



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Asertividad y clima institucional en docentes de las
Instituciones Educativas de Camaná, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Bach. María Verónica Linares Palacios

ASESOR:

Dra. Fany Magdalena Montaña Revilla

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEAS DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado



Dr. RODRÍGUEZ POMAREDA, CÉSAR ROBERTO
PRESIDENTE



Mg. GALVEZ GALARZA, PILAR VICTORIA
SECRETARIA



Dr. MONTAÑO REVILLA, FANY MAGDALENA
VOCAL

Dedicatoria

A mi familia por su amor, por su constante aliento para culminar los objetivos trazados.

María Verónica

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por preparar el camino académico en nuestra profesión docente.

A los colegas de las de las instituciones educativas de Camaná, por haberme permitido la aplicación del instrumento en la recolección de datos de la presente investigación y por su disposición y colaboración.

El autor

Presentación

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Asertividad y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Camaná, 2017”, con la finalidad de determinar la relación entre la asertividad y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract.....	xi
I.INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos Previos.....	13
1.3. Teorías Relacionadas.....	16
1.4 Formulación del Problema.....	31
1.5 Justificación del estudio.....	32
1.6 Hipótesis.....	33
1.7 Objetivos.....	33
II. MÉTODO	34
2.1 Diseño de investigación.....	34
2.2 Operacionalización de variables	35
2.3 Población, muestra y muestreo	38
2.4 Técnicas e instrumentos.....	39
2.5 Método de análisis de datos	39
III. RESULTADOS.....	40

IV. DISCUSIÓN..... 55

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

VII. REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo: 1: Matriz de Consistencia

Anexo: 2: Operacionalización de Variables

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Datos

Anexo 4: Fichas Técnicas

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6 Baremos

Anexo 7 validaciones de instrumentos

Anexo 8

Índices de Tablas

	Pág.
Tabla 1	Clima Organizacional..... 41
Tabla 2	Clima Organizacional dimensión respeto a la diversidad..... 42
Tabla 3	Clima Organizacional dimensión relaciones interpersonales..... 43
Tabla 4	Clima Organizacional dimensión resolución de conflictos..... 44
Tabla 5	Asertividad..... 45
Tabla 6	Asertividad dimensión pertinencia..... 46
Tabla 7	Asertividad dimensión Expresión de Opiniones.... 47
Tabla 8	Asertividad dimensión Decir No 48
Tabla 9	Estadísticos Descriptivos de Clima Organizacional 49
Tabla 10	Estadísticos Descriptivos de Asertividad 50
Tabla 11	r de Pearson entre Asertividad y Clima Organizacional 51

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Clima Institucional.....	41
Figura 2	Clima Institucional dimensión respeto a la diversidad...	42
Figura 3	Clima Institucional dimensión relaciones interpersonales.....	43
Figura 4	Clima Institucional dimensión resolución de conflictos.....	44
Figura 5	Asertividad.....	45
Figura 6	Asertividad dimensión pertenecía.....	46
Figura 7	Asertividad dimensión Expresión de Opiniones ...	47
Figura 8	Asertividad dimensión Decir No.....	48
Figura 9	Estadísticos Descriptivos de Clima Organizacional.....	49
Figura 10	Estadísticos Descriptivos de Asertividad.....	50

Resumen

El objetivo del presente trabajo es determinar la relación entre la asertividad y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.

La metodología de investigación es hipotética deductiva, con una muestra censal de 107 docentes de las instituciones educativas de Camaná, el tipo de estudio es no experimental, de alcance descriptivo, de diseño correlacional, transversal, datos recopilados en Excel y SPSS – v20, con verificación de hipótesis coeficiente de correlación de r-Pearson.

Como resultado se obtuvo que en el clima institucional existe un nivel regular con un 87% y en cuanto a la variable de asertividad se determinó que los docentes se encuentran en la categoría muy asertivo con un 98%, lo que quiere decir es que se caracteriza por expresar conductas ligadas a los sentimientos emociones, respeto por los propios derechos y el de sus colegas, aceptándose así la hipótesis de investigación, llegando a la conclusión que si existe una correlación positiva entre el clima institucional y asertividad de 0.72, al nivel de 0,01 (bilateral).

Palabras clave: Asertividad, comunicación, sentimientos, clima, institucional

Abstract

The objective of this work is to determine the relationship between assertiveness and the institutional climate in teachers of educational institutions of Camaná 2017.

The research methodology is hypothetical deductive, with a census sample of 107 teachers from educational institutions in Camaná, the type of study is non-experimental, descriptive in scope, correlational, cross-sectional, data compiled in Excel and SPSS-v20, with hypothesis verification r-Pearson correlation coefficient.

As a result it was found that in the institutional climate there is a regular level with 87% and as for the assertiveness variable it was determined that the teachers are in the very assertive category with 98%, which means that it is characterized to express behaviors linked to emotions, respect for their own rights and that of their colleagues, thus accepting the research hypothesis, reaching the conclusion that there is a positive correlation between the institutional climate and assertiveness of 0.72, at the level of 0,01 (bilateral).

Keyword: Assertiveness, communication, feelings, climate, institutional.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando nos referimos al clima institucional, hablamos de la construcción de las relaciones no solo humanas sino también laborales, los mismos que abarcan desde la forma de cómo se identifican con la institución, viendo cómo va creciendo y desarrollando sus objetivos institucionales y a la vez ven como cada día van cambiando sus normas y el medio ambiente que les rodea.

Se dice que para que se dé el clima institucional todos sus componentes deben actuar de forma que exista armonía y todos sus miembros tengan un respeto a la diversidad, un manejo adecuado dentro del personal docente de las relaciones interpersonales así como la efectiva resolución de conflictos entre todos los agentes educativos. Ahora bien, definitivamente las instituciones dependen de las personas es decir del recurso humano, tales como docentes padres de familia, personal administrativo estudiantes y es ese inmenso contingente de personas son las que deben trabajar y comunicarse en forma asertiva, son precisamente ellas las que logran los planes, proyectos, objetivos de las instituciones. Gracias a su participación y expresión en forma libre.

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad, la sociedad espera que las instituciones educativas, sean lo más eficiente posibles, con la finalidad de poder tener una enseñanza de calidad en el aprendizaje de los estudiantes.

También es necesario dar a conocer que el clima institucional tiene muchos factores psicosociales, tanto a nivel interno, como externo, en la administración, como en la pedagogía, si es al interior de la institución educativa está debe proyectarse hacia su contexto social, respetando la diversidad, mejorando las relaciones interpersonales ,y tener la capacidad de resolver conflictos, fortaleciendo a los docentes con una capacitación y actualización en todas las instituciones educativas para ser competitivos y cambiar la estructura institucional siendo asertivos y tener un adecuado funcionamiento, donde el

docente, pueda expresar sus opiniones , tengan la capacidad de decir no en su momento y sea pertinente en su actuar y pensar.

convivir en un ambiente armonioso, solidario se convierte en un docente cooperador, responsable, capaz de tomar las mejores decisiones, aprender a trabajar en equipo, saber comunicar sus insuficiencias, necesidades, donde les permitan desarrollar tanto sus habilidades sociales como fomentar las habilidades en sus alumnos todo ello para generar sus mejores desempeños laborales.

Sin embargo en la gran mayoría de las instituciones donde se ha realizado la presente investigación, se encuentran conflictos internos, es decir conflictos entre los docentes y alumnos, los docentes y los directivos, docentes y padres de familia, por muchas veces mal manejo de las relaciones interpersonales, otras porque, no hay una comunicación fluida asertiva, porque no se identifican con la institución educativa donde laboran, porque existe desorganización, la no apropiada solución de los problemas que se presenta a nivel de la institución educativa. Tornándose en un clima institucional nada adecuado porque muchas veces no se respeta la diversidad, y los docentes no conocen bien cómo es que debe funcionar el clima institucional, ni dejan que los docentes puedan ser asertivos actuando de manera poco pertinente, y sus expresiones de opinión no responden a las expectativas institucionales

Asimismo lo que se aspira con la realización del presente trabajo es no solamente hacer una descripción de todo lo que respecta a las características y problemática a nivel institucional, sino que dar a conocer que los actores principales en el clima institucional, son los docentes y que muchas veces esos conflictos son los que afectan las relaciones interpersonales de manera interna y que su comunicación sea nada asertiva, respecto al respeto a la diversidad , a la expresión de opiniones , no asuman sus responsabilidades, sino ofrecer todo un diagnóstico de aquellos elementos de las instituciones educativas que están afectando al personal en forma de conflicto respecto al trabajo que hacen y no pudiendo utilizar las estrategias de intervención que pueda llevarlos a una educación de calidad.

1.2 Trabajos Previos

Antecedentes Internacional

Tenemos a Garces, (2011). Tesis: *Comunicación asertiva y planificación del docente*, Universidad del Zulia, para optar el grado de Magister, su objetivo fue, determinar la relación entre la comunicación asertiva y la planificación del docente en la Unidad Educativa Nacional Básica Profesor Armando Colina, con una población de 35 docentes. Como técnica se dispuso del cuestionario. Se consideró la validez de contenido de expertos y para la confiabilidad el uso del coeficiente de Cronbach, logrando un índice de 0.85 para el instrumento, la investigación es de tipo descriptivo transaccional, descriptivo siendo su estadígrafo Chi Cuadrado, como resultado se encontró que la comunicación asertiva y la planificación tiene relacionan significativamente, concluyendo que existe una comunicación asertiva.

Llegando a la conclusión que los resultados nos ilustran que no existe un respeto solido de la posición que asumen los docentes en su proceso de comunicación, asa mismo se presentan la existencia de conductas no verbales las cuales poseen diversos significados y le permite al docente su interacción con sus compañeros, también se destaca que en momentos se presentan conversaciones que les permite compartir aspectos de su vida y trabajo , esto representa una dificultad sobre los aspectos que en materia de comunicación asertiva se presenta para los docentes

Por otro lado tenemos a con su Tesis: Rodríguez, & Romero, (2011),La asertividad como factor asociado a las habilidades cognitivas de solución de problemas interpersonales en estudiantes de 12 años, *Pontificia Universidad de Javeriana*, Bogotá, Para optar el grado de Magister, el objetivo de la investigación, fue, establecer la relación entre asertividad y las habilidades cognitivas de solución de problemas interpersonales en estudiante de 12 años, con una muestra de 136 estudiantes entre hombres y mujeres, el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, los resultados obtenidos en esta investigación nos permitieron evidenciar una clara relación entre asertividad y las habilidades

cognitivas de solución de problemas interpersonales, por un lado, la edad del sujeto y la apreciación que tiene de sí mismo en relación a comportamientos asertivos y por otra parte, el tipo de situación a la que se ve enfrentado, relación con el desempeño de los individuos asertivos versus no asertivos frente a la solución de problemas interpersonales, se evidenció diferencias estadísticamente significativas en la habilidad de anticipación de consecuencias, como conclusión se tiene que los estudiantes presentan dificultades en cuanto a sus relaciones interpersonales, por lo cual se les debe dar una respuesta psico-educativa adecuada a sus necesidades.

Antecedentes Nacionales

También tenemos a Campos, (2012), Tesis: *Estilo de Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao, Universidad San Ignacio de Loyola*, Para optar el grado de Magister, el objetivo de la investigación fue, establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Veentanilla, en la Región Callao, desde la percepción de los docentes, padres de familia y alumnos de quinto año de secundaria, la investigación de tipo no experimental, de diseño correlacional, con un total de 100 unidades de investigación, al llevar a cabo la comprobación de la hipótesis se encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional. Obteniendo como conclusión que el liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada tanto con los grupos de docentes, , padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria.

En la tesis del Autor: Sacsá Campos, Julia, con el título: "Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (Cebas) del Distrito de San Martín de Porres". Año: 2010.

Asume las variables: VI, Clima Organizacional, VD, Desarrollo Académico, Interviniente, nivel socioeconómico.

Objetivo: Determinar y evaluar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (Cebas) del Distrito de San Martín de Porres.

Hipótesis. La cultura y el clima organizacional se relacionan como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología.

Conclusiones: Del Contraste de la Hipótesis General, se obtuvo un Valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (Cebas) del Distrito de San Martín de Porres.

La Correlación Conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional de bueno.

Antecedentes locales

Tenemos a Patiño, (2014), Tesis: *El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Camaná – 2014*, Universidad César Vallejo Trujillo, para optar el grado de Magister, como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Camaná, 2014, un estudio de carácter cuantitativo, el tipo de estudio no experimental y el diseño Correlacional, 108 docentes, después de haber realizado la comprobación de hipótesis el valor obtenido para la “r” de Pearson de 0,802, éste es considerado como una correlación positiva fuerte, existiendo una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Camaná en el año 2014. Llegando a la conclusión clima organizacional tiene relación directa y significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Camaná, además el nivel del clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de Camaná es regular falta mejorar indicadores de comunicación, compañerismo, confianza que les garantice tener una organización sólida y no vulnerable.

Por otra parte Quintanilla, (2014), Tesis: *Las relaciones humanas y el clima organizacional en las instituciones educativas de Camaná- 2014*, Universidad César Vallejo Trujillo, para optar el grado de Magister, determinar cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima organizacional en las instituciones educativas 41041 "Cristo Rey" y 40227 "Eduardo Portugal" Camaná 2014, investigación correlacional, transversal, no experimental, la muestra 100 trabajadores, como resultados se tiene que existe una correlación directa y significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional. Como conclusión, indica una correlación positiva en cuanto a las relaciones humanas y el clima organizacional, además en cuanto a las relaciones humanas existe un nivel favorable lo cual nos indica que la práctica de valores y las habilidades sociales.

1.3. Teorías Relacionadas

Esta investigación se fundamenta teóricamente teniendo en cuenta que, el origen de la palabra de asertividad" proviene del latín asserere o assertun que significa afirmar o defender, termino de asertividad fue acuñado, Wolpf, (1958), el Rodríguez, & Serralde, (1991), lo plasma como un significado de confianza en sí mismo, autoestima, comunicación eficiente, Pick & Vargas, (1990), refieren que para ser asertivo es necesario valorarse, respetarse a sí mismo como a los demás, mantener su propias opiniones, permanecer firmes con sus propias ideas, lo propio Rodríguez, & Serralde, (1991), una persona asertiva es libre abierta directa , le es posible comunicarse a todos los niveles acepta su limitaciones trata con delicadeza a las personas, orienta su vida de una forma respetable, le es posible manifestar sus sentimientos , emociones le es fácil comunicarse con el resto, evitando las agresiones o sentimientos destructivos.

1.3.1.- ASERTIVIDAD

Según Alberti, (1977), la conducta asertiva, es la manera de actuar los seres humanos de defender sus derechos, expresarse libre, independiente y cómodamente sin ofender ni dañar a ninguna otra persona; así también tenemos a Rimm & Masters, (1974), conducta asertiva , es la forma de

relacionarse con otras personas y expresar sus sentimientos , emociones (p.81);

Puede afirmarse que al definir la asertividad estamos hablando de las cualidades que se dan en la interacción social como una situación de respeto a las cualidades y las propias características personales, tipológicas de cada uno de nosotros o de las demás personas que se desarrollan bajo la interacción social y personal como parte de su desarrollo personal propio de cada uno.

Rees & Gram, (1991), considera que ser asertivo es respetarse así mismo y a los otros, partiendo del respeto a las creencias básicas de la persona, a las opiniones, pensamiento y sentimientos que son el elemento fundamental de la persona sin discriminación alguna, involucrándose en la diversidad.

Así también tenemos a (León Vargas , 2009) Manifiesta que la asertividad tiene una característica específica cual de tener una emisión de ciertas conductas que se desarrollan al obtener derechos, emociones, sentimientos de sí mismo sin tener que herir a otras personas ni faltarles de ninguna manera.

Por lo tanto, ser asertivo implica respetarse a sí mismo y hacerse respetar por los demás, y respetar a las demás personas, mantener esos derechos sin ser agresivo, se puede tener diferencia pudiendo discrepar sinceramente, pero lo que no se puede hacer es imponer, exigir o expresar sin considerar las opiniones de los demás, se puede dar a conocer sentimientos, emociones, positivos o negativos de manera apropiada, actuar en libertad de expresarse sobre los derechos y necesidades de uno mismo sin sancionar, castigar y amenazar a las demás personas Mangione & Anglat, (2002), Kelly, (1992).

Por otro lado existen estudios realizados por los autores Velásquez & al., (2008) ellos descubrieron que existe una relación significativa cuando la persona tiene el bienestar psicológico, ahí es que existe la asertividad. Así mismo hay autores como Diener, Suh, Lucas, & Smith, (1999) obtuvieron por definir el bienestar psicológico como la percepción subjetiva de la propia

persona, siendo que cuanto más bienestar, satisfacción consigo misma, cuanto más logros, consigue aumenta el bienestar psicológico.

Lo que corrobora George, (2010), cuando la persona se siente más estable, su vida la va direccionar asertivamente, porque se siente pleno satisfecho consigo mismo y con la vida, podemos afirmar que los logros que consigue, así como la satisfacción personal son elementos básicos que complementan a la personal como un ser integral. Si lo vemos desde una concepción más hedónica (placer) o más armónica, podríamos decir que poder tener un bienestar psicológico siempre está asociado a un juicio global, este puede ser subjetivo debe establecer la satisfacción con la vida misma de cada uno de nosotros como individuo único e irrepetible.

En otras definiciones como los de Elizondo, (2000) , explica que la asertividad como una destreza, como la habilidad de expresar sus pensamiento, emociones, sentimientos, su manera de ver las cosas, sus percepciones y como defender sus propios derechos en caso de ser necesario y sea apropiado el defenderlos frente a los demás y podemos añadir que el ser asertivo es la capacidad de expresarse claramente, tener seguridad sin implicar adoptar un comportamiento pasivo, agresivo o ser manipuladores frente a los demás, lo que implica el aprender a escuchar, mantener su autocontrol en diferentes situaciones, fortalecer el propio autoconocimiento, sin dejar de lado sus propios intereses y necesidad propias.

(Alberti, 1977:), indica que la asertividad no es un rasgo de las personas, y que los individuos no son asertivos, ni no asertivos, los seres humanos tienen forma de comportarse o de actuar muy variada, y es de acuerdo a las circunstancias del ambiente y relaciones que tenga para tener o no tener una conducta asertiva y continua explicando que es una particularidad propia de la característica de la conducta, de la persona, es inherente a ella y no de la sociedad o del entorno, que tiende a ser una conducta socialmente positiva, verdadera, autentica, pero no son dañina.

1.3.1.1.- Características de la persona asertiva, Para Alberti & Emmons, (1978) afirma que la conducta asertiva permite a una persona a desarrollarse y actuar partiendo como base sus intereses personales más importantes, para poder defenderse sin ningún tipo de ansiedad inapropiada, así como expresarse o ejercer sus propios derechos personales sin tener que negar el derecho que les asiste a las otras personas, también se considera ciertas características de la conducta asertiva como: que la característica es específica de cada persona y no universal , sin dejar de lado el contexto cultural que tiene cada persona, así como de otras situaciones, que se encuentran establecidas por la capacidad que posee el individuo y hace que pueda elegir libremente su actuar frente a diferentes situaciones vividas y que se convierte en una de las conductas socialmente afectivas y que no son dañinas para el individuo.

Wolpf, (1958), expresa que la asertividad, es la mejor manera de poder expresar los sentimientos negativos y positivos de una manera valiente, sin menospreciar los derechos de las demás personas, asertividad es poder defenderse sin agredir ni tampoco ser tan pasivo, es la habilidad, la destreza que va adquiriendo las personas a defender sus emociones, deseos intereses, haciéndolas conocer a las demás personas en el momento y la manera adecuada, (Caballo, 1983), una persona en algunos momentos puede tener conducta asertiva y en otros momentos de su vida también puede tener una conducta nada asertiva, lo importante es que la asertividad es una habilidad social que permite que las personas se ratifiquen a sí mismos que sean capaces de defender sus derechos que sepa comportarse asertivamente, que sea capaz de tener una buena comunicación, ser respetuosa de los derechos de los demás, mantener sus sentimientos y opiniones, deseos ante las situaciones que se le presenten respetando las conductas de los demás personas.

Nápoles, (2010), la autora explica que la asertividad se encuentra incorporadas a la inteligencia emocional, es probable que estén intrínsecamente unidos, como una unidad biopsicosocial, y son términos que al final guardan una estrecha relación, es decidir cuando una persona piensa es

un componente cognitivo, lo que siente es un componente conductual y cuando da a conocer sus pensamientos y emociones es el componente conductual, las actitudes de los individuos son , asimiladas, aprendidas, son el producto de la relación entre las personas, por lo tanto es plausible, estimable que también se puedan modificarlas, la asertividad se encuentra relacionada con las particularidades de los demás y de uno mismo, también nos permite pronunciarnos sobre lo que sentimos pensamos en un momento o lugar, es sentirse confiado mis capacidades, manejo y me autocontrol la posible agresividad que pueda tener hacia las demás personas, ser asertivo es ser virtuoso.

Agrega (Wilkinson & Canter, 2005 citado en Caballo, 1983), ciertas características de la asertividad como: Es una característica de la conducta y no de las personas, es la capacidad que tienen las personas al aprender escoger libremente y a no ser coaccionado, es aprender a decir “No”, a sentirse de con la capacidad de expresar sus sentimientos sean positivo o negativos, es tener la capacidad de pedir favores o de hacerlos también, a expresar amor, a sentir agrado, a hacer cumplidos, o también recibirlos, a expresar afecto, a iniciar y mantener conversaciones, a defenderse sus derechos y a expresar sus opiniones, a expresar justificadamente su desagrado, su enfado o molestia, o también a expresar sus opiniones personales, hablar en público, afrontar críticas, admitir que se equivocó.

(Buck, 2005, citado en Caballo, 1983), indican la asertividad va a depender de la maduración y de las experiencias que adquiera las personas en las distintas situaciones que le permita la vida, entre viva más situaciones intensas esa conducta social será de gran contribución a su temperamento.

Dimensiones de la asertividad, Podemos afirmar que, uno de los aspectos relacionados con la conducta asertiva son:

Pertenecía: se refiere a aquello que es adecuado u oportuno, o que viene a propósito para un fin determinado:

Expresión de opiniones: Muchas veces podemos ver el temor de poder expresar sus opiniones de manera pública, teniendo temor a que su opinión no sea escuchada y que sea producto de burla, miedos al bullying o a los malos juicios sociales negativos.

Decir no: Es la capacidad que tiene las personas para poder expresar una negación, o realizar comentarios que sean opuestos a los intereses de las demás personas, o sencillamente anteponer el no a cualquier tipo de petición o situación que se le presente considerándolas inadecuadas o irracionales

Para Aroca, (2013), considera que es importante aprender a saber decir que no, puesto que si se da lo contrario perderíamos el control de nuestras vidas (párr. 1), es muy importante aprender a decir no por la necesidad de poner límites y tener que ceder a manipulaciones, manejos, chantajes, amenazas, es decir cuánto más asertividad tengamos, no habrá agresividad, ni humillación tampoco sumisión en realidad en la vida nos encontramos con personas egoístas, que solo piensan en sí mismos no les importan las necesidades de los demás y piensan que sus derechos son más importantes que la de los demás y que las personas deben postergarse, de ahí radica la importancia de aprender a decir no, porque es una forma de defender nuestros derechos sin perjudicar a nadie, para ello debemos tener en cuenta nuestra escala de valores y discernir qué cosas son las que deseamos y que no, muchas veces nos asusta decir no por el que dirán o porque la otra persona se enoja, en realidad la asertividad es no tener miedo porque hay que superarlo porque de lo se trata es sentirnos sin culpas actuando bajo nuestras propias convicciones sin hacer daño a nadie.

Componentes no verbales de la comunicación asertiva, para, Egúsqüiza, (2000), dice a pesar de no tener nada que decir aun así estas emitiendo mensajes a través de tus gestos, los movimientos de tu cuerpo, tu mirada el movimiento de tus manos, los mensajes que emites son recibidos por las personas de tu entorno, a partir de ello te das a conocer y el resto de la gente te puede identificar y conocer si eres una persona agradable, o a lo mejor eres una persona irritante, ahora bien para que el mensaje sea emitido de forma

asertiva las señales que emites tiene que guardar relación con el contenido del mensaje, de otro lado las personas que no son asertivas no cuentan con la habilidad para relacionar los mensajes tanto verbales como los no verbales.

Existen componentes no verbales como la mirada, se dice que la persona que no mira a los ojos o se encuentra muy nerviosa o le falta confianza en sí mismo, las personas que son más asertivas son los que miran más a los ojos que los sujetos que no son asertivos.

La expresión facial, son los que finalmente muestran es estado emocional de una persona, la información que emana de sus movimientos es ahí donde fluye la información, con solo verlo se sabe si está de acuerdo, si entendió el mensaje o está en contra, es decir sus movimiento no son contradictorios al mensaje que quiere dar a conocer o transmitir.

La postura corporal, tenemos que referirnos a la existencia de los diferentes tipos de posturas existentes: Podemos mencionar la postura del acercamiento, que es una postura positiva, o de simpatía, apego, cordialidad o también la negativa en la que el receptor se siente irrumpido, penetrado, invadido.

La postura de retirada, que se interpreta como no me gusta, lo rechazo, frialdad, no me importa. Mientras que la postura erecta, nos indica tener seguridad, solidez, estabilidad, pero también puede reflejar una arrogancia, como también tener una postura de desprecio. Para la postura contraída, es la persona que se siente, timidez, vergüenza, se encuentra retraído se siente decaído tanto psíquicamente o físicamente, definitivamente la persona asertiva firme mira a la otra persona, no se le ve nerviosa.

Los gestos, son básicamente el mensaje que emite la persona los movimientos de las manos, pies, el movimiento de la cabeza son los que apoyan a la actividad verbal, los movimientos asertivos son los que se hacen de forma libre espontanea.

Componente paralingüísticos o vocales, hacen referencia a la manera de hablar, como se transmite el mensaje, lo que se dice en él y también tienen sus

componentes como: El tono, asertivo modulado, seguro, se basa en la seguridad

El volumen, podemos manifestar que la conversación asertiva tiene que estar relacionada con la conformidad , así como con el mensaje que se emite, fluidez-Perturbaciones del habla, cuando una persona, vacila, titubea, repite constantemente causa la impresión de ansiedad, esto mismo puede darse en una comunicación asertiva pero este se ve apoyado por los componentes paralingüísticos, claridad y velocidad, un emisor asertivo habla con claridad, comprende el mensaje de su receptor sin tener que utilizar algunas otras señales para poder entenderlo, en cuanto a la velocidad debe ser normal, para que no sea distorsionado el mensaje.

Llacuna & Pujol, (2004), indica que todas las personas que tienen problemas al momento de relacionar y se debe de hacer diferencia entre la conducta asertiva, pasiva y agresiva.

La conducta asertiva o también llamada socialmente hábil, es aquella que permite comunicarse, expresar su sentimientos su forma de pensar, el ser honesto, conocer sus derechos, así como el respeto hacia uno mismo como, respetar los derechos de las demás personas, expresar su deseos, opiniones, aspiraciones, ambiciones, por otro lado ser asertivo no necesariamente se es que nunca se tenga conflictos sino que hay que saber comunicarse, es dar prioridad a las cosas positivas, no dar importancia a las que son perjudiciales, nocivas o dañinas.

También tenemos a Roca, (2003), la asertividad es la parte fundamental, primordial de las habilidades sociales, puesto que es cuando las personas se sienten bien consigo mismas defienden su derechos y la de otras personas, sus pensamiento y sus acciones son positivas, no permiten que otras personas sean agredidas, ni consienten que alguien los agredan, se comunican de forma libre y directa, son ecuanímes, no perjudican ni dañan a nadie, la conducta de las personas asertivas es para: evitar que sean deformados sus mensajes, provee, propicia una comunicación abierta sincera.

Mantiene buenas relaciones con sus compañeros, facilita el poder conseguir todo lo que desea, evita que los compañeros se sienta molesto, tensos o fastidiado a consecuencia del trabajo, además facilita reuniones agradables donde el compañero se sienta satisfecho, cómodo motivado.

Es más, quienes tienen la oportunidad de relacionarse con personas asertivas sienten que hay una comunicación fluida, clara, los compañeros no se sienten manipulados, sienten que son respetados, llevan sus reuniones de forma armoniosa.

1.3.2.- CLIMA INSTITUCIONAL:

Nuestra segunda variable de estudio clima institucional se considera controvertida la investigación siendo insuficiente lo desarrollado en la actualidad, algunos autores como Silva (1992) considera que existe cierta dificultad en explicar la etiología de los climas institucionales, ya que existe complejidad en ubicar que es lo que los determina y como están formados. De toda la investigación realizada a diferentes autores en su mayoría determinan que el clima institucional genera un efecto de modificación de conducta en la satisfacción, ejecución, la solución de conflictos, la motivación, etc. En las instituciones educativas permiten integrar situaciones que nos ayudan a comprender la importancia de encontrar la Satisfacción al realizar nuestro trabajo como un complemento a nuestras actividades lo que hará que se desarrolló en un buen clima institucional. Piero, (1986) y que se convierte en un elemento de integración del ambiente subjetivo de la institución educativa.

Al realizar el análisis exhaustivo del clima institucional, podemos ver una interesante y amplia revisión teórica, Silva (1992) se basa específicamente en la dificultad de dar a conocer la etiología de los climas institucionales desde diferentes perspectivas y aproximaciones ,sean subjetivas u objetivas, interaccionistas y estructurales, todo ello hace de que exista la necesidad de proponer nuevos estudios, mas longitudinales, lo que permitirá definir nuevos patrones de interacción social en la comunicación. Cuando buscamos la relación entre clima institucional y asertividad, podemos ver que varios autores

plantean la relación e incidencia de distintas variables de clima institucional en una mejor asertividad, es decir proponer y propiciar actividades institucionales, para desarrollar la creatividad e innovación. Rico, Alcover y Taberner (2010) al revisar las últimas investigaciones en relación a la asertividad en los diferentes grupos participativos, se pudo observar que no siempre los grupos de trabajo alcanzan mejores resultados que los trabajos individuales, aunque sea considerado el mejor sistema para los investigadores. Todo esto para estos autores, consideran que lo más elemental es la pertinencia del trabajo que realizan los equipos siempre y cuando tengan su origen en el contexto real. Podemos decir que los factores institucionales (en concreto el clima institucional) y situacionales tiene una directa influencia en la formación de los equipos como un todo, lo que afecta directamente a las variables en diferentes formas.

La confluencia: se refiere directamente a la constante aparición de noticias en los diferentes medios de comunicación (prensa, radio, TV, periódicos, etc.) Con aspectos relacionados a la violencia existente en las diferentes instituciones educativas del país, la concentración de la población emigrante, de las diversas culturas minoritarias o de aquellos sectores desfavorecidos en algunos casos, sea la verificación de los diferentes cambios que son muy importantes que se dan a diario ya sea en lo socioeconómico, puede ser educativo, poder ser familiar, laboral, institucional, también podemos considerar el permanente testimonio, evocado por la prensa especializada del ámbito educativo, como también la presencia de diferentes enfermedades, como también síndromes o malestares, etc.. En los agentes educativos, El incremento de presión y la necesidad de mejorar la calidad educativa, así como el interés desbordante de numerosos expertos en el tema, esto implica la importancia de la incidencia del clima social como un factor que juega de antecedente, mediador o sencillamente como determinadas situaciones que afectan a la comunidad educativa de diferente forma.

1.3.2.1.- La importancia que tiene el clima institucional es enfocada por Núñez (2009) siendo catedrático en Psicología Educativa, como un elemento

de suma importancia para poder comprender y poder abordar la violencia y la interrupción escolar, el abandono y el bajo rendimiento académico de los de algunos estudiantes. Podríamos afirmar que los usos, modelos, objetivo, de la educación ya no se toman en cuenta en el presente siglo, todo ello como consecuencia de los constantes cambios que se viene dando en lo socioeconómico, dificultando la visión y sentido del nuevo sistema educativo.

Según Fernández, (2002), Se comprende por clima institucional, todas aquellas percepciones de los docentes sobre la importancia del comportamiento dentro de la institución que afecta en su desenvolvimiento laboral , dejando aislados a todos los elementos del entorno físico, siendo que estos no son causados por los diferentes comportamientos institucionales, ni por el impacto que ocasiona la eficiencia .

Podemos manifestar que el clima institucional es su concepto es totalmente descriptivo, y está referido a la situación de la vida institucional ,lo que implica que sea difusa, intangibles, vivencial y esta pueda ser más medible. Esto tiene una característica global que encierra múltiples situaciones y aspectos de la institución los mismos que es vivido por todos los agentes educativos y repercute en forma positiva o negativa en la institución educativa, siendo necesario inferir para poder analizar y observar los diferentes componentes.

El clima institucional, estudia las siguientes dimensiones: Respeto a la diversidad: Es decir que el término diversidad cultural nos invita a verlos diversos tipos y formas en los que se expresan cada una de las culturas existente en nuestra sociedad con su propia diversidad. Ahora podemos decir que la diversidad se manifiesta en el total de actividades que realizan en cada grupo social existente, así como en el proceso de adaptación al medio , la forma de manifestarse que cada uno utiliza, la forma de expresar su pensamientos, emociones sentimientos y finalmente la forma de como comunican sus estados de ánimo.

La diversidad cultural existe en diferentes lugares donde conviven en sus grupos. Podemos mencionar que en toda la historia del Perú han cohabitado

distintas culturas como la amazónica, andina, chipaba, entre muchas otras más, donde cada una de estas etnias tiene sus propias particularidades, enfocando cada una la visión del mundo totalmente diferente, también sus manifestaciones culturales tiene sus propios estilos. se puede decir que las reacciones frente a la diversidad varían, siendo posible que ciertas influencias, tengan una idea poco acertada al decir que nos son prestigiosas socialmente, lo que implica que se sean rechazadas o sencillamente no las reconozcan. Todas estas actitudes están unidas a la desigualdad de oportunidades.

Para que el país pueda desarrollarse en forma plena e integralmente, las personas no debe hacer diferencia alguna y puedan aceptar las distintas cultura como una influencia cultural armoniosa, que promueva un ambiente de respeto y promueva el dialogo. Es decir que el respeto a la diversidad cultural, permite no tener barreras frente a las demas realidades que son únicas, esto invita a estar dispuestos a escuchar otras experiencias sociales y culturales como parte de nuestro acervo, para poder compartir nuestras experiencias sin ninguna restricción ni distinción alguna.

Consideramos que, es necesario el poder defender la diversidad cultural y que estos estén avocados en cada campo de acción. Lo primero que debemos potenciar y fortalecer es el pluralismo cultural, como segundo, poder motivar y sensibilizar sobre los procesos que nos llevan a promover el desarrollo de la diversidad creativa en toda la sociedad. Al promover el pluralismo cultural fortalecemos la coexistencia en armonía, una convivencia que sea totalmente pacífica entre todos los miembros de la comunidad, respetando siempre sus diversos orígenes culturales de cada una de las etnias que habitan en nuestro país. Esto quiere decir que la diversidad creativa hace que todos los seres humanos tengan un acceso y oportunidad de poder elegir su forma de vida, lo que se convierte en lo más valiosa para cada uno de ellos.

La diversidad parte de la familia, de ese círculo que circunda a todos los miembros de la familia sin distinción alguna, y cuando uno de los miembros proviene de otra cultura que no sea la nuestra, los hijos ya nacen de esta familias, lo que permite que todos los miembros de esta familia se puedan

enriquecer de todos los aportes que trae esta persona ajena a nuestra realidad, es decir que estos dos padres son agradecidos por estos aportes que les permitirá mantenerlos y enriquecerlos y se ven en ,la obligación de poder conservarlas y hacer el debido proceso de la difusión en su pequeños hijos.

Podemos decir que la diversidad se da en el aula y la institución educativa respectivamente, ya que nos permite atender a los estudiantes respetando sus diversos tipos culturales lo que hace la diversidad, convirtiendo en el aula un bagaje de oportunidades de aprendizaje, color, aprendizajes, costumbres, tradiciones, lo que evitara que exista conflictos, fortaleciendo las actitudes de respeto entre los estudiantes, ya que se convertirá en la oportunidad de aprender de cada estudiante, y si hablamos de la institución educativa relacionada con la familia, estos serían los aspectos más importante que debemos valorar, puesto que son oportunidades ricas de interpretar la realidad más cercana al estudiante ,haciendo que su expresión social , cultural y lingüística nos den una visión clara de su realidad y del mundo que los rodea. La presencia de la discriminación racial, la discriminación y marginación personal, demuestran que no existe la debida valoración de nuestro proceder como una riqueza cultural o de otras culturas que existen en nuestro país. Se puede decir que para alcanzar un desarrollo autentico y que este pueda ser sostenido en el tiempo, es necesario potenciar la riqueza heterogenia con la que cuenta nuestro país, todo ello evitara la homogeneidad de la sociedad, lo que implica enfrentar la imposición de modas, lo que permite evitar la imitación o copias pasivas de los que existe en otras culturas.

Las relaciones interpersonales demuestran su real valor. Siendo que forma parte del desarrollo de estas relaciones entre personas, diferentes agentes educativos, haciendo que se fortalezcan o debiliten estas relaciones. Mientras que un clima institucional armonioso hace que todo funcione bien ya que se fortalecen y potencian las relaciones personales en forma sana, clara y precisa, lo que permite la retro alimentación de este clima institucional fortaleciendo cada vez más. Uno de los puntos importantes son las relaciones humanas que nos permiten comunicarnos con las demás personas,

comunicarnos entre dos personas, siendo lavase de las relaciones en la institución educativa, ya que en cada actividad educativa se produce los procesos recíprocos, en la que las personas, estudiantes y demás, se ponen en contacto directo lo que implica un respeto y valoración de cada comportamiento frente a los otros, dando la oportunidad de formar opiniones acerca ellos, todo estos suscita sentimiento que van a influir en el tipo de relaciones que puedan establecer con los demás.

Las relaciones son interpretadas por las diferentes posturas que cada persona elige con respecto a otras, y aumenta situaciones referidas a las actitudes así como a la red de interacciones que se dan frente a otras personas. se pueden dar actitudes que permitan fortalecer positivamente la cooperación, acogida, autonomía, participación, satisfacción, pero también podemos tener actitudes de reserva dentro de ellas podemos manifestar la competitividad, ausentismos, intolerancia, frustración, las mismas se manifiestan internamente en la persona, o sencillamente explicita o no, pueden ser considerados los deseos, como las aspiraciones e intereses corporativos y personales.

Si decimos, toda persona es considerada como eje central de las relaciones, podríamos afirmar que, el comportamiento que adopten cada una de ellas y puedan desarrollarla en diferentes situaciones particulares y puedan interactuar en forma libre, esto podría obstaculizar algunas relaciones interpersonales de diversa manera, o como también podrían verse favorecidas. En el caso de que las relaciones responda a las actitudes positivas, como la cooperación, la acogida, la participación y prioritariamente la autonomía entre otras, siempre y cuando se tenga como punto de partida el dialogo valorativo positivamente en las personas y de sí mismo. La confianza, el clima del aula son automáticamente positiva, convirtiéndose gratificante. Pero si las relaciones tiene el origen negativo como la competitividad, intolerancia y frustración, el reinante será el individualismos, pero la falta de tacto, las relaciones airadas y sin control, el aplazamiento de la toma de decisiones y existiendo más aun la dificultad de asumir sus propios errores, estaremos frente a un clima en el aula

totalmente negativo. Pero podemos dejar entrever la existencia de plantear nuevas soluciones frente a este conflicto, pero pensar en la naturaleza de la institución educativa, podemos decir que es asimétrica en cuanto a los integrantes de la institución, así como la jerarquía en cuanto a organización y pública en cuanto a su constitución, entonces podemos decir que surgirán conflictos y diferencias en cada una de las posiciones cotidianas.

Los conflictos existen permanente mente de diferentes situaciones y acciones entre los actores de las instituciones educativas, generalmente van asociadas a las faltas o vulneración del reglamento interno, las mismas que son sancionadas por la autoridad en este caso el director. Frente a esta situación afirmamos que los conflictos interpersonales no siempre tiene el origen de incumplimiento del reglamento interno de la institución, sino de la propia relación existente entre los docentes o actores de la comunidad educativa, por lo que en estos diversos casos no se puede levantar sanción ni castigo, pero si podemos generar otra situación para poder solucionar el problema presentado mediante la aclaración del conflicto y darle una posterior solución. Consideramos que un primer paso es aclarar qué es un conflicto, reconociendo la dinámica interna del manejo de relación, es decir conocer las posibles formas de absolverlo, para posteriormente, identificar cuáles son las habilidades que debemos fortalecer y desarrollar en la aplicación de diversas técnicas para dar solución al conflicto presentado, esto marcará la diferencia frente a las demás instituciones educativas, siendo capaces de absorberlo con un sentido práctico de comunidad y dar respuesta a la misión institucional.

Podemos decir que la gestión de los recursos humanos es sumamente importante para el desarrollo de la institución educativa, lo que hará que sea más efectiva, vigente, eficaz y productiva, lo que implica potenciar el desarrollo humano, siendo el objetivo fundamental el desarrollo del personal y el fortalecimiento de las relaciones dentro de la institución, lo que permitirá mantener un clima adecuado y óptimo de trabajo lo que mejora las condiciones de la vida institucional, todo esto permitirá la comodidad de los docentes y les permita estar motivados, satisfechos y así puedan desarrollar su habilidades y

capacidades, contribuyendo al fortalecimiento personal de cada integrante de la comunidad educativa, lo que evidenciará el crecimiento de las instituciones educativas. Todos estos retos que enfrentan las instituciones educativas responden al esfuerzo de los docentes al desarrollar la asertividad como destreza social que involucra a todos los agentes educativos, convirtiendo el clima institucional en agradable gracias a sus habilidades gerenciales que permiten la unión de toda la comunidad educativa, para alcanzar básicamente propósito que sea totalmente significativo, esto implica enfocar las fuerzas que lo separan y que se puedan sostener en las instituciones educativas libres de la mediocridad, que es lo que más caracteriza por la existencia de conflictos entre los integrantes de la institución, lo que crea un clima inadecuado. La asertividad permite a la institución educativa mejorar y potenciar la calidad educativa, guardando una estrecha relación con la práctica de los integrantes de la comunidad educativa, siendo la pieza clave del éxito la asertividad en los docentes, mejor aún si cada docente se convierte en un líder en cada actividad educativa que tenga a su cargo y la desarrolle en óptimas condiciones, todo ello se complementa con el buen liderazgo directivo por parte del director, permitiendo crear un clima institucional adecuado, favorable para el desarrollo de las actividades, permitiendo aumentar el rendimiento, ya que influye positivamente en el comportamiento de todos los agentes educativos y todas las personas que se desenvuelven en ese medio, ya que se sentirán identificados e integrados a la institución educativa.

Por otro lado el clima institucional agradable, estable en la institución educativa nos permitirá tener un buen servicio a largo plazo. Por tanto el líder en la gestión educativa debe tener en cuenta que el medio es una parte activa de la institución y por ende se debe valorar y prestar mucha atención como un complemento al accionar en cada una de las instituciones educativas, ya que son integrantes activos en el desarrollo institucional. Una institución con una disciplina rígida, con presiones al personal docente obtendrá logros a corto plazo, si es que se llegara a dar, lo que implica que se está formando una institución con problemas de índole graves, ya que sus relaciones interpersonales presentarán dificultades y se percibirá un clima desfavorable

para la marcha de la misma. Siendo la asertividad y el clima institucional los aspectos más importantes para la buena marcha institucional lo que garantiza el servicio educativo a brindar, de lo contrario estaríamos ablando de instituciones educativas que presenten problemas en sus relaciones interpersonales afectando el progreso y desarrollo de la institución. También podemos afirmar que las instituciones educativas de la UGEL Camaná no son ajenas a esta situación lo que evidencia la existencia de problemas al interior de las mismas como resultado del diagnóstico realizado, demostrando un clima institucional poco motivador, fundamentándose las discrepancias entre los integrantes de la comunidad educativa, así como los malos comentarios y en algunos casos el desinterés por el logro de los objetivos institucionales como parte de su accionar docente, estando totalmente desmotivados por la falta del reconocimiento de los méritos que van alcanzado por parte del directo, así mismo el trabajo poco productivo, la inexistencia de una comunicación poco fluida y oportuna entre los diferente miembros del a comunidad educativa. Otro punto importante es el no saber escuchar a los demás, así como muchos de los docentes tiene poca identificación institucional, limitándose a cumplir con sus funciones, su horario de trabajo y se muestran totalmente ajenos a las actividades internas que realiza la institución ya sea aniversarios, festivales, desfiles, ferias escolares, entre otras tantas. Todos los agentes educativos y la propia comunidad conocen la importancia y necesidad de desarrollar diversas actividades que nos permiten interactuar e integrar a todos los miembros de la comunidad, ya que estas actividades promocionen el trabajo en equipo, la identidad institucional, la mejora de las relaciones interpersonales, la resolución de conflictos. Por tanto la asertividad educativa en la institución juega un rol protagónico, porque permite mejorar el servicio educativo, pero todavía vemos en los docentes actitudes pasivas sin interés en la gestión interna, esto evidencia la falta de percepción en relaciona su rol protagónico como docente líder. Esta investigación se realizó centrándose en la relación que existe entre la asertividad y el clima institucional, teniendo en cuenta que estas variables son el eje de todas y cada una de las instituciones educativas, porque la asertividad, influye en el personal docente para que el trabajo se desarrolle con entusiasmos, en equipo y permita tener una identidad institucional,

disminuyendo los conflictos existentes, facilitando la satisfacción y productividad en cálidos clima institucional dentro de cada institución educativa de Camaná

1.4 Formulación del Problema

Problema General

¿Existe relación entre asertividad y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de asertividad en docente de las instituciones educativas de Camaná 2017?

¿Cuál es el nivel clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017?

¿Cuál es el grado de correlación entre la asertividad y el clima institucional entre los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.

1.5 Justificación del estudio

El presente trabajo se justifica, porque tiene el propósito de ahondar o profundizar sobre las variables propuestas asertividad y clima institucional, estos temas vistos en estos últimos tiempos son de vital importancia en cualquier institución especialmente en la que se ha trabajado como son las instituciones educativas, pues en ellas estos temas tiene vital importancia ya que los docentes deben encontrar un buen clima institucional, mantener una buena relación entre los miembros de la institución, sentirse motivados, con una buena comunicación asertiva, en el trabajo que realice se sentirán satisfechos, se obtendrán los mejores resultados constituyéndose en el factor fundamental y obtener un buen clima institucional que permita la incremento de la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes.

Con el trabajo realizado es un aporte, para tomar las medidas necesarias para poder tener un personal que se comunique asertivamente ya que se ha visto que tenemos que asumirla como una habilidad social que debemos tener todos los seres humanos, de expresarnos libremente, de reconocer nuestros derecho y la de los demás, de tener una conducta de respetos hacia las demás personas y hacia nosotros mismos, a ver que exista un buen clima institucional creado por un buen liderazgo, a sentirnos motivados con la labor que realizamos a diario a fortalecer nuestra relaciones interpersonales, y por ende brindar el mejor servicio a nuestros estudiantes aportando una enseñanza de calidad.

Por otro lado este trabajo se justifica, porque toda la información obtenida en la investigación será aprovechada como antecedente es futuros trabajos relacionados con el tema propuesto, reconocer que cuando se trabaja bajo una buena comunicación asertiva y un buen clima institucional, dará armonía entre sus miembros y solo así cada institución educativa se podrá conducir hacia un bienestar en la comunidad educativa.

La investigación está orientada fundamentalmente a contribuir al progreso y mejoramiento de la educación en nuestro país que es un factor importante y que favorece en poder lograr los objetivos, planes, proyectos, metas educativas, sobre todo lograr la calidad educativa en provecho de nuestros estudiantes.

1.6 Hipótesis

Hi: Existe una relación positiva entre la asertividad y clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017

Ho: No existe relación entre la asertividad y clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017

1.7 Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación entre la asertividad y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de Camaná 2017.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de asertividad en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.
- Identificar el nivel del clima institucional de los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.
- Establecer el grado de correlación entre la asertividad y el clima institucional entre los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta el diseño correlacional, porque la finalidad de los estudios correlacionales es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto, es decir saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. Según Kerling (2002) “El diseño correlacional, es aquel diseño donde no se manipula ninguna variable, solo se miden y luego se comparan para ver qué relación existe entre éstas” (p.247).

Por ser un diseño transversal, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003), en este diseño la recolección de datos se realizó en un solo momento, buscando relacionar las variables del estudio y analizar su incidencia e interrelación.

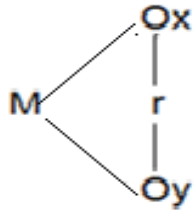
La metodología de investigación es hipotética deductiva ya que se propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales.

El tipo de estudio es no experimental, de alcance descriptivo Hernández, (2010) afirma que este tipo de estudio busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analiza.

Vera (s.f., párr. 1). La investigación es cualitativa es aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. La misma procura por lograr una descripción holística, esto es, que intenta analizar exhaustivamente, con sumo detalle, un asunto o actividad en particular. A diferencia de los estudios descriptivos, correlacionales o experimentales, más que determinar la relación de causa y efectos entre dos o más variables, la investigación cualitativa se interesa más en saber

cómo se da la dinámica o cómo ocurre el proceso en que se da el asunto o problema.

A este diseño le corresponde el diagrama:



M = Representa

Ox = Representa la variable clima institucional.

Oy = Representa la variable convivencia docente.

r = Indica la relación existente entre ambas variables.

2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Asertividad	La asertividad se caracteriza por la emisión de conductas que expresan los derechos y sentimientos de la persona sin herir a los otros. (León & Vargas, 2009)	Serán evaluadas a través de sus dimensiones.	pertenecía	Es decir las cosas en el momento oportuno y adecuado respetando la diversidad de las personas, culturas, costumbres y tradiciones	Nominal
			Expresión de opiniones.	Es temor de poder expresar sus opiniones de manera pública, teniendo temor a que su opinión no sea escuchada y que sea producto de burla, miedos al bullying o a los malos juicios sociales negativos.	
			Decir no	Capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales.	

Clima institucional	Es la percepción que los individuos tienen sobre diferentes aspectos de la organización, producto de sus vivencias e interacciones en el contexto del servicio educativo, donde cobra importancia la forma cómo se dan las relaciones interpersonales, el estilo de dirección considerando la claridad y coherencia en la dirección, la identificación con la institución, la forma de la distribución, la disponibilidad de los recursos, la estabilidad laboral, y la forma como se dan los valores colectivos bajo principios sólidos Acero, (2003, p.	El clima institucional se va a evaluar a través de las dimensiones.	Respeto a la diversidad	Muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con los pares.	Nominal
				Toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.	
				Evita cualquier tipo de discriminación	
			Relaciones interpersonales	Establecen relaciones interpersonales buenas	
				muestran buen trato en sus relaciones interpersonales	
				se el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa	
			Resolución	Generan el diálogo y la comunicación empática	

	125)		de conflictos	Identifican y analizan situaciones conflictivas.	
				Plantean alternativas de solución pacíficas.	

2.3 Población, muestra y muestreo

Población, según, Hernández (1998) población la constituye el universo del estudio, es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.210), 107 docentes de las Instituciones Educativas de Camaná 2017

Muestra

Según, Hernández (1998) la muestra “es esencial de un subgrupo de la población” (p. 207), por ser pequeña la muestra se toma las 107 unidades de investigación, convirtiéndose en una muestra censal.

Cuadro N° 01 de población

N°	Instituciones Educativas	Docentes	Administrativos	Total
1	40226 Santa Rosa de Lima	18	3	21
2	40227 Eduardo Portugal	17	3	20
3	41040 José Carlos Mariátegui	19	4	23
4	41041 Cristo Rey	38	5	43
Total		92	15	107

Fuente: Base de Datos de las instituciones educativas

2.4 Técnicas e instrumentos

Técnicas

La técnica utilizada en la investigación es la encuesta aplicada para cada variable. Según: Suárez, (1998) sostiene que la encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de personas o grupos cuyas opiniones interesan recopilar a la persona que investiga” (p.54).

Instrumentos

El instrumento utilizado en la investigación es el cuestionario. Según (Tamayo, 1999), señala que el cuestionario contiene los aspectos del importantes e inherentes y que nos permite, separar ciertos problemas que necesitamos investigar, a aumentar o cambiar el número de preguntas que se necesita para conocer la realidad el objeto de estudio.

El instrumento fue aplicado a profesores para averiguar su opinión sobre la relación que existe entre la asertividad y el clima organizacional.

Variable 1 cuestionario. Asertividad

El instrumento sobre la asertividad fue tomado y adaptado de la propuesta de (Parraga & Bartolo, 2014), su propósito es medir la asertividad que presenta los directores de cada institución educativa de acuerdo a la percepción de los docentes, el cuestionario consta de 20 ítems, donde son de la dimensión pertinencia 6, de la dimensión expresión de opiniones son 8 y de la dimensión decir no son 6 cada dimensión las opciones de la siguiente escala: 1: Nunca, 2:a veces , 3: siempre, Para la confiabilidad de este instrumento, se aplicó a 10 docentes que no son parte de la muestra y se obtuvo un 0.6866 de confiabilidad con el Alfa de Cron Bach.

Validez.

El autor del cuestionario, logró la validación de la prueba empleando el criterio de juicio de expertos en forma cualitativa, y cuantitativa de tipo porcentual obteniendo el instrumento, una muy buena validez (81,44%).

Considerando que era necesario obtener una validez de contenido más objetiva, y con el fin de adaptar el instrumento al contexto de estudio, se procedió a determinar la validez del instrumento, sometiéndola a una evaluación de juicio de expertos. Para el caso, se proporcionó el cuestionario a reconocidos profesionales con grado académico de maestría que ejercen la docencia en las diferentes instituciones educativa de la localidad.

2.5 Método de análisis de datos

Los datos recopilados son organizados en una base de datos que se elabora en el programa de computador estadístico Statistical Product and Service Solutions (SPSS-V20) y Excel. Luego empleando la estadística descriptiva se elaboran tablas porcentuales con sus respectivos gráficos de barras e interpretaciones por cada variable y dimensión. Asimismo se emplea la estadística inferencial para la verificar la hipótesis mediante las medidas estadísticas coeficiente de correlación de r- Pearson.

III. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentarán los resultados de la investigación para las variables Asertividad y Clima Institucional aplicando una estadística inferencial mostrando las tablas y figuras se utilizaron los siguientes baremos para la división de categorías:

Asertividad:

Nro.	Categoría	Puntuación
1	Bueno	61 a 90
2	Regular	31 a 60
3	Malo	16 a 30

Clima Institucional:

Niveles	Puntuaciones
Bueno	31-34
Regular	26-30
Malo	21-25

Tabla 1

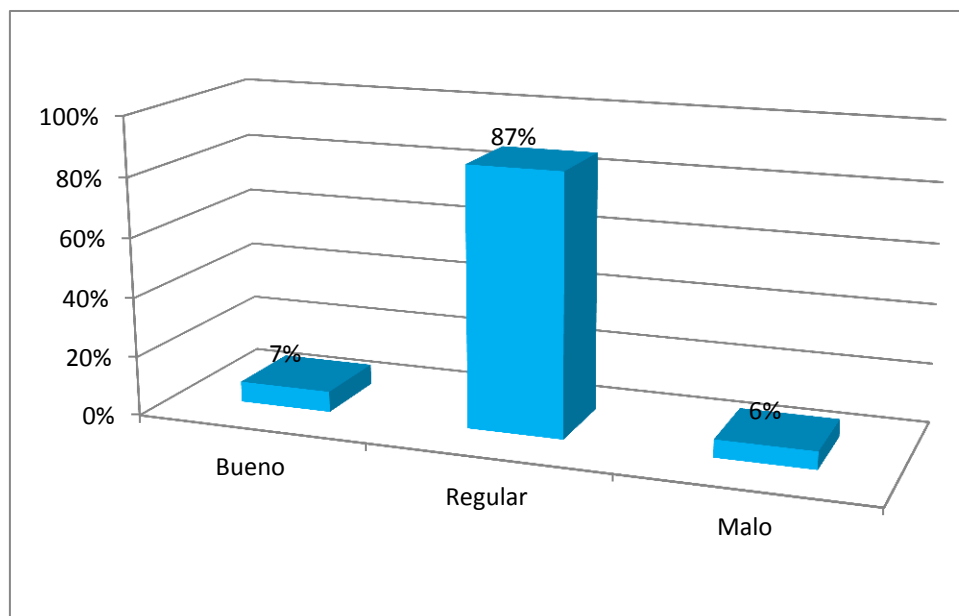
Clima institucional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	6	6%
Regular	93	87%
Malo	8	7%
Total	107	100%

Fuente: Base de Datos

Gráfico 1

Clima Institucional



Interpretación:

La variable clima institucional tiene un nivel regular con un 87%, basado en una percepción acerca de las relaciones institucionales y la interacción con el contexto educativo, así mismo las relaciones interpersonales que se desarrollan tanto entre docentes como alumnos y directivos es buena con un 7%, y un 6% manifiesta que el clima institucionales malo.

Tabla 2

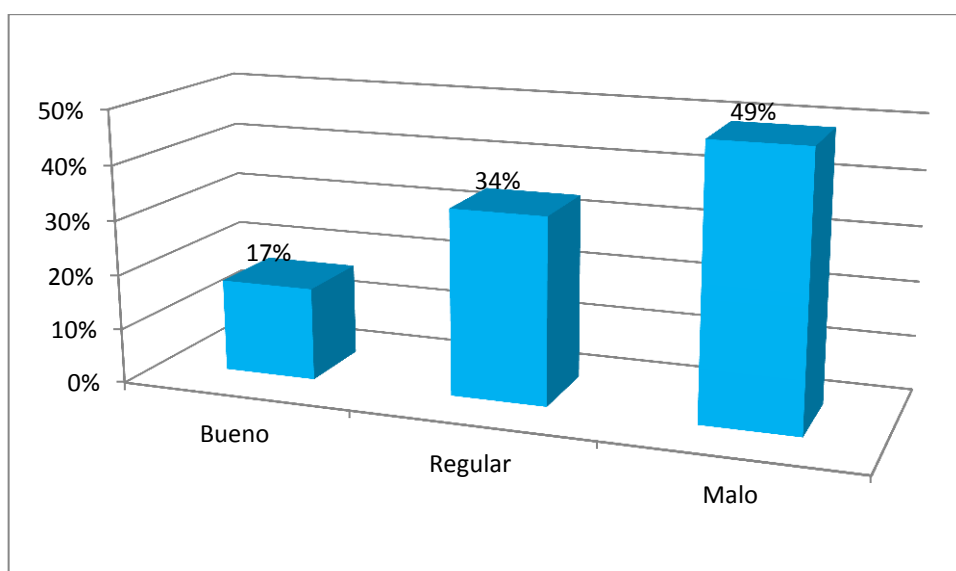
Clima institucional dimensión respeto a la diversidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	40	17%
Regular	36	34%
Malo	18	49%
Total	107	100%

Fuente: Base de Datos

Gráfico 2

Clima Institucional dimensión respeto a la diversidad



Interpretación:

Para la variable clima institucional dentro de la dimensión de respeto a la diversidad se determinó que es mala con un el 49% de los docentes tiene desconocimiento acerca de los procesos de la diversidad y regular con un 34%, y es buena solo el 17% conoce, el respeto a la diversidad ligada a situaciones de desigualdad social

Tabla 3

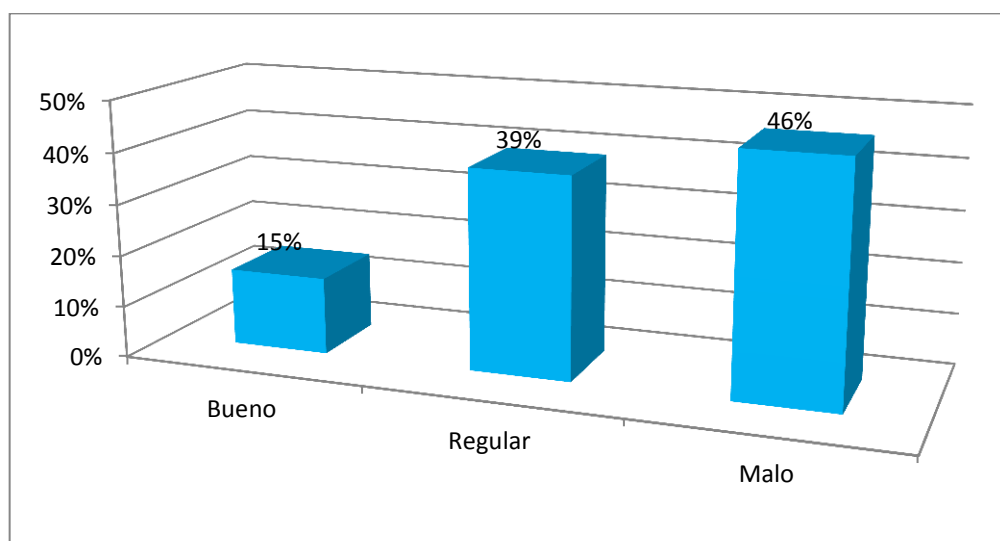
Clima Organizacional dimensión relaciones interpersonales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	29	15%
Regular	42	39%
Malo	14	46%
Total	107	100%

Fuente: Base de Datos

Gráfico 3

Clima Institucional dimensión relaciones interpersonales



Interpretación:

En la variable clima institucional dentro de la dimensión relaciones interpersonales se determina que el 46%, es mala, pero el 39% de docentes considera que es regular las relaciones interpersonales y solo el 15% de docente manifiesta que es buena ya que mantiene siempre una buena relación interpersonal.

Tabla 4

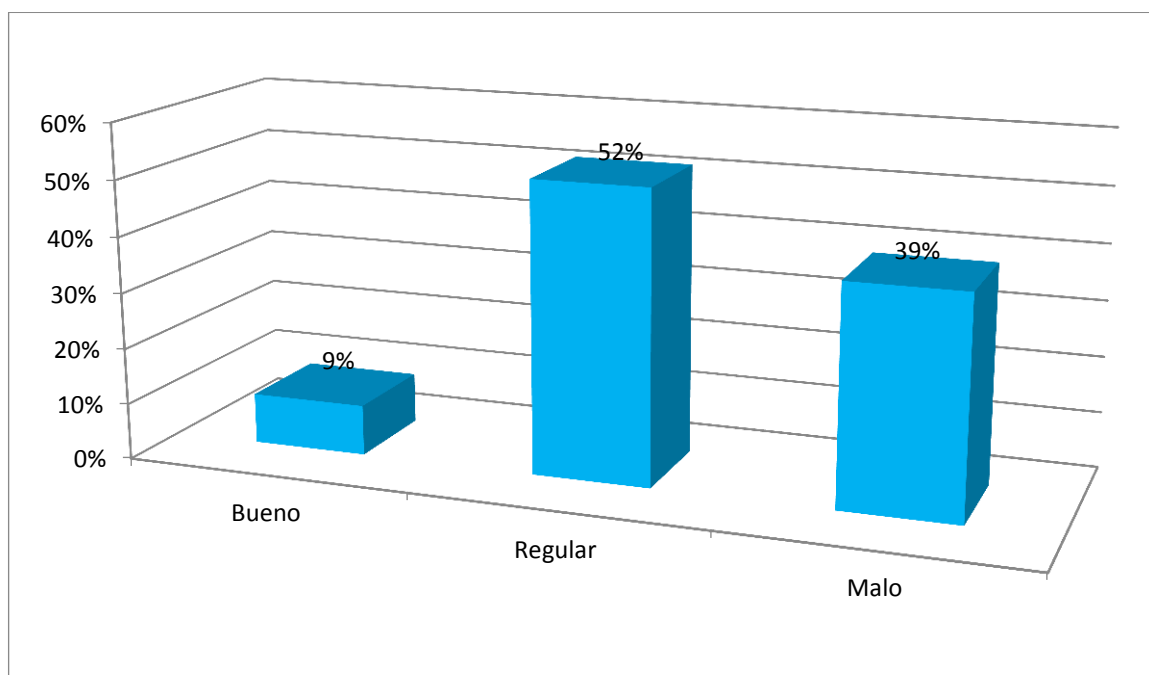
Clima Institucional dimensión resolución de conflictos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	40	9%
Regular	56	52%
Malo	10	39%
Total	107	100%

Fuente: Base de Datos

Gráfico 4

Clima Institucional dimensión resolución de conflictos



Interpretación:

En la variable el clima institucional dentro de la dimensión de resolución de conflictos se determinó que el 52%, de los docentes pertenecen a la categoría regular y el 39%, a la categoría malo si bien es cierto existen la capacidad de resolver problemas por parte de las instituciones muchos de los docentes no se encuentran dentro de la capacidad de resolver conflictos y solo el 9% considera buena la resolución de conflictos

Tabla 5

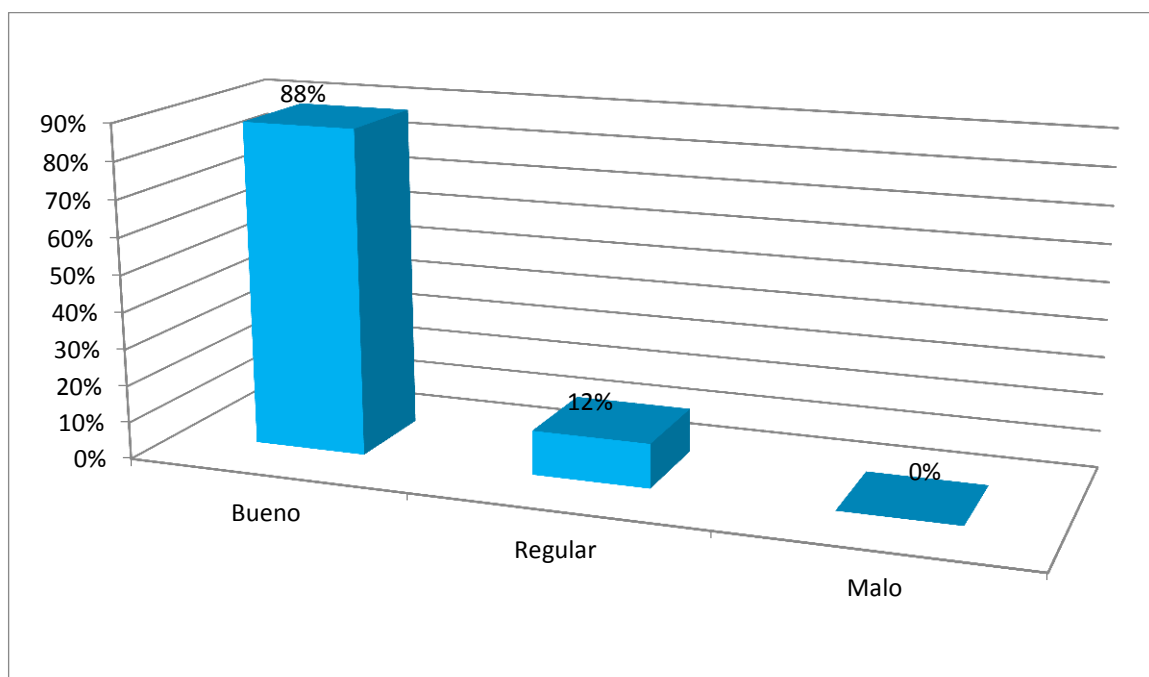
Asertividad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	105	88%
Regular	2	12%
Malo	0	0%
Total	107	100%

Fuente: Base de Datos

Gráfico 5

Asertividad



Interpretación:

En la variable asertividad se determinó que es buena con un 88%, y regular con un 12%, lo que quiere decir que se caracteriza por expresar conductas ligadas a los sentimientos emociones y al respeto de las personas sin herir a los demás

Tabla 6

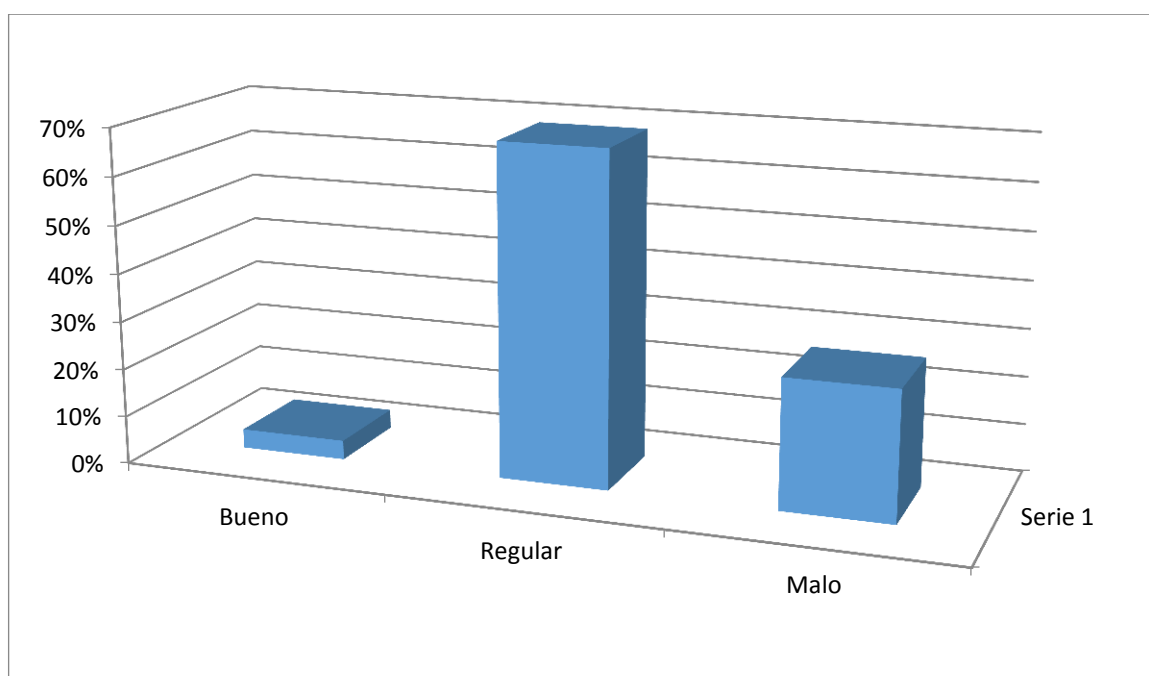
Asertividad dimensión pertenecía

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	7	4%
Regular	74	69%
Malo	29	27%
Total	107	100%

Fuente: Base de Datos

Gráfico 9

Asertividad dimensión pertenecía



Interpretación:

En la variable asertividad dentro de la dimensión de la pertenecía con los docentes se encuentran en el nivel regular con un 69%, sin embargo, se determina de que es malo con un 27%, y solo el 4% de los docentes pertenecen a la categoría buena ya que existen ciertas limitaciones en cuanto a la interacción con la parte institucional de las instituciones teniendo en cuenta algunas situaciones que pueden generar poca pertenencia entre las partes.

Tabla 7

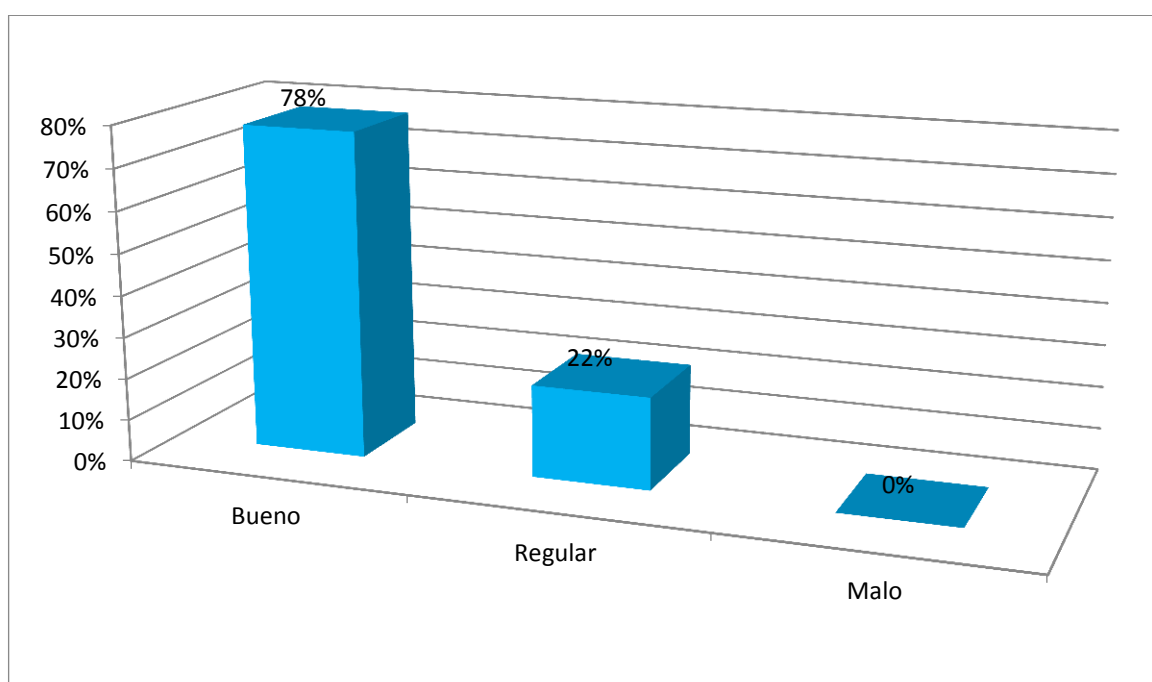
Asertividad dimensión Expresión de Opiniones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	83	78%
Regular	24	22%
Malo	0	0%
Total	107	100%

Fuente: Base de Datos

Gráfico 7

Asertividad dimensión Expresión de Opiniones Interpretación:



La variable asertividad dentro de la dimensión de expresión de opiniones los docentes es regular con 22% y el 78% es buena, ya que se siente bastante seguros al dar sus opiniones o expresar una negativa dependiendo de la situación cuando consideran irracional una petición.

Tabla 8

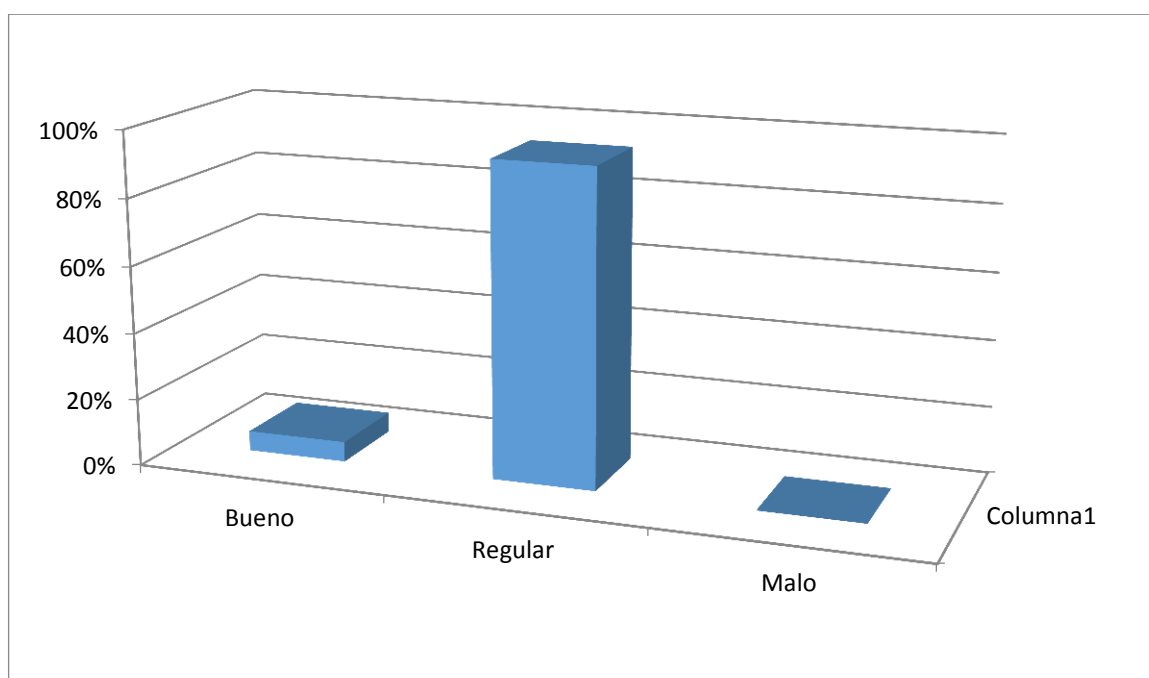
Asertividad dimensión Decir No

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	6	6%
Regular	101	94%
Malo	0	0%
Total	107	100%

Fuente: Base de Datos

Gráfico 8

Asertividad dimensión Decir No



Interpretación:

En la variable asertividad dentro de la dimensión llamada decir no es regular con un 94%, y el 6% es buena, ya que los docentes son capaces de expresar una negativa ante alguna situación en la cual no se muestran a favor o tenían alguna opinión en contra. Así mismo ante peticiones que consideren inadecuadas o alguna actitud abusiva por parte de los directivos.

Tabla 9**R de Pearson entre Asertividad y Clima institucional**

Variables		Clima institucional	Asertividad
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,72**
	Sig. (bilateral)		0,01
	N	107	107
Asertividad	Correlación de Pearson	,72**	1
	Sig. (bilateral)	0,01	
	N	107	107

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

Interpretación:

En la prueba de correlación de Pearson entre las variables asertividad y clima institucional se determina de que el valor de correlación es de 0.72**, con un nivel de significancia positiva media por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación positiva entre el clima institucional y la asertividad en los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación tuvo como finalidad, determinar la relación entre la asertividad y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017, para lo cual se ha utilizado en cuanto a su metodología es hipotética deductiva, de diseño correlacional, transversal, el tipo de estudio es no experimental de alcance descriptivo, cualitativo, la muestra es de 107 unidades de investigación, es una muestra censal, para ambas variables se ha utilizado la técnica de la encuesta, con instrumentos validados.

En cuanto a la primera variable sobre asertividad, encontramos que el 88% se encuentra en la categoría de bueno por lo que imaginamos que los docentes reconocen sus derechos y la de los demás, lo propio en lo que respecta en las demás dimensiones de asertividad existe una constante que los docentes son muy asertivos.

Realizando un análisis de la segunda variable sobre el clima institucional tiene un nivel regular con un 87%, así mismo el 7% es malo y solo el 6% bueno, es decir que, los docentes no respetan la diversidad educativa donde trabajan, por lo que debemos suponer que no existe desconocimiento sobre los objetivos, planes proyectos que tenga la I.E., por otro lado en la dimensión relaciones interpersonales solo existe el 39% que es regular, seguido de un 46% que es malo lo que nos hace suponer que no existe ninguna tendencia en poder trabajar en grupo o que existe ciertos conflictos en los mismos, y que de hecho la comunicación no es asertiva, en cuanto a la otra dimensión de resolución de conflictos existe una constante de regular, por lo que nos hace pensar que no existe un buen clima institucional en las instituciones educativas, en la prueba de correlación de Pearson entre las variables asertividad y clima institucional se determina de que el valor de correlación es de 0.72 con un nivel de significancia a dos colas por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación positiva entre el clima institucional y la asertividad.

Por otro lado tenemos, trabajos anteriores como Patiño, (2014), que existiendo una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, llegando a la conclusión clima organizacional tiene relación directa y significativa con el desempeño docente, lo propio tenemos a Quintanilla, (2014), como resultados se tiene que existe una correlación directa y significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional además en cuanto a las relaciones humanas existe un nivel favorable lo cual nos indica que la práctica de valores y las habilidades sociales.

En cuanto a la teoría concordamos con las definiciones de Elizondo, (2000) , explica que la asertividad como la destreza, habilidad para expresar los pensamientos, emociones, sentimientos, su manera de ver las cosas, sus percepciones y como defender sus propios derechos sus propios derechos cuando es apropiado defenderlos y Bishop, (2000) , añade que ser asertivo significa ser capaz de expresarse con seguridad sin tener que recurrir a comportamientos pasivos, agresivos o manipuladores, que se tiene que aprender a escuchar, mantener su propio autoconocimiento control de la situación, der saber escuchar a los demás si9n descuidar sus propios principios e intereses.

(Alberti, 1977), indica que la asertividad no es un rasgo de las personas, y que los individuos no son asertivos, ni no asertivos, los seres humanos tienen forma de comportarse o de actuar muy variada, y es de acuerdo a las circunstancias del ambiente y relaciones que tenga para tener o no tener una conducta asertiva y continua explicando que es una particularidad o característica de la conducta , no de las personas, es inherente a ella y no de la sociedad o del entorno, que tiende a ser una conducta socialmente positiva, verdadera, autentica, pero no son dañina.

Litwin & Stringer, (1968), pensaron que el clima institucional es sentido no solo por el sistema formal sino por todos los factores del medio ambiente que rodea como los valores, cualidades, condiciones, actitudes, si se encuentran motivados o no las personas que trabajan en las instituciones, así también a Friedlander & Margulies, (1969), lo describe como el comportamiento que

tienen la organización, es decir que el clima es la parte innato, esencial, intrínseco a la institución u organización, el mismo que visto por los trabajadores y que de algún modo afecta su, conducta, actitudes y comportamiento, sus formas, lo propio a Pulido, (2003), define al clima institucional como: “En toda institución educativa existen una serie de condiciones. Características, circunstancias, es decir que los docentes todos los días viven un determinado clima institucional, haciendo que su desenvolvimiento afecta su desarrollo como persona”

El presente trabajo tiene el propósito de ahondar o profundizar sobre las variables propuestas asertividad y clima Institucional, estos temas vistos en estos últimos tiempos son de vital importancia en cualquier institución especialmente en la que se ha trabajado como son las instituciones educativas, pues en ellas estos temas tiene vital importancia ya que los docentes deben encontrar un buen clima institucional además los docentes deben sentirse satisfechos, de esta forma se obtendrán los mejores resultados constituyéndose en el factor fundamental y obtener un buen clima institucional que permita la incremento de la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes.

Es necesario para que el personal docente se comunique asertivamente tenemos que asumirla como una habilidad social que debemos tener todos los seres humanos, el de expresarnos libremente, de reconocer nuestros derechos y la de los demás, para que exista un buen clima organizacional, creado por un buen liderazgo, hemos de sentirnos motivados con la labor que realizamos a diario, a fortalecer nuestra relaciones interpersonales, y por ende brindar el mejor servicio a nuestros estudiantes aportando una enseñanza de calidad a nuestros estudiantes.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que existe una correlación positiva entre asertividad y clima institucional en los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017 puesto que el valor de correlación entre dichas variables desde 0.72, a un nivel significancia por lo que el p valor es menor a 0.01, se acepta la hipótesis en la investigación que afirma que existe una relación positiva entre dichas variables referencia tabla N° 9.

Segunda: Se determina que el nivel de asertividad en los docentes en las instituciones educativas de cámara 2017, pertenecen al nivel regular con un 88%, ya que son capaces de expresar conductas positivas asertivas son capaces de expresar sus opiniones de demostrar disconformidad con alguna situación transmitiendo lo de forma segura sin generar molestia a otra persona referencia tabla N°5.

Tercera: Se determina que el nivel de clima institucional en los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017, pertenecen al nivel regular con un 87%, ya que no todos los docentes se encuentran comprometidos en la misión y visión de sus instituciones y tienen algunos percances con el área administrativa o directiva de las mismas instituciones referencia tabla N°1.

Cuarta: Podemos afirmar que el grado de correlación entre la asertividad y el clima institucional entre los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017 es de 0.72**, con un nivel de significancia positiva media por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación positiva entre el clima institucional y la asertividad en los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que las instituciones educativas y todo su personal sepan dar valor a la comunicación asertiva, todo ello se puede lograr a través de talleres, sesiones de trabajo los distintos estilos de comunicación asertiva.

Segunda: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas, se les sugiere mantener siempre los canales de comunicación, eso motiva un intercambio de ideas, donde en los trabajos de grupo se puedan exponer las necesidades, conflictos, inquietudes, de modo que los docentes se conviertan en miembros activos, responsables, solidarios con la institución donde laboran.

Tercera: Se recomienda que el personal directivo involucren y motiven al personal docente a que puedan participar en los objetivos, planes, proyectos, creando así las buenas prácticas y un buen clima organizacional en la institución educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aroca, P. (22 de abril de 2013). *Asertividad: La importancia de saber de decir no*.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzman y Valle.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Bishop, D. (2000). *Desarrolle su asertividad*. Barcelona: Gedisa.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. S.l.: Trillas.
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla Región Callao*. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Castillo, V., & Pedraza, F. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I N° 87, Callo 2009*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión de talento humano*. México: Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Diener, E., Suh, M., Lucas, E., & Smith, L. (1999). *Bienestar subjetivo: Tres décadas de progreso*. s.l.: Psychological Bulletin.
- Elizondo, M. (2000). *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico*. México: Trillas.
- Etkin, Friedlander, F., & Margulies, N. (1969). *Múltiple impactos del clima organizacional y de los sistemas de valores a la satisfacción en el trabajo*. s.l.: Persona y Psicología.

- Llacuna, J., & Pujol, L. (2004). *La conducta asertiva como habilidad social*. España: Ed. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales - España.
- Mangione, C., & Anglat, E. (2002). *Asertividad. Su relación con los estilos educativos familiares*. s.l.: Interdisciplinaria.
- Patiño, L. (2014). *El clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Camaná 2014*. Arequipa: Universidad César Vallejo.
- Quintanilla, A. (2014). *Las relaciones humanas y el clima organizacional en las instituciones educativas de Camaná 2014*. Arequipa: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. s.l.: Prentice Hall Pearson.
- Rodríguez, V., & Romero, D. (2011). *La asertividad como factor asociado a las habilidades cognitivas de solución de problemas interpersonales en estudiantes de 12 de años*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana.
- Schneider, B. (1975). *Clima organizacional: Un ensayo*. s.l.: Psicología del personal.
- Tauguiri, R. (1968). *El concepto de clima organizacional*. Boston: Harvard School.
- Trujillo, R. (2014). *La técnica del clown para mejorar la asertividad de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la Universidad Antenor Orrego de la Ciudad de Trujillo*. Trujillo: Universidad Antenor Orrego.

ANEXOS

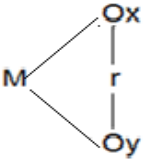
ANEXO: 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Asertividad y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Camaná, 2017

Autor: Br. María Verónica Linares Palacios

Línea de investigación: Gestión y Calidad Educativa

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Existe relación entre asertividad y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de asertividad en docente de las instituciones educativas de Camaná 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la asertividad y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de asertividad en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017. • Identificar el nivel del clima institucional I de los docentes de las 	<p style="text-align: center;">HIPOTESIS</p> <p>Hi: Existe una relación positiva entre la asertividad y clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017</p> <p>Ho: No existe relación entre la asertividad y clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE 1: Asertividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • pertinencia • Expresión de opiniones • Decir no <p style="text-align: center;">VARIABLE 2: Clima institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la diversidad • Relaciones interpersonales 	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación:</p> <p>Según la finalidad: Básico</p> <p>Según su carácter: Descriptiva Correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Según su naturaleza cualitativa.</p> <p>Según el alcance:</p>

<p>¿Cuál es el grado de correlación entre la asertividad y el clima institucional entre los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017.</p>	<p>instituciones educativas de Camaná 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer grado de correlación entre la asertividad y el clima institucional entre los docentes de las instituciones educativas de Camaná 2017. 		<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos 	<p>Temporal: Transversal</p> <p>Según la orientación: Comprobación</p> <p>Diseño de Investigación:</p>  <p>Población: 107 docentes de las Instituciones Educativas de Camaná 2017.</p> <p>Técnicas:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
--	--	--	--	---

ANEXO: 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Asertividad	La asertividad se caracteriza por la emisión de conductas que expresan los derechos y sentimientos de la persona sin herir a los otros. (León & Vargas, 2009)	Serán evaluadas a través de sus seis dimensiones.	Ser pertinente	Es decir las cosas en el momento oportuno y adecuado respetando la diversidad de las personas, culturas, costumbres y tradiciones	Nominal
			Expresión de opiniones.	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales	
			Decir no	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o	

				irracional.	
Clima institucional	Es la percepción que los docentes tienen sobre diferentes aspectos de la organización, producto de sus vivencias e interacciones en el contexto del servicio educativo, donde cobra importancia la forma cómo se dan las relaciones interpersonales, el estilo de dirección considerando la claridad y coherencia en la dirección, la identificación con la institución, la forma de la distribución, la disponibilidad de los recursos, la estabilidad laboral, y la forma como se dan los valores colectivos bajo principios sólidos Acero, (2003, p. 125)	El clima institucional se va a evaluar a través de las dimensiones.	Respeto a la diversidad	Muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con los pares.	Nominal
				Toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.	
				Evita cualquier tipo de discriminación	
			Relaciones interpersonales	Establecen relaciones interpersonales buenas	
				muestran buen trato en sus relaciones interpersonales	
				se el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa	
				Generan el diálogo y la comunicación empática	
Resolución de	Identifican y analizan situaciones				

			conflictos	conflictivas.	
				Plantean alternativas de solución pacíficas.	
				resuelven conflictos, mediante el diálogo	
				Asumen actitudes empáticas y asertivas para la resolución de conflictos.	

ANEXO 3: MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variable 1: ASERTIVIDAD

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITMS
Ser pertinente	Es decir las cosas en el momento oportuno y adecuado respetando la diversidad de las personas, culturas, costumbres y tradiciones	1) Pienso que mucha gente parece ser más agresiva que yo 2) Me gusta conocer y hablar con gente que no conozco 3) Manifiesto mis sentimientos con claridad a los demás. 4) Digo las cosas en su momento 5) Opino con propiedad 6) Soy asertiva al comunicarme con los demás	6 ítems
Expresión de opiniones.	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran	7) Expreso los sentimientos negativos a los demás. 8) Puedo responder con asertividad a una humillación verbal. 9) Puedo responder con asertividad a una humillación verbal	8 ítems

	inadecuadas o irracionales	<p>10)Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños</p> <p>11)Expreso mi opinión con facilidad</p> <p>12)Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.</p> <p>13)Reprimo mis emociones antes de hacer una escena.</p> <p>14)Mi opinión es respetada por los colegas en forma positiva</p>	
Decir no	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales.	<p>15)Digo no cuando es necesario.</p> <p>16)Digo siempre lo que pienso</p> <p>17)Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que "NO".</p> <p>18)Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena</p> <p>19)He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto.</p> <p>20)Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.</p>	6 ítems

Variable 2: Clima institucional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITMS
Respeto a la diversidad	Muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con los pares.	1. Te esfuerzas por conocer individualmente a todos los docentes de tu institución educativa.	5 ítems
	Toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.	2. Atiendes correctamente las sugerencias y/o peticiones de tus colegas.	
	Evita cualquier tipo de discriminación	3. respetas la heterogeneidad del grupo y a la vez mantienes un nivel adecuado de trabajo. 4. Te esfuerza por tratar a todos por igual, evitando razones de simpatía, amistad u origen. 5. Respetas los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes	
Relaciones interpersonales	Establecen relaciones	6. Brindas un trato con respeto y dignidad a	9 ítems

	interpersonales buenas	tus colegas. 7. Propicias relaciones de cooperación recíproca con los demás. 8. Mantienes relaciones humanas saludables con todos los docentes. 9. Practicas un trato justo y respetuoso con el personal de la Institución Educativa. 10. Los docentes de la Institución Educativa fomentan las buenas relaciones académicas. 11. Los directivos, docentes y administrativos practican los valores sociales y laborales. 12. Mantienes una comunicación asertiva 13. Al interior de la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable. 14. Las relaciones interpersonales son buenas en tu institución	
	muestran buen trato en sus relaciones interpersonales		
	se el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa		
	Generan el diálogo y la comunicación empática		

Resolución de conflictos	Identifican y analizan situaciones conflictivas.	16.-Los docentes saben escuchar y resolver problemas?	6 ítems
	Plantean alternativas de solución pacíficas.	17. Los docentes manejan autocontrol de sus emociones.	
	resuelven conflictos, mediante el diálogo	18.- Cuando se produce un conflicto en la institución educativa, trata de encontrar una posición intermedia entre las dos partes.	
	Asumen actitudes empáticas y asertivas para la resolución de conflictos.	19.- En un conflicto, de la institución educativa intenta negociar las probables soluciones. 20.-En una situación de conflicto de la Institución Educativa trata de posponer el problema hasta que haya tenido un tiempo para reflexionar, sobre el mismo Te sientes en la capacidad de resolver los conflictos que se presentan en la institución en forma colaborativa	

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE ASERTIVIDAD

Instrucciones Indica, mediante el código siguiente, hasta qué punto te describen o caracterizan cada una de las frases siguientes, solo marque con una (X).

Nro	Preguntas	siempre +3	a veces +2	nunca. +1
1	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva que yo			
2	Me gusta conocer y hablar con gente que no conozco			
3	Manifiesto mis sentimientos con claridad a los demás.			
4	Digo las cosas en su momento			
5	Opino con propiedad			
6	Soy asertiva al comunicarme con los demás			
7	Participo colaborativamente al momento de realizar el trabajo en grupo			
8	Digo no cuando es necesario.			

9	Digo siempre lo que pienso			
10	Expreso los sentimientos negativos a los demás.			
11	Puedo responder con asertividad a una humillación verbal			
12	Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que "NO".			
13	Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena			
14	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto.			
15	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.			
16	Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños			
17	Expreso mi opinión con facilidad			
18	Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.			
19	Controlo mis emociones antes de actuar frente a los demás			
20	Mi opinión es respetada por los colegas en forma positiva			

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Género M () F () Edad:

INSTRUCCIONES:

Seleccione la opción y marcar con una x en el recuadro respectivo la información solicitada; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

Escala de valoración

:siempre +3

A veces +2

Nunca +1

Nº	ÍTEMS	Respuesta		
		Siempre 3	a veces	Nunca1
1	Te esfuerzas por conocer individualmente a todos los docentes de tu institución educativa			
2	Atiendes correctamente las sugerencias y/o peticiones de tus colegas.			
3	respetas la heterogeneidad del grupo y a la vez mantienes un nivel adecuado de trabajo			
4	Te esfuerzas por tratar a todos por igual, evitando razones de simpatía, amistad u origen			
5	Respetas los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes			
6	Brindas un trato con respeto y dignidad a tus colegas.			
7	Propicias relaciones de cooperación recíproca con los demás.			
8	Mantienes relaciones humanas saludables con todos los docentes.			
9	Practicas un trato justo y respetuoso con el personal de la Institución Educativa.			
10	Los docentes de la Institución Educativa fomentan las buenas relaciones académicas.			
11	Los directivos, docentes y administrativos practican los valores sociales y laborales.			
12	Mantienes una comunicación asertiva			
13	Al interior de la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable.			
14	Las relaciones interpersonales son buenas en tu institución			
15	Los docentes saben escuchar y resolver problemas			

16	Los docentes manejan autocontrol de sus nociones.			
17	Cuando se produce un conflicto en la institución educativa, tratas de encontrar una posición intermedia entre las dos partes.			
18	En un conflicto, de la institución educativa intenta negociar las probables soluciones.			
19	En una situación de conflicto de la Institución Educativa trata de posponer el problema hasta que haya tenido un tiempo para reflexionar, sobre el mismo			
20	¿Te sientes en la capacidad de resolver los conflictos que se presentan en la institución en forma colaborativa			

Muchas Gracias

ANEXO 5: BASE DE DATOS

Variable 1.- Asertividad

ASERTIVIDAD																								
DIMENSION RESPETO ALA DIVERSIDAD							DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES										DIMENSION RESOLUCION DE CONFLICTOS							
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total	Total
	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D1	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D2	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D3	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D4	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D6	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D8	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D9	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D10	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
	0.77	0.77	0.77	0.68	0.67	0.67	0.67	0.62	0.68	0.77	0.68	0.77	0.62	0.62	0.62	0.67	0.68	0.77	0.67	0.62	0.62	0.67	0.67	

ASERTIVIDAD																								
DIMENSION RESPETO A LA DIVERSIDAD							DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES										DIMENSION RESOLUCION DE CONFLICTOS							
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total	Total
	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D1	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D2	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D3	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D4	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D6	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D8	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D9	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D10	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D11	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D12	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D13	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D14	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D16	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D18	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D19	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D20	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25

D21	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D22	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D23	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D24	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D25	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D26	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	5	2	2	2	1	1	0	8	18
D27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D28	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D29	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D30	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D31	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D32	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D33	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D34	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D35	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D36	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	5	2	2	2	1	1	0	8	18
D37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D38	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D39	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D40	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D41	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D42	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D43	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D44	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8

D45	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D46	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	5	2	2	2	1	1	0	8	18
D47	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D48	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D49	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D50	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D51	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D52	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D53	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D54	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D55	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D56	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	5	2	2	2	1	1	0	8	18
D57	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D58	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D59	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D60	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D61	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D62	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D63	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D64	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D65	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D66	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	5	2	2	2	1	1	0	8	18
D67	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D68	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12

D69	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D70	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D71	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D72	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D73	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D74	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D75	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D76	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	5	2	2	2	1	1	0	8	18
D77	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D78	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D79	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D80	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D81	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D82	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D83	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D84	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D85	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D86	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	5	2	2	2	1	1	0	8	18
D87	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D88	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D89	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D90	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D91	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D92	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16

D93	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D94	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D95	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D96	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	5	2	2	2	1	1	0	8	18
D97	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D98	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D99	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D100	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D101	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D102	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	8	2	0	1	0	0	0	3	16
D103	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	9	1	1	1	0	2	1	6	21
D104	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D105	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	40
D106	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	7	2	2	2	1	1	0	8	18
D107	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	6	21
	0.71	0.77	0.77	0.68	0.67	0.71	0.67	0.62	0.68	0.77	0.68	0.77	0.62	0.62	0.62	0.67	0.68	0.77	0.67	0.62	0.62	0.67	0.67	

Variable 2.- Clima Institucional

CLIMA INSTITUCIONAL																								
DIMENSION RESPETO A LA DIVERSIDAD						DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES										DIMENSION RESOLUCION DE CONFLICTOS								
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total	TOTAL
	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D1	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D2	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D3	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D4	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D6	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D8	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D9	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D10	0.71	0.77	0.77	0.68	0.67	0.72	0.67	0.62	0.68	0.77	0.68	0.77	0.62	0.62	0.62	0.67	0.68	0.77	0.67	0.62	0.62	0.67	0.67	0.6866

CLIMA INSTITUCIONAL

	DIMENSION RESPETO A LA DIVERSIDAD						DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES										DIMENSION RESOLUCION DE CONFLICTOS						TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	P19	P20		Total
	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D1	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D2	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D3	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D4	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D6	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D8	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D9	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D10	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D11	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D12	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D13	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D14	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D16	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D18	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12

D19	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D20	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D21	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D22	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D23	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D24	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D25	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D26	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D28	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D29	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D30	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D31	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D32	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D33	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D34	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D35	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D36	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D38	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D39	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D40	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D41	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25

D42	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D43	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D44	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D45	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D46	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D47	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D48	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D49	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D50	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D51	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D52	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D53	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D54	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D55	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D56	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D57	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D58	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D59	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D60	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D61	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D62	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D63	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D64	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8

D65	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D66	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D67	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D68	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D69	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D70	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D71	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D72	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D73	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D74	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D75	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D76	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D77	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D78	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D79	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D80	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D81	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D82	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D83	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D84	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D85	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D86	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D87	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21

D88	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D89	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D90	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D91	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D92	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D93	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D94	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D95	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D96	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D97	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
D98	0	0	0	1	2	3	1	1	2	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	0	2	12
D99	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	5	0	2	0	2	2	2	8	15
D100	2	1	0	1	1	5	2	1	2	2	0	2	1	0	1	11	2	1	2	1	2	1	9	25
D101	0	2	1	2	0	5	2	2	1	2	0	1	1	1	1	11	2	2	1	1	1	2	9	25
D102	0	0	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	0	0	0	9	2	0	1	0	0	0	3	16
D103	0	1	1	2	2	6	0	1	2	2	1	2	0	1	0	8	1	1	1	0	2	1	6	21
D104	1	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	8
D105	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	40
D106	0	2	2	2	0	6	0	0	1	0	0	2	0	1	0	4	2	2	2	1	1	0	8	18
D107	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
	0.71	0.77	0.77	0.68	0.67	0.72	0.67	0.62	0.68	0.77	0.68	0.77	0.62	0.62	0.62	0.67	0.68	0.77	0.67	0.62	0.62	0.67	0.67	0.6866

"AÑO DEL BUEN CIUDADANO"

Camaná, 03 de Junio de 2017

OFICIO N° 03 - 2017 -IEI/900-Niño Jesús de Praga

Señora:

Mag. Juana Judith Cárdenas Palomino
Directora de la Institución Educativa 40226 Santa Rosa

PRESENTE.-


ASUNTO: Solicito permiso de aplicación de un cuestionario para validad variables de mi tesis para obtener el grado de magister

Mediante el presente es grato dirigirme a Ud., para hacerle llegar un cordial saludo a nombre de la I.E.I. "900 Niño Jesús de Praga" y el mio propio y a la vez solicitarle permiso de aplicación de un cuestionario para validad variables de mi tesis para obtener el grado de Magister.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,




.....
María Verónica Linares Palacios
DNI: 29408745

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ENCUESTA DE ASERTIVIDAD"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la asertividad y el clima institucional en en una institución educativa publica, 2017.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Juana Judith Cárdenas palomino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


FIRMA DEL VALIDADOR
Prof. Juana J. Cárdenas Palomino
DIRECTORA



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Baremos												OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA			
				CRITERIOS DE EVALUACIÓN															
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		SI	A VECES	NO					
Ser pertinente	Es decir las cosas en el momento oportuno y adecuado respetando la diversidad de las personas, culturas, costumbres y tradiciones	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva que yo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI				NO				
Asertividad	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales	Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							

Decir no	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales	<p>Digo no cuando es necesario.</p> <p>Digo siempre lo que pienso</p> <p>Expreso los sentimientos negativos a los demás.</p> <p>Puedo responder con asertividad a una humillación verbal</p> <p>Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que "NO".</p> <p>Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena</p> <p>He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto.</p> <p>Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.</p>												
Respeto a la diversidad	<p>Muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con los pares.</p> <p>Toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.</p> <p>Evita cualquier tipo de discriminación</p>	<p>Te esfuerzas por conocer individualmente a todos los docentes de tu institución educativa</p> <p>Atiendes correctamente las sugerencias y/o peticiones de tus colegas.</p> <p>respetas la heterogeneidad del grupo y a la vez mantienes un nivel adecuado de trabajo</p> <p>Te esfuerzas por tratar a todos por igual, evitando razones de simpatía, amistad u origen</p> <p>Respetas los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes</p>												
Relaciones interpersonales	Establecen relaciones interpersonales buenas	Brindas un trato con respeto y dignidad a tus colegas. <p>Propicias relaciones de cooperación recíproca con los demás.</p>												

Clima institucional

"AÑO DEL BUEN CIUDADANO"

Camaná, 03 de Junio de 2017

OFICIO N° 02 - 2017 -IEI/900-Niño Jesús de Praga

Señora:

Mag. Dina Elena Torres Palomino

Directora de la Institución Educativa 40227 Eduardo Portugal

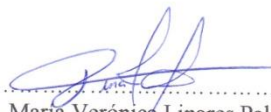
PRESENTE.-

ASUNTO: Solicito permiso de aplicación de un cuestionario para validad variables de mi tesis para obtener el grado de magister

Mediante el presente es grato dirigirme a Ud., para hacerle llegar un cordial saludo a nombre de la I.E.I. "900 Niño Jesús de Praga" y el mío propio y a la vez solicitarle permiso de aplicación de un cuestionario para validad variables de mi tesis para obtener el grado de Magister.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



.....
María Verónica Linares Palacios
DNI: 29408745



*Recibido 03-06-17
H: 12:30 p.m.*

Anexo N° 07

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ENCUESTA DE ASERTIVIDAD"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la asertividad y el clima institucional en en una institución educativa publica, 2017.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dina Elena Torres Palomino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



FIRMA DEL VALIDADOR



Prof. Dina E. Torres Palomino
CPPe: 0730425362
DIRECTORA

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa 40227 Eduardo Portugal
Mag. Dina Elena Torres Palomino

Deja Constancia:

Que la Profesora **María Verónica Linares Palacios** identificada con DNI: 29408745, ha aplicado su encuesta en nuestra Institución Educativa, para optar el título de Magíster con la tesis "Asertividad y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Camaná, 2017"

Se le expide la presente Constancia a solicitud de la interesada

Camaná, Setiembre, 2017



Prof. Dina E. Torres Palomino
CPPe: 0730425252
DIRECTORA

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Baremos								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA																										
				CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																		
				Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta																													
SI NO	SI NO	SI NO	SI NO	SI NO	SI NO	SI NO	SI NO																															
Asertividad	Ser pertinente	Es decir las cosas en el momento oportuno y adecuado respetando la diversidad de las personas, culturas, costumbres y tradiciones	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva que yo																																			
			Me gusta conocer y hablar con gente que no conozco																																			
			Manifiesto mis sentimientos con claridad a los demás.																																			
			Digo las cosas en su momento																																			
			Opino con propiedad																																			
			Soy asertiva al comunicarme con los demás																																			
			Participo colaborativamente al momento de realizar el trabajo en grupo																																			
			Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños																																			
			Expreso mi opinión con facilidad																																			
			Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.																																			
			Reprimio mis emociones antes de hacer una escena.																																			
			Mi opinión es respetada por los colegas en forma positiva																																			

muestran buen trato en sus relaciones interpersonales		Mantienes relaciones humanas saludables con todos los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
se da el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa		Practicas un trato justo y respetuoso con el personal de la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Generan el diálogo y la comunicación empática		Los docentes de la Institución Educativa fomentan las buenas relaciones académicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Los directivos, docentes y administrativos practican los valores sociales y laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Mantienes una comunicación asertiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Al interior de la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Las relaciones interpersonales son buenas en tu institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Resolución de conflictos		Los docentes saben escuchar y resolver problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Los docentes manejan autocontrol de sus emociones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Cuando se produce un conflicto en la institución educativa, trata de encontrar una posición intermedia entre las dos partes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		En un conflicto, de la institución educativa intenta negociar las probables soluciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		En una situación de conflicto de la Institución Educativa trata de posponer el problema hasta que haya tenido un tiempo para reflexionar, sobre el mismo y sientes en la capacidad de resolver los conflictos que se presentan en la situación en forma colaborativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

"AÑO DEL BUEN CIUDADANO"

Camaná, 03 de Junio de 2017

OFICIO N° 04 - 2017 -IEI/900-Niño Jesús de Praga

Señora: Karin Jeny Saniz Llavilla

Mag. Directora de la Institución Educativa 40240 José Carlos Mariategui

PRESENTE.-

ASUNTO: Solicito permiso de aplicación de un cuestionario para validad variables de mi tesis para obtener el grado de magister

Mediante el presente es grato dirigirme a Ud., para hacerle llegar un cordial saludo a nombre de la I.E.I. "900 Niño Jesús de Praga" y el mío propio y a la vez solicitarle permiso de aplicación de un cuestionario para validad variables de mi tesis para obtener el grado de Magister.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



.....
María Verónica Linares Palacios
DNI: 29408745

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ENCUESTA DE ASERTIVIDAD"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la asertividad y el clima institucional en en una institución educativa publica, 2017.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Karin Jeny Saniz Llavilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

FIRMA DEL VALIDADOR



Mg. Karin Jeny Saniz Llavilla
DIRECTORA
I.E. 41040 "JOSE CARLOS MARIATEGUI"
CAMANA



CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa 40240 José Carlos Mariategui
Mag. Karin Jeny Saniz Llavilla

Deja Constancia:

Que la Profesora **María Verónica Linares Palacios** identificada con DNI: 29408745, ha aplicado su encuesta en nuestra Institución Educativa, para optar el título de Magíster con la tesis "Asertividad y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Camaná, 2017"

Se le expide la presente Constancia a solicitud de la interesada

Camaná, Setiembre, 2017



Karin Jeny Saniz Llavilla
Mag. Karin Jeny Saniz Llavilla
DIRECTORA
I.E. 41040 "JOSÉ CARLOS MARIATEGUI"
CAMANÁ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Baremos												OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA						
				CRITERIOS DE EVALUACIÓN																		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		No		A VECES			SI					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Ser pertinente	Es decir las cosas en el momento oportuno y adecuado respetando la diversidad de las personas, culturas, costumbres y tradiciones	Plenso que mucha gente parece ser más agresiva que yo																				
			Me gusta conocer y hablar con gente que no conozco																			
			Manifiesto mis sentimientos con claridad a los demás.																			
			Digo las cosas en su momento																			
			Opino con propiedad																			
			Soy asertiva al comunicarme con los demás																			
			Participo colaborativamente al momento de realizar el trabajo en grupo																			
			Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños																			
			Expreso mi opinión con facilidad																			
			Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.																			
Asertividad	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales	Reprimó mis emociones antes de hacer una escena.																				
		Mi opinión es respetada por los colegas en forma positiva																				

Decir no	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales	Digo no cuando es necesario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Digo siempre lo que pienso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Expreso los sentimientos negativos a los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Puedo responder con asertividad a una humillación verbal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que "NO".	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Respeto a la diversidad	Muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con los pares. Toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad. Evita cualquier tipo de discriminación	Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Relaciones interpersonales	Establecen relaciones interpersonales buenas	Te esfuerzas por conocer individualmente a todos los docentes de tu institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Atiendes correctamente las sugerencias y/o peticiones de tus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		respetas la heterogeneidad del grupo y a la vez mantienes un nivel adecuado de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Te esfuerza por tratar a todos por igual, evitando razones de simpatía, amistad u origen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Clima institucional		Respetas los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Brindas un trato con respeto y dignidad a tus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Propicias relaciones de cooperación recíproca con los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

ANEXO: 08 DOCUMENTOS AUTORIZADOS

"AÑO DEL BUEN CIUDADANO"

Camaná, 03 de Junio de 2017

OFICIO N° 05 - 2017 -IEI/900-Niño Jesús de Praga

Señora:

Mag Naissa Amparo Mejia Valdivia
Directora de la Institución Educativa 41041 Cristo Rery

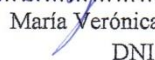
PRESENTE.-

ASUNTO: Solicito permiso de aplicación de un cuestionario para validad variables de mi tesis para obtener el grado de magister

Mediante el presente es grato dirigirme a Ud., para hacerle llegar un cordial saludo a nombre de la I.E.I. "900 Niño Jesús de Praga" y el mío propio y a la vez solicitarle permiso de aplicación de un cuestionario para validad variables de mi tesis para obtener el grado de Magister.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


.....
María Verónica Linares Palacios
DNI: 29408745



03/06/2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ENCUESTA DE ASERTIVIDAD"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la asertividad y el clima institucional en en una institución educativa publica, 2017.

DIRIGIDO A: Docentes

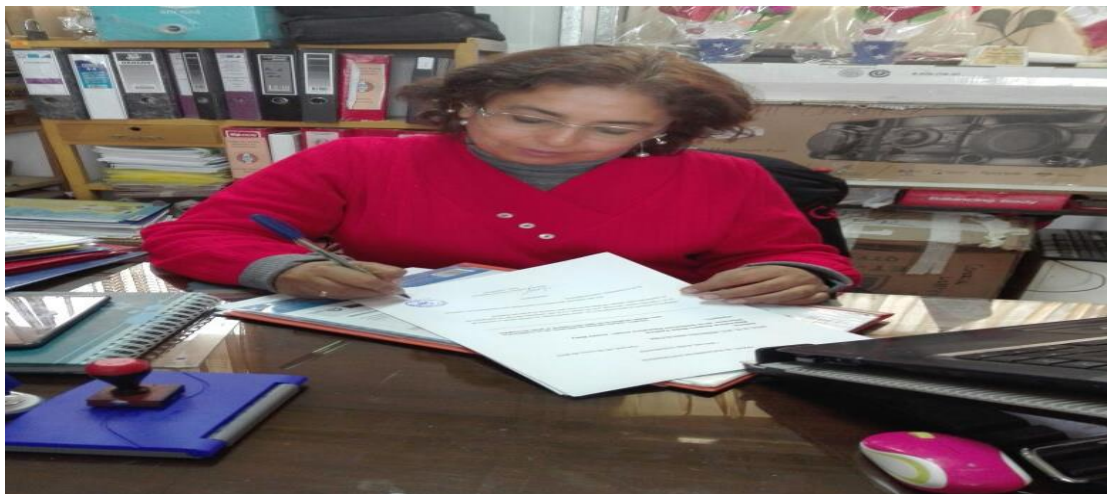
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Naissa Amparo Mejia Valdivia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

FIRMA DEL VALIDADOR



CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa 44041 Cristo Rey **Mag Naissa Amparo Mejía Valdivia**

Deja Constancia:

Que la Profesora **María Verónica Linares Palacios** identificada con DNI: 29408745, ha aplicado su encuesta en nuestra Institución Educativa, para optar el título de Magíster con la tesis "Asertividad y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Camaná, 2017"

Se le expide la presente Constancia a solicitud de la interesada

Camaná, Setiembre, 2017



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Baremos						OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA					
				CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
				Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítems	Relación entre el ítems y la opción de respuesta	SI	NO						
Asertividad	Ser pertinente	Es decir las cosas en el momento oportuno y adecuado respetando la diversidad de las personas, culturas, costumbres y tradiciones	Pienso que mucha gente parece ser más agresiva que yo												
			Me gusta conocer y hablar con gente que no conozco												
			Manifiesto mis sentimientos con claridad a los demás.												
			Digo las cosas en su momento												
			Opino con propiedad												
			Soy asertiva al comunicarme con los demás												
			Participo colaborativamente al momento de realizar el trabajo en grupo												
			Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños												
			Expreso mi opinión con facilidad												
			Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada.												
Reprimó mis emociones antes de hacer una escena.															
Mi opinión es respetada por los colegas en forma positiva															

Clima institucional	capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales	Digo no cuando es necesario. Digo siempre lo que pienso Expreso los sentimientos negativos a los demás. Puedo responder con asertividad a una humillación verbal Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que "NO". Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto. Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
	Respeto a la diversidad	Muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con los pares. Toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad. Evita cualquier tipo de discriminación	Te esfuerzas por conocer individualmente a todos los docentes de tu institución educativa Atiendes correctamente las sugerencias y/o peticiones de tus colegas. Y a la vez mantienes un nivel adecuado de trabajo Te esfuerzas por tratar a todos por igual, evitando razones de simpatía, amistad u origen Respetas los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Relaciones interpersonales	Establecen relaciones interpersonales buenas	Brindas un trato con respeto y dignidad a tus colegas. Propicias relaciones de cooperación recíproca con los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	muestran buen trato en sus relaciones interpersonales	Mantienen relaciones humanas saludables con todos los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	se da el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa	Practicas un trato justo y respetuoso con el personal de la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Generan el diálogo y la comunicación empática	Los docentes de la Institución Educativa fomentan las buenas relaciones académicas. Los directivos, docentes y administrativos practican los valores sociales y laborales. Mantienen una comunicación asertiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Al interior de la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable. Las relaciones interpersonales son buenas en tu institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
Resolución de conflictos	Identifican y analizan situaciones conflictivas. Plantean alternativas de solución pacíficas. resuelven conflictos, mediante el diálogo Assumen actitudes empáticas y asertivas para la resolución de conflictos. Identifican y analizan situaciones conflictivas.	Los docentes saben escuchar y resolver problemas? Los docentes manejan autocontrol de sus emociones. Cuando se produce un conflicto en la institución educativa, trata de encontrar una posición intermedia entre las dos partes. En un conflicto, de la institución educativa intenta negociar las probables soluciones. En una situación de conflicto de la Institución Educativa trata de posponer el problema hasta que haya tenido un tiempo para reflexionar, sobre el mismo sienten en la capacidad de resolver los conflictos que se presentan en la situación en forma colaborativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					

