; su población y muestra fue de 65 estudiantes. Se empleó a la encuesta para recolectar datos y al cuestionario, su método aplicado es Alfa de Cronbach, además; entre sus resultados tenemos un $Sig=0.00 < 0.05$, descartándose la hipótesis que fue considerada como nula determinándose que presenta una relación significativa entre las variables antes mencionadas.

Asimismo, Eskenazi (2021), cuyo estudio pretendió revelar la relación entre comunicación asertiva y clima organizacional, estudio que metodológicamente fue cuantitativa, básica y de alcance correlacional, y el diseño presentado fue no experimental transversal y se utilizó como método al hipotético deductivo, además; su población y muestra la cual fue censal fue de 70 colaboradores educativos, la encuesta y el cuestionario se utilizaron para recaudar la información su método aplicado es Alfa de Cronbach además; en sus resultados se desestimó la hipótesis nula. Concluyéndose que presenta una significativa relación entre las variables investigadas.

Igualmente, Jara (2021), donde se estableció como objetivo relacionar comunicación asertiva y clima organizacional en los directivos, profesores y personal auxiliar, la investigación metodológicamente presenta enfoque cuantitativo, básico, no experimental y además se valió del método hipotético deductivo. Además; el estudio presenta una población y muestra de 73 educadores, Para recolectar se empleó a la encuesta y al cuestionario y se tuvo como resultados un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,684 lo conllevó a desestimar

a la hipótesis nula, llegándose a concluir que hay una relación entre las variables antes expuestas.

Continuando con los antecedentes nacionales, Moran et al. (2020) cuya indagación precisó relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una industria peruana. El estudio se caracteriza por ser de tipo básica, emplear el método descriptivo, y está enmarcado bajo el enfoque cuantitativo correlacional, además su diseño y nivel es de carácter no experimental correlacional, y de tipo básica. Considerándose una muestra censal integrada por 316 participantes colaboradores, en la variable 1 como es clima organizacional se aplicó 20 ítems, en la variable 2 satisfacción laboral se aplicó 16 ítems. Entre sus resultados encontramos que el 71.20 %, de los colaboradores han percibido al clima organizacional como regular, mientras que con respecto a la segunda variable el 80.70% la perciben con un nivel regular. De la investigación se llega a concluir que se cuenta con la evidencia necesaria para afirmar la relación entre ambas variables, la cual se puede considerar como positiva media y significativa.

Para comprender a la Comunicación asertiva se ha ahondado en las diferentes literaturas incluyendo la Real Academia Española (RAE), la cual no define el asertividad, pero sí la palabra asertivo. Eso no significa que no se conceptualice, la cual es considerada como una habilidad comunicativa entre los individuos, incluso el estudioso Gaeta (2018), hace referencia que hay diferentes teorías con respecto al asertividad, por ejemplo, tenemos la del conductista Pavlov (1889), el mismo que afirma luego de realizar su investigación que los animales y las personas terminan adoptando actitudes de su entorno o del medio ambiente. Esto significa que las personas adoptan conductas por lo tanto es posible que en base a su teoría las personas aprendan a ser asertivas. Entre sus estudios se afirma que, si las personas y los animales aprenden a controlar sus fuerzas que los inhiben, lograrán sentirse en libertad y así lograrán afrontar las contrariedades que da la vida, caso contrario presentarán represión, no tendrán actitudes valientes y sobre todo presentarán desconciertos.

Por otro lado, para el estudioso Vadillo (2008), la comunicación es un componente fundamental y activo para toda organización y, si se tiene el conocimiento para utilizarla, en solucionar a una gran parte de sus dificultades , por lo expuesto cuando se produce una buena comunicación va a permitir los aspectos

de la administración como por ejemplo sus normas sus valores, su misión, en este sentido la comunicación juega un papel primordial en el transcurso de toma de decisiones, permitiendo conseguir las metas que se han propuesto para la organización, además que genera un mejor desempeño, ya que va a transmitir de manera objetiva sentimientos, opiniones a sus interlocutores. Asimismo, la comunicación asertiva, según Latapi (2006), está cimentada en la pluridireccionalidad, ya que sus integrantes conformada por seres humanos, pasan directamente por un proceso comunicacional produciendo y recibiendo de manera organizada, recíproca y continua mensajes, los cuales se convierten en conducta es por eso que, cuando en las escuelas tienen lugar los procesos de comunicación asertiva, los integrantes de la institución aparte de recibir los mensajes que se emitan un ente superior como es la dirección, sino además, que se convierten activamente en emisores de dichos mensajes que son producidos por ellos mismos.

Además, la asertividad juega un rol muy importante en las entidades que imparten educación especialmente cuando el profesor interactúa con su estudiante por ejemplo cuando en el momento en que se debe dar un control disciplinario el cual gracias a la comunicación asertiva debe darse con solidez y en forma directa, evitando agresiones ni humillaciones, por lo que el educador no se sienta culpable, asimismo las expresiones del docente deben ser las más adecuadas las mismas se cristalizan en un comportamiento equilibrado, sin ofensas ni ofendiendo, sin que se perciba un ansiedad libre de violar los derechos de los otros. Agregado a lo expuesto por el autor nos dice que un docente que es asertivo se acerca a su estudiante, el cual pueda estar pasando un proceso de crisis, le recuerda sus límites y la consecuencia de sus actos, estipuladas en el reglamento interno de la entidad educativa, un maestro de la educación no está pugnando por el poder con su estudiante, aplica las consecuencia de los actos del estudiantes sin necesidad de hacer escándalo, ya que de no enfrentar este desafío se tendrá costos mayores en la sociedad, sino maneja adecuadamente el asunto con su estudiante, no lo hará tampoco con sus demás colegas. En tal sentido, para que exista un cambio educativo que necesita la sociedad, la comunicación asertiva debe guiar sus acciones incorporándolo al individuo en todas sus dimensiones tanto en lo social,

artístico, político, tecnológico y científico, convirtiéndola en una persona sensible, con valores éticos y que practica la justicia.

Asimismo, en el aspecto internacional, existen estudios como las de Okoli (2018), esta investigación tuvo como resultados determinar que sí existe una correlación significativa y positiva entre la variable 1 la cual es clima organizacional y satisfacción laboral; por tanto cuando un trabajador no se encuentra satisfecho, esto impactará en su centro de trabajo y también en el clima organizacional acorde a lo anterior según, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), ha resaltado la importancia del clima social en el centro de trabajo, de manera general se recalca lo fundamental de contar con compañeros, líderes y colegas empáticos, igual manera el contar con un diálogo para optimizar la calidad del trabajo; deduciendo que el contexto laboral ayuda al bienestar de los colaboradores e influye en el éxito de la organización.

Por otro lado, Calcina (2020) ha considerado al clima organizacional o llamado también clima laboral el cual nace entre los años 60, y es propuesto por Likert y McGregor, quienes consideraron relevante propiciar un ambiente adecuado para los directivos, con la finalidad que sus trabajadores realicen sus funciones o actividades con eficiencia y eficacia, al respecto Schneider (1975), nos afirma que el clima organizacional, está relacionado a la climatología, que deducido a las organizaciones suscitando un conjunto de peculiaridades o elementos atmosféricos especiales y que, resaltados anteriormente al clima organizacional, se descifran como una serie de elementos que determinan el conjunto de prácticas y métodos que se realizan en una organización.

Asimismo, el equilibrio que existe entre las fuerzas controladas y entre las no controladas se interpretarán como pasivas o agresivas respectivamente. Al respecto Alberti (2018), conceptualiza al asertividad como una facultad que permite manifestar juicios, sentimientos, y percepciones; permite incluso reaccionar frente estímulos, es decir exteriorizar lo interno sin ser necesario elegir comportamientos ajenos al autocontrol y al autoconocimiento.

Por otro lado, según Castanayer (2016), los seres humanos que no son capaces de ser asertivos adolecen en sus relaciones intrapersonales, se muestran sumisos y dejan que se transgredan sus derechos o bien transgreden los derechos de los otros. Además, se tiende a desarrollar una autoestima baja.

En cambio, los seres humanos que practican esta habilidad comunicativa se adaptan con mucha facilidad en una sociedad con diferentes, modos a los suyos; incluso sus posibilidades de cumplir sus objetivos son mayores ya que puede expresarse y actuar convenientemente y ser un agente de confianza. Es importante resaltar también que las personas asertivas mantienen con más frecuencia un contacto visual comparado con las que no son asertivas, de ello se desprende lo que nos dice Gay et al. (2012), que el nivel de la expresión de un individuo asertivo es elevado, y capaz de ser escuchada, pues es capaz de mantener conversaciones fluidas. Además, una persona que es pasiva ostenta una autoestima baja y dependencia demostrándolo incluso con un lenguaje corporal encorvado al hablar, voz baja, inexistencia de contacto visual; añadido a lo anterior una persona agresiva muestra su autoestima baja muy opuesto a la persona pasiva: (mirada explosiva, tono alto, interrumpe frecuentemente, enfrenta y responde de inmediato) por lo tanto no permite una fluidez continua con la comunicación.

Al respecto, Hisyam (2017), afirma que las personas conocen sus limitaciones sobre todo para lograr ser asertivos. Además, existen también individuos que se caracterizan por ser sensibles influenciables y que pelean por sus ideales, o bien no muestran respeto a los ideales de los otros. El investigador enumera incluso algunas técnicas ayudarán a permutar positivamente los comportamientos que no originan espacios de confianza.

Por otro lado, la comunicación permite manifestarnos y conocer a los otros, sus ideas, críticas, emociones, sentimientos, y juicios, lo que nos da la capacidad de relacionarse con los seres humanos que están alrededor nuestro. Al respecto es importante resaltar que la comunicación ayuda a compartir sentimientos y conocimientos.

Además, según Hernández y Ponce (2016), es importante mencionar lo que nos dice que para que exista comunicación de al menos dos personas, una de ellas es la que envía el mensaje y la otra la receptora del mismo. Por eso se dice que la red que integra y posibilita las operaciones en las organizaciones es la comunicación. Por otro lado, si consideramos a la comunicación como disciplina esta se manifiesta en diversos constructos epistemológicos, por ejemplo, en el aspecto académico, en la institución educativa y en sus diferentes canales de información, y niveles jerárquicos, la comunicación permite comunicarse con

libertad en diferentes temas y dirigirse a sus superiores con confianza, incluso mantener en reserva algunos asuntos que se traten. Por eso en nuestra sociedad actual muy importante el posesionarse con distintas habilidades sobre todo las sociales o llamadas habilidades blandas, las cuales son elementales en la vida de las personas.

Por otro lado, cabe señalar diferentes posturas que existen respecto a los diferentes componentes del proceso de la comunicación, Chiavenato (2017), nos afirma que la son cinco los elementos que la constituyen: En primer lugar, tenemos a la fuente la misma que puede ser el objeto, la persona, o el proceso encargado de emitir el mensaje para un receptor o destinatario. También como segundo componente tenemos el transmisor o codificador, donde se determinan los códigos del mensaje recibido, convirtiéndose pertinente y favorable para el canal. Luego tenemos al canal, aquí se une la fuente con el destinatario sea que este distante o cercano, también tenemos al receptor que el que interpreta el mensaje y finalmente tenemos el destino conceptualizado como aquel que recepciona el mensaje.

También es importante señalar a Calua, et al (2021), estudioso que muestra antecedentes desde que inicia el asertividad, menciona que fue Wolpe en 1958 el que menciona por primera vez la palabra asertivo

Asimismo, ésta es considerada como aquella que fundamentalmente cumple un papel relevante como estrategias en el salón de clases, y está muy relacionada con la convivencia. Por eso que se resalta a los colegios como un espacio donde es posible fomentar y fortificar esta habilidad la misma que equivale a la forma como nos desarrollamos con nuestro alrededor, y cuando interactuamos nos relacionamos con los demás, haciendo defensa de nuestros derechos e intereses, esto conlleva a que se actúe con sinceridad y objetividad, manteniendo el respeto al derecho de los otros. (Gutierrez, 2017).

Según Moles (2008) refiere que la comunicación asertiva es una expresión sincera y aplicable en los sentimientos y emociones, que respeta los derechos de todos. Además, Salamanca (2016), resalta que, por medio de la comunicación asertiva, es factible que se cualifique la competencia comunicativa sobre todo en la interrelación con y entre estudiantes. Asimismo, De la Plaza (2008) relaciona a la comunicación asertiva, como la habilidad con la que contamos para expresarse en circunstancias diversas de interacción social, en que de manera autónoma se

pueden verter las ideas y emociones, de forma juiciosa. Al mismo tiempo la persona requiere de capacidades sociales así tenemos por ejemplo a la comunicación asertiva, la cual facilita la prevención de problemas psicosociales.

Del mismo modo, Asensi (2013), estima a la comunicación asertiva como parte de las habilidades sociales, pues ella permitirá que las personas se expresen con consciencia sus derechos, pensamientos, deseos, ideas, sentimientos, siendo sinceros, directos, tolerantes, y evitando perjudicar o herir a los otros, demostrando confianza en sí mismos. Gracias a la comunicación podemos distinguir las apreciaciones de los demás, sus sentimientos, y emociones, de tal manera que nos sentamos espontáneos y se reconozca la diversidad en el ser humano.

Por lo expuesto la presente investigación tendrá en consideración a las distintas concepciones considerándose en esta investigación a la de Amorós (2007, p.9), quien resalta que esta habilidad permite que mostremos nuestros sentimientos y emociones. En psicología se utiliza como un recurso que es determinado por los comportamientos para que el partícipe exprese lo que son sus, objetivos, necesidades, preocupaciones, valores, intereses, y destrezas. En esa línea la comunicación asertiva, es considerada una conducta eficiente para que toda persona exprese sus dudas, necesidades, objetivos, gustos, y principios particulares.

Asimismo, con respecto a sus dimensiones de la Comunicación asertiva la presente investigación considera la propuesta por Remor y Amorós- Gómez (2013), con respecto a la dimensión primera es la comunicación organizacional, quien afirma que se trata de un proceso que da y recibe y que surge en un grupo de personas que intercambian recados o mensajes. Su finalidad es lograr objetivos comunes. Y es la alienación de liderazgo unos de las primordiales tipologías que conduce un conjunto de personas, existiendo siempre una persona que lidere. Otra las singularidades es la justificación que se da a las decisiones que se toman, genera modelos de grupos de líderes e individuos, existe uniformidad en su forma de pensar.

Dentro de esta dimensión como es comunicación organizacional se presentan los siguientes pilares: En primer lugar, se tiene en cuenta que las escuelas son un buen lugar laboral y se emplean estrategias motivadoras y estimulantes que son motivos de inspiración para el desempeño laboral, se siente

amparado ante una dificultad, evidencia responsabilidad y compromiso de estar acorde a los estándares de rendimiento y desempeño, y es en las escuelas en la que se reconoce la labor de los que imparten educación de ahí la importancia de considerar lo importante de la comunicación asertiva, pues es en ella donde recae, el crecimiento y progreso personal buscando estrategias de relación e interacción óptima con los otros, respetándose a sí mismo y a los demás, siendo neutrales en cualquier circunstancia

Entre los estilos de asertividad tenemos el asertividad positivo que se caracteriza por demostrar afectividad a los otros, resaltando sus virtudes. También tenemos el asertividad empático que consiste en ser “empáticos”, es decir, comprender y accionar poniéndose en la condición del otro. Aunado a esto tenemos el asertividad confrontativa, estrategia es utilizada cuando una persona no es coherente en lo que habla y hace. La comunicación interpersonal, es aquella que trae consigo las diferentes maneras en la que las personas manifiestan sus emociones, y anhelos a los otros individuos o conjunto de personas. Y se caracteriza por ser individualizada y se presenta en una relación, y asume el dominio del género y de la cultura.

Los indicadores que presenta esta dimensión, son mensajes transparentes, se expresan información sincera y clara, se manifiestan información conveniente, hay coincidencia en lo planificado, en lo hablado y en lo actuado, y recibiendo motivación con libertad, además tiene la capacidad de expresar un no cuando da una situación que no va con la razón, y se permite la integración de todos los estratos de la escuela.

En conclusión y de acuerdo a lo citado anteriormente, la comunicación asertiva es una habilidad que ayuda a conservar lazos intrapersonales sanos; defendiendo sus propios ideales y respetando las limitaciones de las personas que nos rodean. Es una habilidad y responde a las contrariedades; además es la más sugerida. Los seres humanos los que practican la habilidad como es la comunicación asertiva están más aptos de lograr sus metas y objetivos, se llevan a cabo en las personas y realiza el aspecto perceptible y humano que son necesarios en el mundo en que nos desarrollamos

El clima organizacional es la manera como se perciben a las relaciones interpersonales donde se interrelacionan en un contexto de trabajo, cumpliendo con

una función específica. Por otro lado, Borja (2021), nos dice que el clima organizacional, nos dice que alcanza la estructura organizativa, también se consideran los aspectos comportamentales y conductuales tanto individual como grupal, las que revelan las intenciones o satisfacciones de cada persona que integra la organización. Otra perspectiva es la teoría bi factorial propuesta por Taylor (2018). Existen dos factores como son los factores de motivación (intrínsecos), más allá de los de mantenimientos (extrínsecos). Las combinaciones de estos se orientan en causar satisfacción o insatisfacción laboral.

Factores intrínsecos o Factor motivacional. Según Herzberg a motivación está relacionada con lo interior en consecuencia, la satisfacción de la persona está ligado a lo agradable en su trabajo manifestando su bienestar. Estos indicadores, expresan un cambio de actitud duradera durante espacios sostenidos, la ocupación específica donde labora y la persona debe crecer en su trabajo para potenciar sus capacidades psicológicas permitiendo, y así sentirse profesionalmente realizado, aumentando su efectividad a la organización, considerando que no se puede dar por hecho, sino que es un proceso continuo.

Por otro lado, los factores extrínsecos o factor de higiene, según Herzberg están relacionados a situaciones externas, percibidas como no satisfacción. Estos factores se encuentran implícitos en el trabajo. La motivación extrínseca, este es elemental en el desarrollo de los seres humanos, sea desde su perspectiva, su complacencia y beneficio que ello implica. Además, el no sentirse satisfecho laboralmente ya que los sentimientos que experimentan en su trabajo son negativos a los que Herzberg los llamó factores de higiene porque tiene que ver con los aspectos que perjudican a la salud.

Herzberg (1987), “enmarca dentro de los factores higiénicos: aspectos de vigilancia, gestión, administración, y relaciones con los demás, y las condiciones que se dan en sus puestos de trabajo, la remuneración, el nivel de trabajo y seguridad”. (p. 9). Por lo expuesto se considera muy importante las bases teóricas ya ha permitido conformar la plataforma sobre la cual se construyó el análisis resultante en el presente estudio, sin ella no se hubiera podido analizar los resultados de la presente investigación.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio que se presenta es de tipo básico, tal como afirmó Ramos (2020), esta investigación busca aportar sobre los conocimientos de las variables en estudio analizando las características del contexto. De ello se desprende que se buscará conocer la realidad para plantear probabilidades de ejecutar ciencia para realizar mejoras en los conocimientos científicos en beneficios de la sociedad.

Por otro lado, el diseño que presenta esta investigación es correlacional, tal como nos afirma Ramos (2020), porque se va a precisar cuál es la relación que existe entre estas dos variables aplicando técnicas estadísticas; buscando su correlación entre ambas variables y es de corte transversal porque se realiza en un momento definido.

A continuación, se representan las variables de estudio:

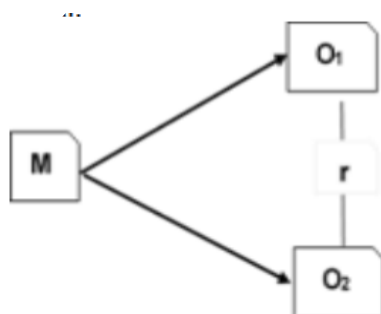
Dónde:

M: Muestra.

O1: Comunicación asertiva.

O2: Clima organizacional

r: Relación entre las variables.



Además, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque tal como nos dice Hernández y Mendoza (2018), los datos que se recolecten sobre ambas variables se consideran en ciertas medidas y cantidades en que se aplicarán métodos y procedimientos estadísticos.

El método que se empleará basándonos en lo que nos dice Rodríguez et al. (2017), es de hipotético deductivo ya que, a través de este, se rechazará o aprobará a la hipótesis planteada y llegar finalmente a las conclusiones.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, tomándose como referencia lo mencionado por Gonzales y Ruiz (2011), quienes determinaron que el presente enfoque está íntimamente vinculado con el método lógico, su agrupación y relación entre las variables. Del mismo modo, según Hernández y Mendoza (2018), el diseño que presenta es no experimental, ya que no se manipulará ninguna de las variables, sino que se analizarán en su naturaleza real y en condiciones recurrentes.

3.2. Variables y operacionalización

La comunicación asertiva y clima organizacional son las variables del presente estudio.

Variable 01: Comunicación asertiva

Definición conceptual.

La comunicación asertiva, es la cualidad que tienen las personas para interrelacionarse socialmente aceptando las diferencias con las o los que nos relacionamos, es decir tener la posibilidad de expresar nuestra opinión, aceptando nuestras características y derechos y de los demás, sin herir sus sentimientos. Alberti (2018).

Definición operacional.

A la variable comunicación asertiva, se le aplicará un cuestionario de 20 ítems, el que se medirá y evaluará a través de 3 dimensiones: comunicación organizacional, estilos de asertividad y comunicación interpersonal.

Variable 02: Clima organizacional

Definición conceptual: Según, Vilca (2018), el clima organizacional es el que se caracteriza por definir a una organización, permitiendo crear estabilidad social, además tiene influencia en el comportamiento de las personas.

es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

Definición operacional:

La variable clima organizacional será operacionalizada mediante la aplicación de un cuestionario de 20 ítems donde se medirá y evaluará a través de 2 dimensiones, con 6 indicadores: colaboración, condiciones de trabajo, carrera profesional,

capacitación y liderazgo, satisfacción laboral y condiciones de trabajo. Se aplicará a 26 docentes de la Institución Educativa pública de Huancabamba Piura.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

El estudio que se presenta a continuación según lo que refiere Hernández et al. (2018), la población está conformada por el total de individuos con características comunes. Por otra parte, Sampieri (2018), nos dice que la muestra es el subgrupo de la población, debe ser estadísticamente representativa. De lo dicho anteriormente podemos afirmar que la muestra es censal, según refiere Ramirez (1997), ya que la muestra comprende todo el universo de la población.

- **Criterios de inclusión**

Docentes que laboran en la entidad educativa en estudio.

Docentes de todas las edades y sexo.

- **Criterios de exclusión**

Docentes que no laboran en la entidad educativa estudiada.

Docentes que trabajan en otras instituciones.

- **Muestra:**

En el presente estudio el total de la población es también la muestra, cuya cantidad es de 19 docentes.

- **Muestreo:**

Se trabajó con población muestral.

- **Unidad de análisis**

La unidad de análisis del presente estudio, estuvo integrada por todos los docentes de una entidad educativa de Huancabamba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con los estudiosos Hernández y Mendoza (2018), se entiende a las técnicas como; aquellos métodos que particularmente plantean preguntas directas o indirectas en las unidades de investigación, con el propósito de conocer un determinado fenómeno o situación. En esta oportunidad, para medir las variables se utilizó la encuesta, específicamente un formulario de google.

El cuestionario presentó una estructura tipo escala de Likert considerándose tres opciones: siempre, casi siempre, y nunca.

De igual manera, en la segunda variable se consideró la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento.

3.5. Procedimientos

El presente estudio siguió procedimientos como: Elegir el tema, partiendo de la observación problemática de una situación, dentro de una unidad educativa luego se formuló el problema, objetivos e hipótesis de investigación. Seguidamente, se investigó la bibliografía acorde al tema que se ha seleccionado luego se construyó el marco teórico; considerando su alcance del estudio. Seguidamente, se diseñó la justificación y la metodología que se tendrá en consideración; seleccionándose la población y muestra con la que se trabajó. Acto seguido, se precisaron las técnicas e instrumentos de recojo y procesamiento de información. Posteriormente, se procedió a realizar el informe de la tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al procesamiento y análisis de los datos se prosiguió a seguir los siguientes pasos. Primero, se realizó la codificación de los datos. Luego, se realizó el llenado de matriz de los datos con los valores de las respuestas planteadas en el instrumento. Se tabularon dichos datos a través de una matriz Excel y el paquete estadístico SPSS 25. Para su representación se emplearon los gráficos estadísticos y de frecuencia.

Por último, se interpretaron los datos que se han obtenido y finalmente se realizó la descripción de los mismos mediante un informe.

3.6. Aspectos éticos.

En el presente estudio, la mismo que se caracteriza por respetar las normas tanto jurídicas como morales, con la finalidad de que se asegure la confiabilidad de los datos que se obtuvieron por parte de sus colaboradores educativos, a quienes se les entregó una carta de consentimiento informado. Asimismo, por ética, no se dará a conocer los nombres de los participantes, pero sí sus respuestas las mismas que se han recogido para su procesamiento correspondiente.

Es necesario recalcar que toda la información mostrada es únicamente para uso de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Distribución de frecuencias por nivel de la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Comunicación asertiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	4	20,0	20,0	20,0
	Regular	7	35,0	35,0	55,0
	Adecuado	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

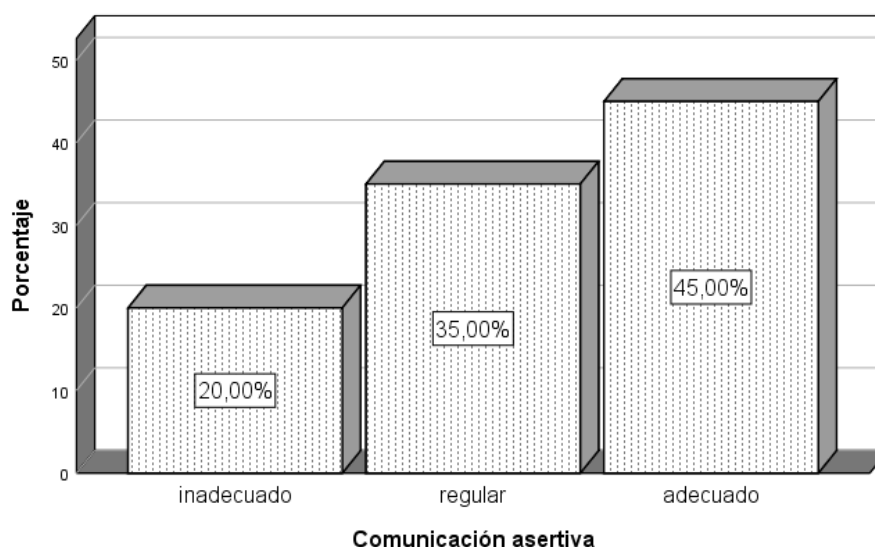


Figura 1.

Niveles porcentuales de la comunicación asertiva de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

En la tabla y figura se muestran los resultados, identifican los niveles de la comunicación asertiva de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura, donde el 20% de las personas a las que se le aplicó el cuestionario perciben que el nivel es inadecuado, por otro lado, el 35% el nivel es regular y el 45% de los colaboradores que dan cuenta que el nivel es adecuado en cuanto a la comunicación asertiva de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

	Comunicación organizacional		Estilos de asertividad		Relaciones interpersonales	
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	15.0	5	25.0	6	30.0
Regular	10	50.0	9	45.0	7	35.0
Adecuado	7	35.0	6	30.0	7	35.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0

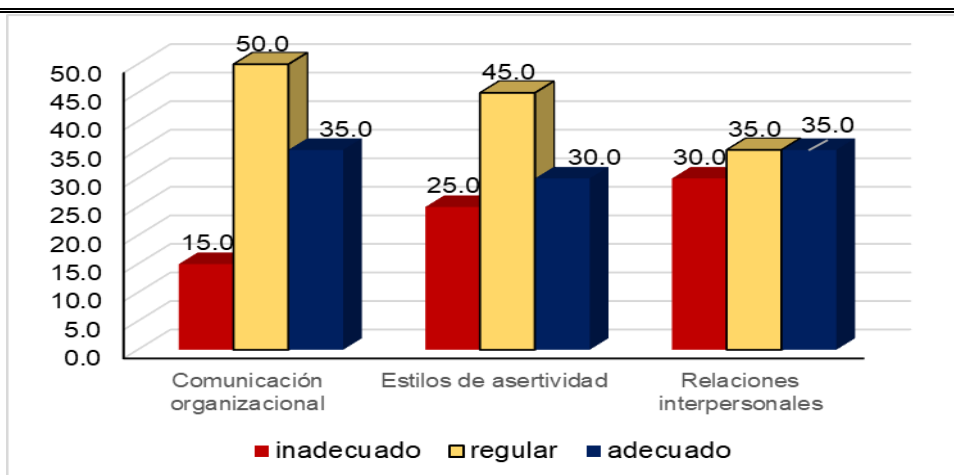


Figura 2

Niveles porcentuales de las dimensiones de la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

En la presente investigación en cuanto a los niveles de la dimensión de la comunicación asertiva de una entidad educativa, Huancabamba- Piura, al respecto, en la dimensión comunicación organizacional el 15% de los colaboradores al que se les aplicó la encuesta perciben que presenta un nivel inadecuado, mientras tanto el 50% perciben un nivel regular y el 35% de los docentes respondieron que el nivel es adecuado, y referente a la dimensión comunicación organizacional, mientras que la dimensión estilos de asertividad, el 25% de los colaboradores educativos perciben un nivel inadecuado, mientras que el 45% nivel regular y el 30% perciben un nivel adecuado, finalmente el 30% de los colaboradores educativos perciben un nivel inadecuado, por otro lado el 35% perciben que el nivel es regular y el 35% el nivel de percepción es adecuado en cuanto a las dimensiones de comunicación asertiva de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Tabla 3

Nivel del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Clima Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	25,0	25,0	25,0
	Moderado	7	35,0	35,0	60,0
	Alto	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

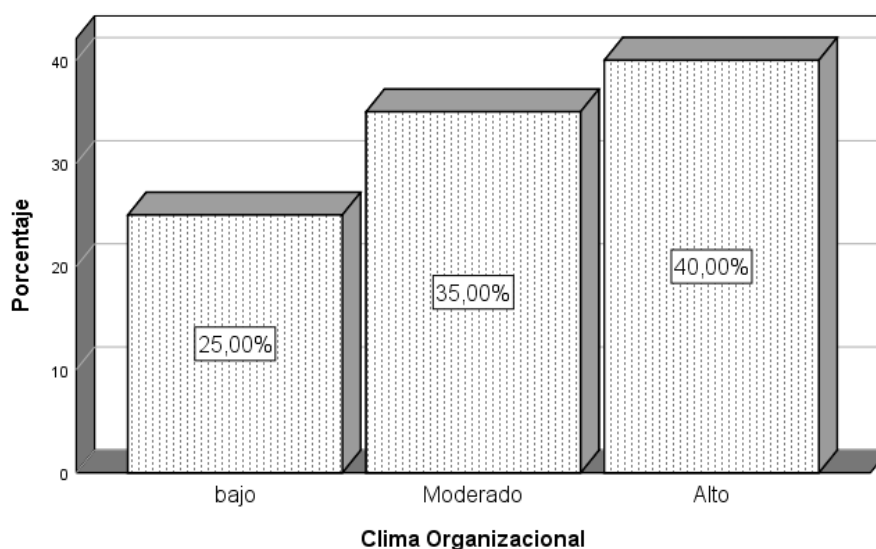


Figura 3.

Distribución de frecuencias por nivel del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

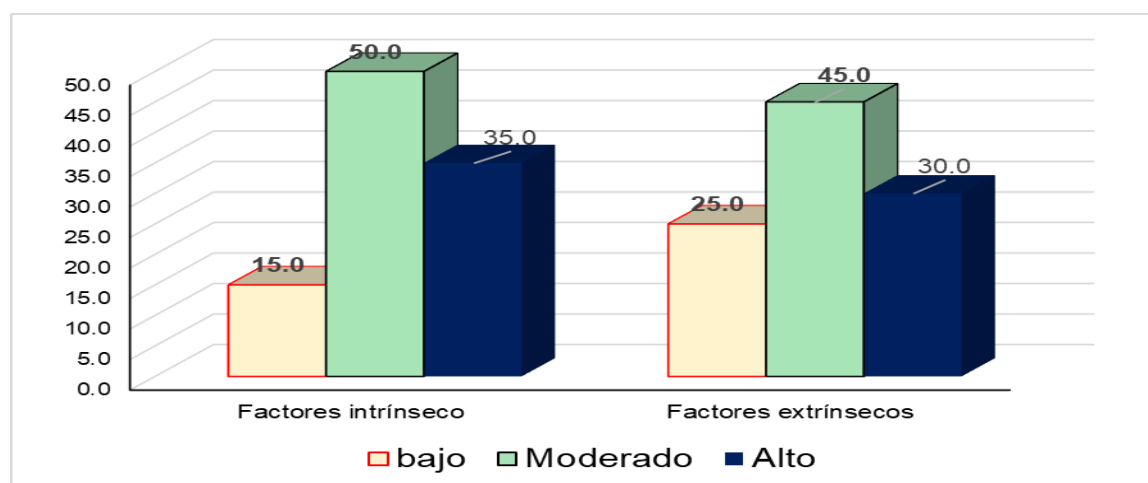
En referencia al nivel del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba - Piura, de los cuales se tienen al 25% de ellos dan cuenta que el nivel es bajo, entre tanto el 35% lo perciben en un nivel moderado y mientras que el 40% de los encuestados perciben que el nivel es alto en cuanto a del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Tabla 4

Distribución de frecuencias por nivel de la dimensión del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Niveles	Factores intrínseco		Factores extrínsecos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15.0	5	25.0
Moderado	10	50.0	9	45.0
Alto	7	35.0	6	30.0
Total	20	100.0	20	100.0

Figura 4



Niveles de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

En cuanto a los niveles de las dimensiones del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba - Piura, de los cuales se tiene a la dimensión factores intrínsecos, el 15% de las personas encuestadas dan cuenta que el nivel es bajo, entre tanto el 50% lo perciben en un nivel moderado y el 35% de las personas encuestadas lo perciben en un nivel alto. Y en cuanto a la dimensión factores extrínsecos, el 25% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, en cambio el 45% perciben que el nivel es moderado y el 30% en un nivel alto en la dimensión de la del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública Huancabamba - Piura.

Tabla 5

Prueba de normalidad de la comunicación asertiva y el clima organizacional.

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación asertiva	0.909	20	0.006
Comunicación organizacional	0.827	20	0.002
Estilos de asertividad	0.824	20	0.002
Relaciones interpersonales	0.917	20	0.087
Clima Organizacional	0.956	20	0.005
Factores intrínseco	0.865	20	0.010
Factores extrínsecos	0.939	20	0.002

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

De acuerdo al reporte de los datos que se muestran en la tabla, se tiene a los estadísticos del $p_valor < 0.05$, lo que se asumen que los datos no muestran distribución normal, evidenciándose que para analizar la prueba de hipótesis se asumirán estadísticos no paramétricos, para el efecto al estadístico de Rho de Sperman.

4.1. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general de la investigación.

Ho: No existe una relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura.

Hg: Existe una relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

De acuerdo a las singularidades de la métrica del instrumento utilizado y dada la intencionalidad de la hipótesis se empleó al estadístico de prueba. Rho de Spearman en concordancia a Vallecillos, (1996).

Rechazar la hipótesis nula sí: $p_valor < 0.05g$

Tabla 6

Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en los docentes.

		Comunicación asertiva	Clima Organizacional
Rho de Spearman	de Comunicación asertiva		
	Coeficiente de correlación	1,000	,541*
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	20	20
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,541*	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	20	20

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

En la tabla se puede apreciar los resultados, se muestran los estadísticos referido al grado de correlación entre la variable de investigación definida por el Rho de Spearman 0.541 el cual representa una alta relación y directa, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza o desestima la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis alterna, donde sí existe una relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en los docentes de una entidad educativa pública, Huancabamba- Piura.

Hipótesis específica Específico 1

Ho: No existe una relación entre la comunicación asertiva y los factores intrínsecos en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

H1: Existe una relación entre la comunicación asertiva y los factores intrínsecos en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Tabla 7

Grado de correlación entre la comunicación asertiva y los factores intrínsecos en los docentes de una institución educativa pública.

Correlaciones

				Comunicación Factores	
				asertiva	intrínseco
Rho de Spearman	de Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	de	1,000	,526*
		Sig. (bilateral)		.	,002
		N		20	20
	Factores intrínseco	Coeficiente de correlación	de	,526*	1,000
		Sig. (bilateral)		,002	.
		N		20	20

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

Referente a los resultados obtenidos específicamente se exponen en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos relacionados al grado de correlación entre la variable y la dimensión por medio del Rho de Spearman de 0.526, representando una moderada y positiva relación entre la variable y la dimensión, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$, rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que existe una relación entre la comunicación asertiva y los factores intrínsecos en los educadores de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Hipótesis específica Específico 2

Ho: No existe una relación entre la comunicación asertiva y los factores extrínsecos en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

H2: Existe una relación entre la comunicación asertiva y los factores extrínsecos en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura.

Tabla 8

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la comunicación asertiva y los factores extrínsecos en los docentes de una institución educativa.

Correlaciones

			Comunicación asertiva	Factores extrínsecos
Rho	e Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,540*
Spearman	asertiva	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Factores	Coefficiente de correlación	,540*	1,000
	extrínsecos	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

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

Igualmente, se ha obtenido como resultado específico en la tabla que muestra la estadística relacionada al grado entre la variable y dimensión definida por el Rho de Spearman de 0.540, evidenciándose que sí existe una relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, donde se rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación entre la comunicación asertiva y los factores extrínsecos en los docentes de la entidad educativa estudiada.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio ha tenido como objetivo general precisar la relación que existe entre comunicación asertiva y el clima organizacional en los profesores de una institución educativa de Huancabamba - Piura, según los resultados obtenidos por el Rho de Spearman 0,465, determinándose una relación positiva moderada entre las variables que son objeto de investigación, frente al $p < 0,05$; apreciamos que los trabajadores educativos señalan que la comunicación asertiva tienen un 74.29%, que es un moderado nivel de comunicación, mientras que el 25.71% revelan alto nivel en la comunicación asertiva en esta entidad educativa. Entre tanto, la encuesta referida al Clima organizacional revela que el 75.71% de los colaboradores que dan cuenta del alto nivel en el Clima organizacional, y el 24.29% perciben un nivel moderado. Esto acontece por las estrategias que se aplicaron y las capacidades con la que cuentan individualmente los docentes de la entidad educativa.

Asimismo, los resultados revelan coincidencia con las investigaciones de Vilca (2019), quien determina que en la institución en que realizó su investigación hay correlación entre la comunicación asertiva y Clima organizacional encontrándose en un nivel moderado, puesto que aún se debe realizar mejoras en algunas situaciones de su organización. En concordancia con el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.56$, y la prueba de hipótesis $t = 4,92$. Además, Concha (2016), encontró que el 75% de sus colaboradores perciben una comunicación asertiva adecuada dentro de su organización educativa. Ambas encuestas revelan porcentajes altos y con ello se resuelve que existe una relación significativa entre las variables que fueron objeto de estudio. En este marco se corroboran lo obtenido y la coincidencia de experiencias con otras entidades educativas a nivel nacional y también internacional.

Según Borja (2021), se consideran los aspectos comportamentales y conductuales tanto individual como grupal, las que revelan las intenciones o satisfacciones de cada persona que integra la organización. Esto nos afirma Ramos (2020), porque se va a precisar cuál es la relación que existe entre estas dos variables aplicando técnicas estadísticas; buscando su correlación entre ambas variables y es de corte transversal porque se realiza en un momento definido.

Asimismo, Pazmiño (2019), refiere que el $RH0=639$, surgiendo una correlación positiva media, estableciéndose una relación significativa entre comunicación organizacional y clima organizacional. Además, considerando los aportes de Asensi (2013), estima a la comunicación asertiva como parte de las habilidades sociales, pues ella permitirá que las personas se expresen con consciencia sus derechos, pensamientos, deseos, ideas, sentimientos, siendo sinceros, directos, tolerantes, y evitando perjudicar o herir a los otros, demostrando confianza en sí mismos. Gracias a la comunicación podemos distinguir las apreciaciones de los demás, sus sentimientos, y emociones, de tal manera que nos sentamos espontáneos y se reconozca la diversidad en el ser humano.

Podemos afirmar entonces, que la hipótesis general si existe correlación significativa entre la comunicación asertiva y clima organizacional de los miembros donde fue aplicado un cuestionario de la Eskenazi Angulo, Martha Gladys. Al respecto los aportes teóricos de de la Comunicación asertiva la presente investigación considera la propuesta por Remor y Amorós- Gómez (2013). Con respecto a la dimensión primera es la comunicación organizacional, quien afirma que se trata de un proceso que da y recibe y que surge en un grupo de personas que intercambian recados o mensajes. Su finalidad es lograr objetivos comunes. Y es la alienación de liderazgo unos de las primordiales tipologías que conduce un conjunto de personas, existiendo siempre una persona que lidere. Otra las singularidades es la justificación que se da a las decisiones que se toman, genera modelos de grupos de líderes e individuos, existe uniformidad en su forma de pensar.

En relación a la hipótesis específica 1, se investigó el grado de correlación y nivel de significatividad entre Comunicación organizacional y Clima organizacional, obteniéndose como resultados a través del estadístico de Rho de Spearman de 0.566, quien evidencia moderada relación positiva entre ambas variables. Los resultados obtenidos concuerdan con lo que refiere Vilca (2019), quien concluye que la comunicación asertiva sumado a buenas estrategias se desenvuelve en un nivel regular en las entidades educativas donde se realizó la investigación; donde el 52,12% de profesores que fueron encuestados lo corroboran.

En esta entidad educativa sus colaboradores consideran que, existe efectivamente una comunicación asertiva diaria, sin embargo; los colaboradores

perciben que la comunicación asertiva no es la más adecuada para generar un bienestar laboral, sintiéndose incómodos no rindiendo de la misma manera; motivo por el cual se debe mejorar las formas de comunicación organizacional y las relaciones interpersonales.

También Bishara et al. (2014), concluyeron que es necesario perfeccionar los canales de comunicación y las formas adecuadas de comunicarse entre sus integrantes para optimizar la intervención personalizada de las metas que se pretende lograr como equipo de trabajo, revelando que si se diseña un buen plan de mejora y de estrategias eficientes brindando espacios suficientes para lograr participar, ignorando una gestión dominante que se desgasta en la labor diaria en la realización de los compromisos que se asumen por sus integrantes de la organización, permitiendo mejorar el clima organizacional más satisfactorio y de esta manera continuar perfeccionándose para el éxito completo de la entidad educativa.

Por otro lado, Roca (2017), percibe un ambiente perjudicial, puesto que demostraron que la comunicación entre los integrantes de su institución en estudio era inapropiada y ello dañaba el Clima organizacional; confirmándose la relación significativa entre las variables antes expuestas, las cuales se manifiestan en esta investigación realizada. De esta manera podemos asegurar que, si en una entidad educativa de Huancabamba - Piura se optimizan las estrategias de asertividad como superar los niveles de comunicación y una buena aseveración positiva, su clima organizacional el cual será mucho más favorable y prosperará el servicio educativo y los más favorecidos serían los mismos maestros sobre todo en sus relaciones interpersonales, sus estudiantes con los que se relaciona a diario y sobre sus progenitores que buscan lo mejor para sus hijos.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se encontraron incluso el resultado referente al grado de correlación y nivel de significación entre estilos de asertividad y clima organizacional en una entidad educativa de Huancabamba - Piura y resultando una relación significativa tras detectarse por el estadístico de correlación Rho de Spearman de 0.464, el cual simboliza una moderada relación positiva.

Los resultados obtenidos se relacionan con las investigaciones de Cutipa (2020), el cual determinó que existe una buena relación entre la comunicación asertiva en el liderazgo que ejecuten los directores de manera individualizada con

sus trabajadores educativos y Clima organizacional es la manera como se perciben a las relaciones interpersonales donde se interrelacionan en un contexto de trabajo, cumpliendo con una función específica. Por otro lado, Borja (2021), nos dice que el clima organizacional, nos dice que alcanza la estructura organizativa, también se consideran los aspectos comportamentales y conductuales tanto individual como grupal, las que revelan las intenciones o satisfacciones de cada persona que integra la organización.

Asimismo Parmaksiz (2018), se sostiene en los puntajes altos obtenidos gracias al buen actuar y al apoyo oportuno, que brinda el líder pedagógico a una organización educativa y a cada de sus miembros. Lo expuesto anteriormente podrá favorecer a todos los miembros de la organización educativa, puesto que lo relacionado a lo afectivo origina vínculos humanos y solidarios y con óptimos anhelos de superarse como colectivo humano que pugna por sus ideales que se plantea diariamente. Examinando los datos recogidos se obtuvo información muy importante con respecto a la hipótesis específica 3, donde se estudió la comunicación interpersonal y clima organizacional, evidenciándose una correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Pero, los resultados entre las variables encontrados por el estadístico de correlación de Rho de Spearman de 0.455, quien simboliza una moderada relación positiva, además el $p_valor < 0.05$ con una buena relación entre las variables antes mencionadas.

Esta investigación se ajusta y se sustentan en los estudios de Martínez (2018), nos refiere que el bienestar laboral se caracteriza por presentar un carácter vivencial real, que se origina de la autosatisfacción de la persona, como consecuencia del buen nivel de satisfacción del individuo que trabaja referente al valor realizado sobre las condiciones de la organización en la que trabaja y las funciones que desempeña.

De la misma manera, Alberti (2018), determinó que el asertividad está relacionado con la comunicación precisa, puesto que facilita la floración de los sentimientos, emociones y varias percepciones que poseen los seres humanos en una organización o empresa, por lo cual si se lleva de forma correcta y pertinente la cual le permitirá responder asertivamente frente a los estímulos que se muestran en ciertas circunstancias para favorecer a todos los integrantes. Evidenciando procesos internos y de autocontrol por parte de cada persona que simboliza a la

organización, con el fin de lograr una buena comunicación de forma precisa y oportuna, así como que se espera dentro de una organización educativa.

Asimismo, Cortéz (2018), determinó, que, al concluir la comunicación que se utiliza en dicha organización le permite percatarse e interpretar las falencias de la organización por el inadecuado manejo de los canales de comunicación que se emplean en esta área laboral. Asimismo, se afirma lo que el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016), el cual nos dice que el bienestar laboral es la ejecución de diversos procesos, con el objetivo de generar mejoras significativas en la motivación de sus colaboradores. Por su parte Medina (2017), nos dice que el bienestar laboral es aquel estado de agrado que está conectada con la satisfacción adecuada a las necesidades de sus colaboradores partiendo de las políticas institucionales, es decir son todas las condiciones que transmite la institución para asegurar que sus trabajadores se sientan cómodos y complacidos con el trabajo que desarrollan.

Además, Cutipa (2020), según sus resultados se ajustan con los hallados en los estudios determinándose que, hay una buena relación entre el estilo de liderazgo que ejecuten los líderes pedagógicos con los buenos canales de comunicación, reconociendo sus logros, dándole protagonismo y así afirmar lo que nos dice la Revista Compromisorese (2013), nos dice que el clima organizacional se caracteriza por los diferentes beneficios que esta brinda a sus trabajadores satisfaciendo sus necesidades y propulsando trabajar en equipo aumentando el nivel de identificación en su organización. Como resultado de la investigación, el clima organizacional tuvo la puntuación media más alta como sustento al comportamiento principal y la puntuación media más baja en el actuar negligente de los trabajadores educativos optimizando los canales de comunicación en su contexto de trabajo. También se afirma la teoría McGregor (1960), esta teoría considerada con un alto impacto en las empresas, es de motivación laboral en todo el mundo, fue aplicada exitosamente en todas las áreas administrativas de recursos humanos, es considerada de desarrollo, comunicación y comportamiento organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en los docentes de una entidad educativa pública, Huancabamba - Piura determinada por el Rho de Spearman 0.541, determinándose una alta relación y directa, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, razón por la cual se da por rechazada la hipótesis nula.
2. Coexiste relación entre comunicación organizacional y el clima organizacional en la entidad educativa que es objeto del presente estudio; detectada por el Rho de Spearman de 0.526 lo que representa que existe una moderada y positiva relación entre la variable y la dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que en la presente investigación se rechaza la hipótesis nula.
3. Preexiste relación entre estilos de asertividad y clima organizacional de una entidad Educativa pública de Huancabamba - Piura; establecida por el Rho de Spearman de 0.540 interpretándose que existe la relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que la hipótesis nula en la presente investigación se rechaza.
4. Consta una relación entre comunicación interpersonal y clima organizacional de una entidad Educativa pública de Huancabamba - Piura determinada por el Rho de Spearman de 0.455 por lo que se interpreta que existe la relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al líder pedagógico de la institución educativa, se le recomienda fortalecer y recalcar en la comunidad educativa, la elemental política de aplicar una comunicación asertiva para optimizar el impacto de esta sobre el clima organizacional.
2. Se debe fortalecer, reforzar y capacitar a los trabajadores educativos y administrativos en las estrategias asertivas que es necesario considerar para conseguir un óptimo clima organizacional por medio de talleres y charlas.
3. Se aconseja dar cuenta a sus miembros respecto a los diferentes estilos de asertividad que existen; invitándoles a fundamentarse en el área formativa con la que se cuenta, puesto que son expertos en el área de psicología, utilizando para esto un programa especializado.
4. Se sugiere a la institución educativa promover el liderazgo participativo y transformacional, para generar la confianza y crecimiento compartido que ayude a mejorar a diario el clima organizacional.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). *La comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales de padres e hijos adolescentes del 10mo. año de educación general básica de la unidad educativa Rafael Mendoza Avilés*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador.
- Amorós, M. (2007). *Evaluación de un programa de Potenciación de los recursos psicológicos para la mejora del bienestar psicológico y de la salud*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/1985/4981_amoros_gomez_montserrat.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR17qg3YTEocgnb3e2YjbFrP3a0rAd6J7jJRc0woZzLxSgc6BF49H_kensQ
- Alberti y Emmons (1978) *Teoría de la asertividad*. <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/521/1/Inteligencia%20digita.pdf>.
- Alberti, L. (2008). *Con todo tu derecho: asertividad e igualdad en su vida y en sus relaciones*. Estados Unidos: Obelisco.
- Alberti, L. (2018). *Con todo tu derecho: asertividad e igualdad en su vida y en sus relaciones*. <https://n9.cl/c7kvi>
- Alberti, R. y Emmons, M. (1978). *Tu perfecto derecho: Una guía del comportamiento asertivo*. <https://n9.cl/qcrt7>
- Arguello, R. M. (2020). *Comunicación asertiva y su relación en la convivencia escolar de docentes de una institución educativa Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58826>
- Asensi, L. (14 de abril de 2013). *La Comunicación Asertiva. Una habilidad personal y profesional.*, [El Circulo. Directivos Alicante. Blog]. Obtenido de <https://www.circulodirectivosalicante.com/blog/la-comunicacion-asertivauna-habilidad-personal-y-profesional/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20asertiva%20como%20habilidad,perjudicar%2C%20y%20actuando%20desde%20una>
- Bishara, A. J., & Hittner, J. B. (2014). Reducing bias and error in the correlation coefficient due to nonnormality. *Educational and Psychological Measurement*, 75(5), 785–804. <https://doi.org/10.1177/0013164414557639>

- Borja, S. J. (2021). *Plan de comunicación interna en Pisende S.A.S. Corporación Universitaria Lasallista*. Recuperado el 20 de mayo de 2021, de <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2976/1/20161183.pdf>
- Calcina, Y. (2016). The institutional climate and its incidence on the work performance of the teachers of the faculty of social sciences of the national university of the altiplano and faculty of educational sciences *Andean university Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. Communication, 5 (1), 22- 29.* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=
- Calua, M., Delgado, Y., & López, Ó. (2021). *Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática. Revista Boletín Redipe, 10(4), 315–334.* <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i4.1274>
- Camba, V. G. (2019). *Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Cone, Yaguachi, Guayas, 2018.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35977>
- Castanyer M., O. (2010). *La asertividad: expresión de una sana autoestima.* (32a. edición). Bilbao, España: Editorial Desclee de brouwer s.a. <https://n9.cl/su52>
- Castanyer, O. y Ortega, E. (2013). *Asertividad en el trabajo: Cómo decir lo que siento y defender lo que pienso.* <https://n9.cl/7t6rt>
- Chiavenato, I. (2007). Adg (Octava ed.). *McGraw-Hill Interamericana*. Recuperado el 20 de mayo de 2021
- Concha, A. (2016). *Relación entre los niveles de satisfacción laboral con la comunicación interna de los colaboradores de una Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil.* <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/1049>
- Cortez. A. (2018) *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje* (Tesis de Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6221/1/T2652-MIECortez-Indicadores.pdf>
- Cutipa, V. V. R., Rivera, H. V. H., Paucarchuco, K. M. M., & Moscol, F. J. F. (2020). *Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas*

- del nivel inicial UGEL 01 de lima. *Repositorio de revistas de la universidad privada de Pucallpa*, 5(1), 7-7. <https://doi.org/10.37292/riccva.v5i1.168>
- Eskenazi (2021) *Comunicación asertiva y clima organizacional en una institución educativa del Callao*.
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TESIS/Eskenazi_AMG-SD.pdf
- Gaeta G, L., & Galvanovskis Kasparane, A. (2009). *Asertividad: Un Análisis teórico-empírico*. 14.
- Gay, L., Mills, G., & Airasian, P. (2012). *Educational Research: competencias for analysis and applications* (10th ed.). New Jersey, América: Pearson Education, Inc. Obtenido de https://yulielearning.com/pluginfile.php/4831/mod_resource/content/1/GayE%20Book%20Educational%20Research-2012.pdf
- Gonzales, F. (2018). *La asertividad y el clima de trabajo en los educadores de la Red 07, la libertad, Independencia, 2017*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16404/Gonzales_TFP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, F. (2018). *La asertividad y el clima de trabajo en los educadores de la Red 07, la libertad, Independencia, 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16404>
- Gutiérrez, L. F. (2018). *Comunicación Asertiva: Análisis Bibliográfico de las Propuestas Pedagógicas Implementadas en el Aula para Lograr Contextos Educativos de Sana Convivencia en el Desarrollo de una Comunicación Asertiva*. Universidad Distrital de Caldas.
<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/12970>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Mc. Graw Hill Education.
http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1987). *One More Time: How do you motivate employess?* Harvard Business Review. Obtenido de https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf

- Herzberg, F. (1987). One More Time: *How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*. Obtenido de https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf
- Herzberg, F. (1978). *How do you Motivate Employees?* *Harvard Business Review*, 87507.
- Herzberg. (1979). *Motivation at Work. United Estates: Second Edition*
- Hisyam, M., Sridana, N., & Waluyo, U. (2019). Relationship between Transformational Leadership, Compensation, and Organizational Climate with Teachers' Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 216-233. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v6i6.1218>
- Jaramillo, I. D. T., & Ramírez, R. D. P. (2016). *Método y conocimiento*. Alianza Editorial.
- McGregor, J. (1990). "Collaborative Learning: Share inquiry as a process of reform" In *Svinicki, M. D. (Ed.), The changing face of college teaching, New Directions for Teaching and Learning*
- Medina, D. (2018). *Comunicación Asertiva de los directores en los conflictos laborales de los docentes la UGEL de Chuquibamba*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín. Tesis de Maestría.
- Mora, G. R. (2020). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela "Alfredo Barandearan Samaniego" Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52541>
- Okoli, (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: *Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria*. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5, 12, 5(12), 36-48. <https://eprints.gouni.edu.ng/1280/1/4.pdf>
- Parmaksiz, I. (2018). *The Effect of Assertiveness Psychoeducation Program on Increasing the Assertiveness of University Students*. *Sakarya University Journal of education* Volume: 9 • Issue: 1 • April 2019 21-32 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/680790>

- Pavlov, I. P. (1927). *Conditioned Reflexes: An Investigation of the Physiological Activity of the Cerebral Cortex*. Translated and Edited by G. V. Anrep. Londres: Oxford University Press
- Pazmiño, R. (2019). *Comunicación y clima organizacional* en docentes de una institución educativa, Guayaquil,. (Tesis de Maestría). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43008/Pazmi%
%c3%b1o_SRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43008/Pazmi%c3%b1o_SRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe (2019) “*El compromiso organizacional en la comunicación organizacional* de los profesores de la institución educativa N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa”
- Quispe, E. W. (2019). *Gestión de conflicto y clima institucional en las instituciones educativas de secundaria de la ciudad de Pisco, año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4609>
- Ramírez, A. (2005). *Padres y Desarrollo de los Hijos: Prácticas de Crianza en Estudios Pedagógicos XXXI*, N 2: 167-177.
- Ramírez, F. (2015). *Técnicas de Investigación: Procedimientos del Trabajo. enfoque humanístico-cognitivo*, en la I.E n° 1733 – mi mundo maravilloso. Trujillo:
- Ramírez J. (2016), realizo la investigación: *Los talleres de asertividad y el mejoramiento del clima organizacional Universidad Nacional de Trujillo*.
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. CienciAmérica, vol. 9, no. 3. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Remor, B. E. y Amorrós, G. M. (2013). *Empatía*. Bogotá, Colombia: Editor Delta Publicaciones.
- Roca, A. (2020). *La comunicación asertiva y el clima social escolar en la Institución Educativa 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador, 2020*. (Tesis de Maestría). Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57072>
- Roca, S. (2017). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional* de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/1689>

- Rodríguez, et al. (2019) Investigo el desarrollo de la comunicación asertiva en los estudiantes con trastorno de la conducta categoría desde la clase de Educación Física. *Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*. 16 (55), ISSN: 1817-9088.
- Rodríguez, G. (2021). Coping with COVID-19 in Mexico: *Actions for educational inclusion*. *Communications of the Association for Information Systems*, 48(1), 11. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.04813>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Sampieri, H. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational Climate and Culture*. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper & brothers publishers. Recuperado de: saasoft.com.
- UNESCO. (2014). *Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo*. (I. C. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ed.) Obtenido de UNESCO:https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologi_co_1.pdf
- Vilca, I. (2019). *Comunicación asertiva y Clima organizacional en las Instituciones educativas secundarias del distrito de Patabumco*. (Tesis de Maestría). ¿Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12261/Isidro_Vilca_Medina.pdf? Sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12261/Isidro_Vilca_Medina.pdf?Sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS
ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título de la tesis: Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución pública de Huancabamba – Piura

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación asertiva	La comunicación asertiva es la cualidad que tienen las personas para interrelacionarse socialmente aceptando las diferencias con las o los que nos relacionamos, es decir tener la posibilidad de expresar nuestra opinión, aceptando nuestras características y derechos y de los demás, sin herir sus sentimientos. Alberti (2018).	A la variable comunicación asertiva se le aplicará un cuestionario de 20 ítems donde se medirá y evaluará a través de 3 dimensiones: comunicación organizacional, estilos de asertividad y comunicación interpersonal.	Comunicación organizacional	Identificación con la E	Cuestionario para establecer la relación entre Comunicación Asertiva y Clima organizacional según escala ordinal de Likert
				Capacidad de socializar normas y procedimientos	
				Comunicación Organizacional	
				Habilidad de organización	
			Estilos de asertividad.	Capacidad de evitar conflictos	
				Niveles de comunicación	
				Asertividad	
			Relaciones interpersonales	Aserción afectiva	
				Habilidad de interacción social.	
				Habilidad para cooperar y compartir.	
				Habilidad relacionada con las emociones.	
			Clima Organizacional	Según, Vilca (2018), el clima organizacional es el que se caracteriza por definir a una organización, permitiendo crear estabilidad social, además tiene influencia en el comportamiento de las personas.	
Colaboración					
Condiciones de trabajo					
Carrera profesional					
Factores extrínsecos	Capacitación y liderazgo				
	Satisfacción laboral				
Factores extrínsecos	Condiciones de trabajo				

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución pública de Huancabamba – Piura.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
¿Cuál es la relación que existe entre comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura?	Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura.					
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:					
1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba -Piura?	• Diagnosticar el nivel de la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura	Hi: Existe una relación entre el comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura	V.1: Comunicación Asertiva	Unidad de Análisis Docentes de una institución educativa pública, nivel primario- secundario- Huancabamba -Piura	Tipo de investigación: Según su tipo: Básica. Según su diseño: Correlacional descriptivo Según su enfoque: Cuantitativa Según su alcance temporal: Transversal	Técnica: <i>Encuesta</i>
2. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura?	• Diagnosticar el nivel del clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura			Población 26 docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura		
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación organizacional y clima organizacional de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura?	• Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación organizacional y clima organizacional de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura;	Ho: No Existe una relación entre comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura	V.2. Clima Organizacional	Muestra 19 docentes de una institución educativa pública, Huancabamba- Piura	Esquema: <pre>graph TD; M[M] --> O1[O1]; M --> O2[O2]; O1 --- r[r]; r --- O2;</pre>	Instrumento: <i>Cuestionario</i>
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión estilos de asertividad y clima organizacional de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura?	• Establecer la relación que existe entre la dimensión estilos de asertividad y clima organizacional de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura					
5. ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación interpersonal y clima organizacional de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura? ?	• Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación interpersonal y clima organizacional de una Institución Educativa pública de Huancabamba-Piura. • Determinar la relación de ambas variables de estudio				M: Muestra. (19 docentes) O1: Variable 1- Comunicación asertiva O2: Variable 2- Clima Organizacional r: Relación	Métodos de Análisis de Investigación: <i>Deductiva - Descriptiva</i>

Anexo 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO: Comunicación asertiva

Autor: Rosa Lidia Piscoya Labrín

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes de la Institución Educativa “14460 Juan Velasco Alvarado” de Huancabamba- Piura

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
			NUNCA (0)	CASI SIEMPRE (1)	SIEMPRE (2)
Comunicación organizacional	Identificación con la I.E	1. ¿El personal docente se identifica con los líderes de la I.E?			
	Capacidad de socializar normas y procedimientos	2. ¿La comunicación sobre los resultados y marcha de la escuela es clara y transparente?			
	Habilidad comunicativa organizacional	3. ¿Considera que la comunicación entre directivos y docentes de la institución es fluida y consensual?			
		4. ¿Los directivos comunican a los docentes, líderes de áreas y equipos de gestión sobre las decisiones que asumen como parte de su función?			
	Habilidad de organización	5. ¿Tengo disponible información sobre los documentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, Calendarización escolar?			
		6. ¿En la Institución educativa se promueve constantemente el diálogo entre los docentes y directivo?			
Capacidad de evitar conflictos	7. ¿El personal docente se identifica con los líderes de la I.E?				
Estilos de asertividad	Niveles de comunicación	8. ¿Considera que existe congruencia entre lo que piensa, se dice y se hace por parte de los directivos y docentes de la I.E?			
	Asertividad	9. ¿Se llama al consenso cuando hay diferentes opiniones o sugerencias?			
	Aserción afectiva	10. ¿Considera usted que el modelo empleado de comunicación facilita la unificación de criterios entre los miembros de la I.E?			
Comunicación Interpersonal	Habilidad de interacción social.	11. ¿Tiene trato amistoso y cordial con otras personas?			
		12. ¿Demuestra ser cordial en todo momento?			
	Habilidad de cooperar y compartir	13. ¿Brindo ayuda de manera inmediata por iniciativa propia?			
		14. ¿Cumple con los acuerdos tomados durante las reuniones colegiadas?			
		15. ¿Comparto con mis colegas estrategias y métodos que promuevan la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje?			
	Capacidad de comunicarse	16. ¿Elogia el trabajo de los docentes con los que labora?			
		17. ¿Defiendo y reclamo mis derechos apropiadamente?			
	Habilidad relacionada con las emociones.	18. ¿Expreso y defiendo de manera apropiada mi postura de ideas?			
19. ¿Brindo ayuda inmediata por iniciativa propia?					
Habilidad de autoafirmación.	20. Cumple con los acuerdos tomados durante las reuniones colegiadas.				

Fuente: Eskenazi Angulo, Martha Gladys Adaptado: Rosa Lidia Piscoya Labrín

Anexo 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO: Clima Organizacional

Autor: Rosa Lidia Piscocoya Labrín

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes de la Institución Educativa “14460 Juan Velasco Alvarado” de Huancabamba- Piura

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
			NUNCA (0)	CASI SIEMPRE (1)	SIEMPRE (2)
FACTORES INTRÍNSICOS	Colaboración	1. ¿Cuento con la colaboración de mis colegas de mi área o de otras áreas, y/o nivel?			
		2. ¿Cuando ingresé en la escuela me senti bienvenido?			
		3. ¿Recibo la ayuda que necesito de dirección?			
		4. ¿se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia?			
	Condiciones de trabajo	5. ¿La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?			
		6. ¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?			
		7. ¿Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí?			
		8. ¿Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?			
	Carrera Profesional	9. ¿Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?			
		10. ¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?			
	Capacitación Liderazgo	11. ¿Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?			
		12. ¿Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?			
		13. La directora innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?			
FACTORES EXTRÍNSICOS	Satisfacción laboral	14. ¿ En la Institución Educativa de Huancabamba, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?			
		15. ¿ Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa?			
		16. ¿ Pienso que, se valora su trabajo realizado en la institución?			
		17. ¿ Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?			
		18. ¿ Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece?			
	Oportunidad de trabajo	19. ¿ Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos?			
		20. ¿ Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?			

Fuente: Eskenazi Angulo, Martha Gladys Adaptado por Rosa Lidia Piscocoya Labrín

Fiabilidad

Escala: Confiabilidad de V1

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	19

Fiabilidad

Escala: Confiabilidad de V2

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	19

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Comunicación asertiva	Comunicación organizacional	Identificación con la I.E	1. ¿El personal docente se identifica con los líderes de la I.E	X		X		X		X			
		Capacidad de socializarmomas y procedimientos	2. ¿La comunicación sobre los resultados y marcha de la escuela es clara y transparente?	X		X		X		X			
		Habilidad comunicativa organizacional	3. ¿Considera que la comunicación entre directivos y docentes de la institución es fluida y consensual?	X		X		X		X			
			4. ¿Los directivos comunican a los docentes, líderes de áreas y equipos de gestión sobre las decisiones que asumen como parte de su función?	X		X		X		X			
		Habilidad de organización	5. ¿Tengo disponible información sobre los documentos de gestión: PEI, PCI, ¿PAT, RI, Calendarización escolar?	X		X		X		X			
			6. ¿En la Institución educativa se promueve constantemente el diálogo entre los docentes y directivo?	X		X		X		X			
		Capacidad de evitar conflictos	7. ¿El personal docente se identifica con los líderes de la I.E?	X		X		X		X			
	Estilos de asertividad	Niveles de comunicación	8. Considera que existe congruencia entre lo que piensa, se dice y se hace por parte de los directivos y docentes de la I.E	X		X		X		X			
		Asertividad	9. Se llama al consenso cuando hay diferentes opiniones o sugerencias	X		X		X		X			
		Aserción afectiva	10. ¿Considera usted que el modelo empleado de comunicación facilita unificación de criterios entre los miembros de la I.E?	X		X		X		X			
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Habilidad de interacción social.	11. ¿Tiene trato amistoso y cordial con otras personas?.	X		X		X		X			
			12. ¿Demuestra ser cordial en todo momento?	X		X		X		X			
		Habilidad de cooperar y compartir	13. ¿Brindo ayuda de manera inmediata por iniciativa propia?.	X		X		X		X			
			14. ¿Cumple con los acuerdos tomados durante las reuniones colegiadas?.	X		X		X		X			
			15. ¿Comparto con mis colegas estrategias y métodos que promuevan la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		X			
			16. ¿Elogia el trabajo de los docentes con los que labora?.	X		X		X		X			
		Capacidad de comunicarse	17. ¿Defiendo y reclamo mis derechos apropiadamente?	X		X		X		X			
			18. ¿Expreso y defiendo de manera apropiada mi postura de ideas?	X		X		X		X			
		Habilidad relacionada a las emociones.	19. ¿Brindo ayuda inmediata por iniciativa propia?	X		X		X		X			
		Habilidad de autoafirmación	20. ¿Cumple con los acuerdos tomados durante las reuniones colegiadas?	X		X		X		X			

Clima organizacional	Factores intrínsecos	Colaboración	21.¿Cuento con la colaboración de mis colegas de mi área o de otras áreas,y/o nivel?	X		X		X		X	
			22.¿Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido	X		X		X		X	
			23.¿Recibo la ayuda que necesito de dirección?	X		X		X		X	
			24.¿se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia'?	X		X		X		X	
		Condiciones de trabajo	25.¿La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo demanera diferencial?	X		X		X		X	
			26.¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?	X		X		X		X	
			27. ¿Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaríacontinuar trabajando aquí?	X		X		X		X	
			28. ¿Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?	X		X		X		X	
		Carrera profesional	29.¿Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?	X		X		X		X	
			30.¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en laescuela?								
	Capacidad de liderazgo	31.¿Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	X		X		X		X		
		32.¿Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidadesde desarrollo profesional?	X		X		X		X		
		33.¿La directora innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?	X		X		X		X		
	Factores extrínsecos	Satisfacción laboral	34.En la Institución Educativa de Huancabamba, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?	X		X		X		X	
			35.Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa.	X		X		X		X	
			36.Pienso que, se valora su trabajo realizado en la institución	X		X		X		X	
			37.Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad	X		X		X		X	
			38.Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece	X		X		X		X	
		Oportunidad de trabajo	39.Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos.	X		X		X		X	
			40.Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realiz el trabajo	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Rolando Mario Castro Balcázar*

Firma del :

EXPERTO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para establecer la relación entre la comunicación asertiva y clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Rosa Lidia Piscoya Labrín

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de Junio del 2022.

 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación DNI: 16750422 EXPERTO	 HUELLA
--	--

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DEGRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

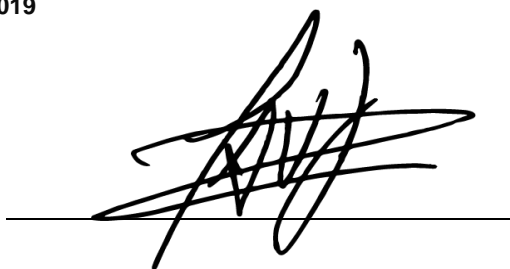
Apellidos	CASTRO BALCAZAR
Nombres	ROLANDO MARIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16750422

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
1Ra Autoridad	-
2Da Autoridad	-
3Ra Autoridad	-

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional	LICENCIADO EN EDUCACION.
ESPECIALIDAD:MATEMATICA Y COMPUTACION	
Fecha de Expedición	23/06/2003
Resolución/Acta	938-2003-R
Diploma	A488650



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DEGRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CASTRO BALCAZAR
Nombres	ROLANDO MARIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16750422

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA	
Fecha de Expedición	25/10/16
Resolución/Acta	0037-2016-UCV
Diploma	UCV40848



Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Comunicación asertiva	Comunicación organizacional	Identificación con la I.E	1. ¿El personal docente se identifica con los líderes de la I.E	X		X		X		X			
		Capacidad de socializar normas y procedimientos	2. ¿La comunicación sobre los resultados y marcha de la escuela es clara y transparente?	X		X		X		X			
		Habilidad comunicativa organizacional	3. ¿Considera que la comunicación entre directivos y docentes de la institución es fluida y consensual?	X		X		X		X			
			4. ¿Los directivos comunican a los docentes, líderes de áreas y equipos de gestión sobre las decisiones que asumen como parte de su función?	X		X		X		X			
		Habilidad de organización	5. ¿Tengo disponible información sobre los documentos de gestión: PEI, PCI, ¿PAT, RI, Calendarización escolar?	X		X		X		X			
			6. ¿En la Institución educativa se promueve constantemente el diálogo entre los docentes y directivo?	X		X		X		X			
		Capacidad de evitar conflictos	7. ¿El personal docente se identifica con los líderes de la I.E?	X		X		X		X			
	Estilos de asertividad	Niveles de comunicación	8. Considera que existe congruencia entre lo que piensa, se dice y se hace por parte de los directivos y docentes de la I.E	X		X		X		X			
		Asertividad	9. Se llama al consenso cuando hay diferentes opiniones o sugerencias	X		X		X		X			
		Aserción afectiva	10. ¿Considera usted que el modelo empleado de comunicación facilita unificación de criterios entre los miembros de la I.E?	X		X		X		X			
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Habilidad de interacción social.	11. ¿Tiene trato amistoso y cordial con otras personas?.	X		X		X		X			
			12. ¿Demuestra ser cordial en todo momento?	X		X		X		X			
		Habilidad de cooperar y compartir	13. ¿Brindo ayuda de manera inmediata por iniciativa propia?.	X		X		X		X			
			14. ¿Cumple con los acuerdos tomados durante las reuniones colegiadas?.	X		X		X		X			
			15. ¿Comparto con mis colegas estrategias y métodos que promuevan la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		X			
			16. ¿Elogia el trabajo de los docentes con los que labora?.	X		X		X		X			
		Capacidad de comunicarse	17. ¿Defiendo y reclamo mis derechos apropiadamente?	X		X		X		X			
			18. ¿Expreso y defiendo de manera apropiada mi postura de ideas?	X		X		X		X			
		Habilidad relacionada a las emociones.	19. ¿Brindo ayuda inmediata por iniciativa propia?	X		X		X		X			
		Habilidad de autoafirmación	20. ¿Cumple con los acuerdos tomados durante las reuniones colegiadas?	X		X		X		X			

Clima organizacional	Factores intrínsecos	Colaboración	21.¿ Cuento con la colaboración de mis colegas de mi área o de otras áreas,y/o nivel?	X		X		X		X	
			22.¿ Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido	X		X		X		X	
			23.¿ Recibo la ayuda que necesito de dirección?	X		X		X		X	
			24.¿ se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia?	X		X		X		X	
		Condiciones de trabajo	25.¿ La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?	X		X		X		X	
			26.¿ Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?	X		X		X		X	
			27. ¿ Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí?	X		X		X		X	
			28. ¿ Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?	X		X		X		X	
		Carrera profesional	29.¿ Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?	X		X		X		X	
			30.¿ Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?	X		X		X		X	
	Capacidad de liderazgo	31.¿ Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	X		X		X		X		
		32.¿ Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?	X		X		X		X		
		33.¿ La directora innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?	X		X		X		X		
	Factores extrínsecos	Satisfacción laboral	34. En la Institución Educativa de Huancabamba, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?	X		X		X		X	
			35. Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa.	X		X		X		X	
			36. Pienso que, se valora su trabajo realizado en la institución	X		X		X		X	
			37. Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad	X		X		X		X	
			38. Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece	X		X		X		X	
	Oportunidad de trabajo	39. Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos.	X		X		X		X		
		40. Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Elizabeth Marina Montoya León



19187967

Firma/DNI

EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para establecer la relación entre la comunicación asertiva y clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Rosa Lidia Piscocoya Labrín

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: *Apto para su aplicación*



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 04 de Junio del 2022.

 19187967 Firma/DNI EXPERTO	 HUELLA
---	---


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MONTOYA LEON, ELIZABETH MARINA DNI 19187967	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 27/10/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
MONTOYA LEÓN, ELIZABETH MARINA DNI 19187967	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2005 Fecha egreso: 31/12/2006	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Comunicación asertiva	Comunicación organizacional	Identificación con la I.E	1. ¿El personal docente se identifica con los líderes de la I.E	X		X		X		X			
		Capacidad de socializar normas y procedimientos	2. ¿La comunicación sobre los resultados y marcha de la escuela es clara y transparente?	X		X		X		X			
		Habilidad comunicativa organizacional	3. ¿Considera que la comunicación entre directivos y docentes de la institución es fluida y consensual?	X		X		X		X			
			4. ¿Los directivos comunican a los docentes, líderes de áreas y equipos de gestión sobre las decisiones que asumen como parte de su función?	X		X		X		X			
		Habilidad de organización	5. ¿Tengo disponible información sobre los documentos de gestión: PEI, PCI, ¿PAT, RI, Calendarización escolar?	X		X		X		X			
			6. ¿En la Institución educativa se promueve constantemente el diálogo entre los docentes y directivo?	X		X		X		X			
		Capacidad de evitar conflictos	7. ¿El personal docente se identifica con los líderes de la I.E?	X		X		X		X			
	Estilos de asertividad	Niveles de comunicación	8. Considera que existe congruencia entre lo que piensa, se dice y se hace por parte de los directivos y docentes de la I.E	X		X		X		X			
		Asertividad	9. Se llama al consenso cuando hay diferentes opiniones o sugerencias	X		X		X		X			
		Aserción afectiva	10. ¿Considera usted que el modelo empleado de comunicación facilita unificación de criterios entre los miembros de la I.E?	X		X		X		X			
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Habilidad de interacción social.	11. ¿Tiene trato amistoso y cordial con otras personas?.	X		X		X		X			
			12. ¿Demuestra ser cordial en todo momento?	X		X		X		X			
		Habilidad de cooperar y compartir	13. ¿Brindo ayuda de manera inmediata por iniciativa propia?.	X		X		X		X			
			14. ¿Cumple con los acuerdos tomados durante las reuniones colegiadas?.	X		X		X		X			
			15. ¿Comparto con mis colegas estrategias y métodos que promuevan la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		X			
			16. ¿Elogia el trabajo de los docentes con los que labora?.	X		X		X		X			
		Capacidad de comunicarse	17. ¿Defiendo y reclamo mis derechos apropiadamente?	X		X		X		X			
			18. ¿Expreso y defiendo de manera apropiada mi postura de ideas?	X		X		X		X			
		Habilidad relacionada a las emociones.	19. ¿Brindo ayuda inmediata por iniciativa propia?	X		X		X		X			
		Habilidad de autoafirmación	20. ¿Cumple con los acuerdos tomados durante las reuniones colegiadas?	X		X		X		X			

Clima organizacional	Factores intrínsecos	Colaboración	21.¿ Cuento con la colaboración de mis colegas de mi área o de otras áreas,y/o nivel?	X		X		X		X	
			22.¿ Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido	X		X		X		X	
			23.¿ Recibo la ayuda que necesito de dirección?	X		X		X		X	
			24.¿ se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia'?	X		X		X		X	
		Condiciones de trabajo	25.¿ La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?	X		X		X		X	
			26.¿ Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?	X		X		X		X	
			27. ¿ Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí?	X		X		X		X	
			28. ¿ Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?	X		X		X		X	
		Carrera profesional	29.¿ Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?	X		X		X		X	
			30.¿ Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?	X		X		X		X	
	Capacidad de liderazgo	31.¿ Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	X		X		X		X		
		32.¿ Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?	X		X		X		X		
		33.¿ La directora innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?	X		X		X		X		
	Factores extrínsecos	Satisfacción laboral	34. En la Institución Educativa de Huancabamba, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?	X		X		X		X	
			35. Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa.	X		X		X		X	
			36. Pienso que, se valora su trabajo realizado en la institución	X		X		X		X	
			37. Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad	X		X		X		X	
			38. Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece	X		X		X		X	
	Oportunidad de trabajo	39. Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos.	X		X		X		X		
		40. Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Abel Caleb Piscoya Labrín



EXPERTO EVALUADOR
 DNI:40862613

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. *TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:*

“Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura”

2. *NOMBRE DEL INSTRUMENTO:*

Cuestionario para establecer la relación entre la comunicación asertiva y clima organizacional

3. *TESISTA:*

Br. Rosa Lidia Piscoya Labrín

4. *DECISIÓN:*

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.



OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO

Chiclayo, 04 de junio del 2022.

 Firma/DNI EXPERTO <i>ROSALIDIA PISCOYA LABRIN</i>	 HUELLA
--	---

“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

Chiclayo, 28 de mayo del 2022

SOLICITO: Carta para autorización
realización de investigación

Mgtr. Blanca Elisa Ramírez Medina
**Jefa encargada de la Escuela de Posgrado
de la Universidad César Vallejo-Chiclayo**

Yo, Rosa Lidia Piscocoya Labrin, identificada con DNI 41277272 domiciliada en Ramón Castilla 291 Huancabamba, soy estudiante del programa de Maestría, en Administración de la Educación, III Ciclo de estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo.

Para efectos de obtener el Grado Académico de Magíster en Educación debo realizar un trabajo de investigación en la forma siguiente:

Título de la Investigación: **Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura**

Nombres y Apellidos de la directora: **Rosa Lidia Piscocoya Labrin**

La dirección de la institución es: I.E 14460 Juan Velasco Alvarado Calle s/n Distrito el Carmen de la Frontera Provincia Huancabamba, Departamento Piura.

Teléfono de la institución : Cel 925617834

Por lo expuesto, solicito atender a mi petición.



.....
Firma

Anexos: Documentos que evidencian, si fueran necesarios.

arp (CI).

“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

Chiclayo, 28 de mayo del 2022

Directora: Piscoya Labrin Rosa Lidia

I.E 14460 Juan Velasco Alvarado

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA: Solicitud de la interesada de fecha:28 de mayo de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzó la siguiente información:

Apellidos y nombres de estudiante: **Piscoya Labrin Rosa Lidia**

- 1) Programa de estudios : Posgrado
- 2) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 3) Ciclo de estudios III
- 4) Título de la investigación : **Comunicación asertiva y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública Huancabamba, Piura**
- 5) Asesor : Dr. Félix Vicente Heredia Rojas

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

JEFA EPG-UCV-CH

arp (CI).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HEREDIA ROJAS FELIX VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura", cuyo autor es PISCOYA LABRIN ROSA LIDIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HEREDIA ROJAS FELIX VICENTE DNI: 003082445 ORCID 0000-0003-2857-8704	Firmado digitalmente por: FHEREDIARO el 11-08- 2022 16:36:12

Código documento Trilce: TRI - 0394138