



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Asertividad y clima laboral en una institución educativa del
distrito de Moquegua, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración de la Educación

AUTOR:

Mg. Coaila Centeno, Eliseo Eterio (ORCID: 0000-0002-3441-2797)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres Víctor y Simona por darme la vida e inculcarme el don de superación personal como profesional.

A mi esposa Victoria Yané por su apoyo y comprensión.

Agradecimiento

Al Divino Creador por darme la vida y tener la oportunidad de superarme cada vez más.

A la Dra. Teresa Narvaez Aranibar por su apoyo incondicional.

A los Maestros de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” por aceptar y apoyarme en aplicar los instrumentos de recojo de información.

INDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población y muestra	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
VIII. PROPUESTA	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Auto asertividad</i>	22
Tabla N°2: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Hetero asertividad</i>	23
Tabla N°3: <i>Distribución de frecuencias de la variable: Asertividad</i>	24
Tabla N°4: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Relaciones Interpersonales</i>	25
Tabla N°5: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Cohesión de grupo..</i>	26
Tabla N°6: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Calidad de vida laboral</i>	27
Tabla N°7: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Motivación</i>	28
Tabla N°8: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Clima Laboral</i>	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico N°1: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Auto asertividad</i>	22
Gráfico N°2: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Hetero asertividad</i>	23
Gráfico N°3: <i>Distribución de frecuencias de la variable: Asertividad</i>	24
Gráfico N 4: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Relaciones Interpersonales</i>	25
Gráfico N°5: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Cohesión de grupo</i>	26
Gráfico N°6: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Calidad de vida laboral</i>	27
Gráfico N°7: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Motivación</i>	28
Gráfico N°8: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Clima Laboral</i>	29

Resumen

La investigación que lleva por título “Asertividad y clima laboral en los docentes de la I.E. Señor de los Milagros, Moquegua – 2021”, tuvo como finalidad de determinar la relación existente entre asertividad y clima laboral en la Institución Educativa pública. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo compuesta por 54 docentes de los niveles de Inicial, Primaria y secundaria de la Institución Educativa Señor de los Milagros de la UGEL Mariscal Nieto de Moquegua que se ubica en el Distrito de Moquegua. Para recoger la información se usó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para ambas variables. De los resultados obtenidos se puede colegir que existe relación directa y significativa ($r=0.975$; $p<.99$) entre asertividad y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua. Se deduce que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de tener un clima favorable.

Palabras clave: Asertividad, clima laboral, docentes

Abstract

The research entitled “Assertiveness and work environment in I.E. Señor de los Milagros, Moquegua - 2021 ”, had the purpose of determining the relationship between assertiveness and work environment in the public Educational Institution.

The type of research was basic, the design was non-experimental, cross-sectional and correlational. The population was made up of 54 teachers from the Initial, Primary and Secondary levels of the Señor de los Milagros Educational Institution of the UGEL Mariscal Nieto de Moquegua which is located in the District of Moquegua. To collect the information, the survey was used as a technique and the instrument was the questionnaire for both variables.

From the results obtained, it can be inferred that there is a direct and significant relationship ($r = 0.975$; $p < .99$) between assertiveness and work environment in teachers of the Señor de los Milagros Educational Institution in Moquegua. It follows that the more assertive the greater the probability of having a favorable climate.

Keywords: Assertiveness, work environment, teachers

I.INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir de los años se conoce que las personas son seres sociales, en la cual están interactuando en diferentes lugares, ya sea dentro del hogar, centro de estudios o trabajos, por lo cual debe relacionarse con distintas personas que pueden o no compartir las mismas ideas, creencias, o también encontrarse con personas con distintas personalidades o carácter, por lo que en ocasiones deberá estar preparada para lidiar con situaciones imprevistas, o comprender a las personas las emociones que manifiestan. Y que en ocasiones podrá esta contribuir en la adecuada convivencia con ellos.

En este sentido los maestros siempre están en un constante dialogo, escuchan, expresan sus emociones o deben comprender las emociones tanto de sus alumnos y colegas, pero en ocasiones se ha observado que muchos de ellos no actúan de forma pertinente, más aún en esta nueva normalidad donde los colegas deben realizar actividades remotas y estar prestos para cada suceso que pueda suscitar.

Por lo que se observa que muchas de las personas o maestros no se comprenden a ellos mismos, y menos a sus demás colegas, debido que a veces la comunicación es solo por medio de diversos recursos tecnológicos, por lo que en ocasiones no comprenden el sentimiento que puede sentir un colega o un directivo, y se expresan de una forma en la cual otros lo toman de mala forma, o simplemente no respetan a los demás, por lo que en ocasiones genera problemas dentro de la comunidad educativa, la cual personas no tienen una cohesión de grupo, carencia de motivación, generando en ocasiones malestar estrés, e incomodidad debilitando la calidad de vida laboral que tiene cada persona.

En ese sentido en el Perú, aun se ha observado que existe la carencia de la valoración de los maestros en el cumplimiento de sus funciones. En las evaluaciones que se dieron por parte de PISA de la OCDE (2013), se descubrió que el Perú, está en último lugar de 65 países involucrados. Generó que el Ministerio de educación crea diversas acciones con el fin de mejorar ello y reformar una adecuada gestión de las escuelas donde se revalore a los maestros.

Por lo que ahora se está demandando al maestro a crear ambientes favorables tanto con sus colegas y estudiantes. Asimismo, con el director quien es el que dirige a toda la comunidad educativa, quien está capacitado para crear un clima escolar favorable. Siendo el clima laboral el mismo fenómeno por lo que está relacionado con el aspecto educativo la Unesco (2013), señalo que el clima escolar es donde existe un apoyo mutuo entre directivos y maestros, en donde debe predominar el respeto y cariño por los demás. Por lo que a esto se debe considerar que el reflejo de un adecuado clima laboral en las escuelas va depender de toda la comunidad educativa, por lo que va depender de una adecuada relación entre ellos y que si en algún momento surgen adversidades deben de crear estrategias o fines para dar solución a ella, para que cada integrante sienta la satisfacción de laborar en dicho plantel, y que a su vez se sienta valorado y reconocido por los directivos, y no solo ellos sino el análisis de todo el suceso para hacer cambios radicales que les lleve a la superación de los problemas. En ese sentido muchas actividades y recargas de labores generan estrés a los maestros creando conflictos, y ello sin considerar los problemas personales, o extrínsecos como la calidad del trabajo y el salario.

En ese sentido En la IE en estudio se ha observado que los maestros están presentes en las actividades colegiadas, donde proponen diversas estrategias y medios de como contribuir en el aprendizaje de los estudiantes, creando a su vez ambientes de trabajo por grados y niveles con el fin de conocer las necesidades que puedan tener los maestros, los directivos se esfuerzan en ocasiones a presentar diferentes estrategias en la cual puedan ayudar a manejar situaciones de estrés o emocionales en los docentes. Pero aun así se puede observar que aún persisten docentes donde no respetan los derechos de los demás colegas, donde en ocasiones desean imponer sus ideas o se siente aludidos cuando expresan las emociones otros docentes, también maestros que no escuchan a los docentes o directivos cuando está dirigiendo las reuniones generando desvinculo entre ellos, así mismo maestros cansados agobiados por tanta documentación que piden en exceso los directivos, en ocasiones sin considerar las dificultades de salud que puedan presentar algunos maestros, la poca valoración del trabajo de algunos docentes por lo que algunos docentes no se sienten identificados con su lugar de trabajo.

Después del análisis e investigación surgieron diversos problemas, como Problema general ¿Qué relación existe entre asertividad y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua? Los problemas específicos son ¿Qué relación existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua? ¿Qué relación existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua? ¿Qué relación existe entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua? ¿Qué relación existe entre asertividad y motivación en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua?

La presente investigación se justifica porque tuvo como fin poder incrementar los conocimientos teóricos en relación al asertividad y el clima laboral. Considerando que el asertividad es una conducta necesaria en las relaciones interpersonales que cada uno de las personas realiza, donde está involucrado las diversas áreas de su vida, y el clima laboral orientado a las escuelas, donde está involucrado toda la comunidad educativa. En este sentido se deseó brindar diferentes informaciones donde los maestros u otras personas sean conocedoras de cuan necesario es el asertividad en su vida laboral y como esta de una u otra manera puede influenciar en ella, permitiendo así una vida de calidad laboral.

La justificación práctica permitirá a las personas tener un bienestar en sus centros laborales, analizándose como esta en nivel de asertividad en sus vidas con el fin de poder auto reflexionar y hacer cambios radicales, para el beneficio de ellos, así podrán los maestros u otras personas poder seguir fortaleciendo sus competencias como respetar los derechos de otros y de uno mismo, donde tengan la capacidad de demostrar sus emociones sin la necesidad de tener miedo o temor de hacerlo, y como esta puede ayudar en su trabajo al poder sentir pertenencia dentro del trabajo, reconociendo y valorando los beneficios que le presenta y reflexionando cuales son las debilidades que aun presentan para así contribuir con su centro de trabajo y poder lograr metas, mejorando su rendimiento generando satisfacciones personales y grupales.

La justificación metodológica este estudio ha sido de tipo básica, de nivel correlacional, la cual ha cumplido con los parámetros dadas por la Universidad, así mismo ha validado cada uno de los instrumentos utilizados, determinado el grado de confiabilidad en los resultados de los datos, así mismo permitirá que otros investigadores puedan hacer uso de estas.

La Justificación social este estudio tiene como fin contribuir con el desarrollo social, personal y laboral de las personas, y sobre todo de los maestros para que puedan relacionarse de forma óptima tanto con sus directivos, colegas y alumnos, fortaleciendo su asertividad y así sean personal socialmente exitosas, en su ambiente de trabajo.

Como meta para esta pesquisa se determinó como objetivo general Objetivo general: Determinar la relación que existe entre asertividad y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua. Como objetivos específicos se tiene: Determinar la relación que existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua, Determinar la relación que existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua, Determinar la relación que existe entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua, Determinar la relación que existe entre asertividad y motivación en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

En relación al problema se planteó como hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua. Las hipótesis específicas son: Existe relación directa y significativa existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua, Existe relación directa y significativa entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua, Existe relación directa y significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua. Existe relación directa y significativa entre asertividad y motivación en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró para los antecedentes a nivel nacional a Cotrina C y Verástegui G (2020) este estudio tuvo como fin encontrar el nivel del clima instruccional y asertividad según el sexo y sus dimensiones. Siendo una pesquisa descriptiva, no experimental, teniendo como población de 75 maestros, se utilizó instrumentos ya creados por lo que fueron adaptados, donde se tuvo un nivel adecuado de validez y confiabilidad. Indicando finalmente que no existe una distinción en el clima organizacional y asertividad, en relación al sexo del individuo, Donde existe una predominancia en las dimensiones de ambas variables.

Enrique y Mamani (2019) tuvieron como meta encontrar la asociación entre el asertividad y el clima institucional. Pesquisa de tipo básico, correlacional transversal, no experimental, presento una población de 139 pedagogos de escuelas privadas. Como instrumentos tuvo a informes validados, Finalizaron expresando que existe una correlación significativa y directa entre las dos variables de Rho 0.667.

Gonzales (2018), tuvo como fin conocer la asociación entre la variable asertividad y la variable clima laboral en instituciones educativas públicas. Fue una investigación tipo básica, su diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Su muestra se conformó por 167 docentes. La técnica que se usó fue la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario. Así mismo, para determinar la validez de los instrumentos se hizo la validación de expertos y determinar el grado de confiabilidad. Concluyendo que si existe relación directa y significativa ($r=0.711$; $p<.05$) entre el asertividad y el clima laboral.

El aporte del antecedente en mención a nuestra investigación se da en cuanto al nivel y diseño usado, teniendo en cuenta que ambas investigaciones buscan encontrar el grado de relación entre las variables: Asertividad y clima laboral.

Flores (2016) En su estudio tuvo como fin identificar la influencia del asertividad sobre el clima institucional de los docentes y administrativos. Siendo un estudio de tipo descriptiva correlacional, con un diseño de estudio no experimental, teniendo una total de unidad de análisis de 100 entre maestros y administrativos, utilizando como instrumento dos cuestionarios para cada variable. Sus resultados

determinaron que el 64% de encuestados presentan un nivel regular en el asertividad del mismo nivel en relación con el clima institucional siendo el 45%.

Linares (2017), este estudio tuvo como principal meta conocer cuál es la relación entre el asertividad y el clima institucional, en docentes de las instituciones educativas de Camaná durante el año 2017. La metodología aplicada por el autor fue la hipotética deductiva, tomando una muestra de 107 docentes. Estudio de tipo aplicada es no experimental, descriptivo, de diseño correlacional, transversal. Se encontró que el 87% de personas se ubican en el nivel regular en relación a su clima institucional y el 98% en un nivel alto en su asertividad, indicando que hay una correlación entre ambas variables de un $Rho = 0.72$, al nivel de 0,01.

Para los antecedentes internacionales se tuvo a Guerra y Del Santo (2020) en su pesquisa presentaron la meta de poder conocer el nivel que existe en la asertividad y satisfacción laboral en los encuestados, para así proponer una intervención ante el problema que surja. Siendo un estudio correlacional de nivel cuantitativo, presentando una población de 100 participantes, usando como instrumento los cuestionarios. En sus resultados se observó que existe una correlación entre el asertividad y la satisfacción laboral de $Rho 0.220$, concluyendo que el asertividad influye en la satisfacción dentro del trabajo.

Ophata y Ophata (2020) tuvo en su estudio como meta determinar el grado de la asertividad y autoestima, a su vez la relación que pueda existir entre ellas. Su investigación fue empírica, usando cuestionarios como instrumentos, teniendo una población de 100 personas. Concluyendo que los altos directivos del banco en estudio poseen alta asertividad, alta autoestima y grado de autoestima y grado de asertividad se relacionan positiva y significativamente, correlación de Pearson es .176.

Triana (2013), Presento como meta caracterizar las comunicaciones asertivas y no asertivas de una pedagoga de prekínder y valorar cual es la asociación de dichas comunicaciones con el clima emocional de aula. Se analizaron 23 observaciones de aula. Se utilizo la observación en la cual los estudiantes no participaban, sino que se observó a través de videos, se dio la creación de instrumentos utilizando para este

último la metodología desarrollada por CLASS. Sus resultados dieron a conocer que existe una asociación directa entre las acciones asertivas y el clima adecuado.

Ceballos (2002) Este estudio planteo la existencia de un tipo particular de asertividad que es propio del ámbito laboral, a saber, que se manifiesta en el contexto de las organizaciones sociales. En este caso, los autores elaboraron un constructo teórico bien definido al que se denominó "Asertividad Específica de Situaciones laborales (ASL). Luego este constructo fue evaluado en trabajadores subalternos de distintos tipos de organizaciones (públicas y privadas) a través de un instrumento (Escala ASL) que los mismos autores diseñaron, construyeron y validaron metodológicamente para este propósito. Más allá de proponer una definición, el fin fundamental del estudio implicó la legitimización de la conducta ASL como una subclave de respuesta Asertiva propia del ámbito laboral, distinta del asertividad tradicionalmente concebido.

Los resultados afirman que el contexto de las organizaciones, que se construye a partir de la interacción de factores tecnológicos, culturales y humanos, entre otros, ciertamente ejerce una influencia significativa en las características que debe adquirir la respuesta asertiva de un trabajador subalterno, en términos de la forma, frecuencia e intensidad con que tal tipo de conducta se expresa en el contexto del trabajo cotidiano. El autor pretendió aportar un concepto eminentemente práctico, aplicable, medible y susceptible de ser desarrollado a través del entrenamiento, de forma que constituya un factor de progreso para las personas al interior de las organizaciones.

El aporte de la investigación antecedente a la nuestra se da en cuanto a la existencia de un tipo de asertividad en un grupo de personas dentro del trabajo cotidiano.

Fernández (2005), en su estudio tuvo como finalidad determinar la asociación entre el estilo gerencial del personal y el clima institucional del directivo. En el cual consideró la necesidad de relacionar la manera en que gerencia el personal directivo y cómo influye en el clima organizacional, tomando como parte de la investigación al personal docente y directivo, se aplicó tres tipos de estilos gerenciales. Los resultados indicaron que el estilo gerencial que más resalta es la de Laissez Faire, así mismo que la comunicación existente es de tipo informal. Concluyendo que los

directivos no motivan a su personal a participar. El aporte del antecedente en mención a nuestra pesquisa es que el clima institucional se ve influenciado por una variable.

Como soporte teórico para la variable asertividad se tiene: García y Magaz (2011) afirmaron que el asertividad son conductas habilidosas que permiten dar algunas respuestas que tienen como fin establecer, conservar y finalizar de forma oportuna las relaciones con otros individuos y consigo mismo. Dando a conocer las dimensiones para esta variable.

Dimensión 1: Autoasertividad, García Y Magaz (2011) consideraron que es una conducta donde se expresa de forma veraz y gentil las emociones propias, enfocado en hacer respetar, emociones, valores y gustos. Ello da soporte Chong (2015) quien indico que es el nivel en que la persona conoce que tiene actitudes asertivas básicos. Finalmente, Pérez (2013) manifestó que esta conducta debe ser fortalecida de forma constante, siendo una acción diaria que está asociada con la personalidad de la persona, y que esta conducta se adecuara según la interacción que se tiene con otros a lo largo de toda la vida, por lo que el autoconcepto está relacionado con el amor propio, la capacidad de conocimiento de sí mismo.

Dimensión 2: Heteroasertividad, García Y Magaz (2011) aludieron que es la conducta que se enfoca en el respeto y valoración de los derechos de las demás personas. En ese sentido Pérez (2013) expreso que la hetero asertividad ayuda a la persona a sedimentar el autoconcepto, donde se involucra todo lo recibido por padres, familiares o amigos y como esta permite manifestar la valoración de ellos. En ese sentido permitirá que las relaciones con otros sean más cercanas, generando que otras personas tengan una adecuada percepción de uno mismo ayudando así a relacionarse de forma oportuna y permitiendo el logro de metas trazadas. Por su parte Chong (2015) explico que la heteroasertividad es el respeto a las emociones y pensamientos de otros.

García y Magaz (2011) dieron como propuesta indicadores que permitan determinar el nivel de asertividad: comportarse de forma contradictoria, equivocarse constantemente, descartar o aceptar críticas de otros, manifestar emociones, hacer solicitudes a través de interrogantes, alagar a otros y aceptar elogios, tener ideas

distintas, ser indeciso. A través de estos indicadores se plantea señalar derechos para actuar de

Asimismo, Naranjo (2008) explicó que la asertividad es conocida como la conducta que genera que la ansiedad disminuya, que ayudan a poder proteger los derechos que uno tiene, y es la capacidad de expresar de forma adecuada e idónea los sentimientos e ideas. Permite que las personas presenten dos tipos de comunicación: (a) comunicación afectiva, la cual está orientada en el intercambio de mensajes donde se da a conocer las emociones. (b) comunicación efectiva, la cual permite el uso de la inteligencia emocional para dar a conocer el mensaje de forma clara, la cual se adecua en base al tono de voz, o la utilización de diferentes expresiones no verbales. En ese sentido la asertividad permite una adecuada convivencia para la persona, porque genera el amor a los demás, respeto, honestidad y libertad. Laruz (1971) acreditó ello al mencionar que la asertividad ayuda a defender el derecho de otro e invita a la libertad de expresar las ideas, emociones, tradiciones, creencias, sin ofender a otros e ir en contra de sus deberes como persona. Para Wolpe (1958) la expresión que nace de la libertad sin afectar a los amigos, o personas cercanas es conocida como asertividad, lo cual elimina todo sentimiento de ansiedad. Finalmente, Alberti y Emmons (1978) conceptualizaron la asertividad como la acción que ayuda a la persona a desenvolverse de forma precisa en un contexto social, donde podrá dar a conocer sus sentimientos de forma honesta, sin ir en contra de otros, y que permitirá la defensa de sí misma sin manifestar ansiedad.

Por su parte Fensterheim y Baer (1975) indicaron la capacidad para mostrarse tan cual ante los demás es conocida como la asertividad. Güell (2005) manifestó que es la forma de como uno tiene paz y tranquilidad al momento de mostrar sus sentimientos, descartando sensación de culpa o temor. Para Riso (2020) explicaron que una persona que tiene la habilidad de cuidar sus ideas es una persona asertiva. Por su parte Rice (2020) dijo que aquella persona que no presenta resentimientos al momento de expresarse es asertiva. Asimismo, Melgosa (1995) que la persona afirmativa es aquella que no daña a los demás con sus expresiones. Por otro lado, Güell y Muñoz (2000) mencionaron que todas aquellas personas afirmativas tienen un amor propio adecuado así que son difíciles de ser dañados por otros.

Para León, Rodríguez, Ferrel y Ceballos (2009) aludieron que ser afirmativo es la capacidad de conocer y expresar gustos y disgustos. En esta línea cabe indicar que si bien el asertividad es intrínseco de cada persona, esta se aplica en la interrelación con otras personas. Pero como lo señaló Aguilar, (1987), indico que la característica principal de una persona asertiva es que demuestra firmeza y decisión tanto en palabra como en acciones. Así mismo, ser afirmativo surge la creencia que tiene el hombre y como este se manifiesta en su entorno sociocultural.

Castanyer y Ortega (2013) expresaron que la asertividad es la conducta que una persona manifiesta, desde un punto psicológico indica que existen personas asertivas y no asertivas, ello va depender de la personalidad o carácter de la personas, teniendo en cuenta que existen individuos que son agresivos, calmadas autoritarios y asertivos, al ser asertivos ayuda a que la persona tenga una buen autoestima y pueda involucrarse de forma óptima con otros, con el único propósito de poder conciliar en situaciones buscando el beneficio de todos, valorando los derechos de otros y de sí misma. Una persona asertiva se caracteriza por tiene una gran fluidez de palabra, direcciona su mirada a a los demás descartando el desafiarse, capacidad para escuchar, sabe defender sus derechos, sabe determinar límites con el fin de no aceptar todo lo que le proponen, sabe dar a conocer sus sentimientos sean buenos o malos sin dañar a otros, no huye de los problemas sino los enfrenta y da alternativas de cambio y es practicante de forma diaria de valores éticos y morales.

En ese sentido Castanyer y Ortega (2013) indicaron que es necesario que las personas sean asertivas dentro de sus labores, por lo que da a conocer algunas características de una persona asertiva dentro de la empresa tales como: genera credibilidad, honesta, tiene un amplio vinculo social, no huyen de las labores a pesar de suscitar dificultades, tienen la gran habilidad de liderazgo, consideran y evalúan las opiniones de los subordinados, es competente deseoso de realizar trabajos colaborativos.

El asertividad es considerado como una decisión del hombre y ello lo sostiene la teoría cognitiva conductual.

Para la segunda variable del clima laboral se tiene como teóricos que dan soporte a la investigación a: Silva (2011) manifestó que el espacio laboral donde se siente la tranquilidad, al momento de interactuar con sus pares o jefaturas de forma cotidiana y amena, es considerada un clima laboral. Por lo que indico que un clima laboral permite el logro de metas personas y grupales que afecta a la persona y a la empresa, generando una adecuada convivencia.

Según Gonzales (2004), indico que la mirada conjunta y dinámica que presentan los pedagogos y directivos y el espacio donde interactúan es conocido como el clima.

Para Alves (2000): expreso que el clima laboral es generado en relación a la mirada que tiene el trabajador en cuanto a su centro de trabajo, donde se encontrará el respeto entre todos, un nivel alto de comunicación, emociones de pertenecer a un grupo, un ambiente amigable, ganas de seguir logrando metas, que permitirá una adecuada productividad y cumplimientos de metas a corto o largo plazo.

Para Martin (2000) el clima que se da en el centro de labores, en un ente fundamental que permitirá el desarrollo de la gestión de procesos, incentivando a la constante innovación que permita el desarrollo y cumplimiento de metas. Por lo que son los maestros quienes van a generar ambientes acordes para que una escuela prospere y se sienta el deseo de involucrarse en diversas actividades, ello también dependerá mucho de como la plana directiva gestiona la institución.

Por su parte Alvarado (2003) dijo que el clima laboral permite que las personas que laboran dentro de la empresa tengan un panorama o visión favorable con su entorno laboral.

Sandoval (2001), sostuvo que las relaciones interpersonales asemejadas con la solución de diversos conflictos, generados por la comunidad educativa y la valoración de los demás, permitirá que el clima dentro de una escuela sea idóneo, por lo que es necesario crear las normas institucionales donde se enfoquen en respetar los derechos de las demás personas.

Por su parte, Farjat (1998) comunico que el clima laboral es conocido como el espacio físico donde se relacionan los trabajadores con los directivos.

Viñas (2004) indicó que una empresa es de calidad y altamente reconocida cuando las personas tienen un excelente clima institucional. Por lo que es necesario primero desarrollar primero las competencias directivas.

El clima laboral hace referencia a la percepción que tenemos sobre el ambiente donde se relaciona el individuo. Por otro lado, también el clima laboral como un estado en el cual se incluye es interactúa todo el personal, y como en este se relacionan las ideas, emociones y conductas de los participantes. En ese sentido el papel de la empresa determinara el comportamiento que manifestara el colaborador (De la Rosa et al (2008).

En esta misma línea Caligiore y Díaz (2003) indicaron que el clima laboral es como la interrelación que existe con quienes integran una organización la cual esta cómo se comportan los colaboradores, los diversos procesos y el ambiente. Para Watkin y Hubbard (2003) manifestó que el sentimiento se que tiene cuando uno trabaja en un determinado lugar o una persona es conocida como clima organizacional.

Por su parte, Vázquez y Guadarrama (2001) definieron que clima laboral es el lugar de trabajo que genera emociones positivas o negativas entre los miembros de la empresa y que esta determinara el desarrollo de la empresa.

Entendido lo anterior podemos que deducir que el ambiente laboral puede afectar directamente y comportamiento organizacional y dentro de ello los resultados, la productividad y los objetivos previstos. Así que Domínguez et al. (2009) comunico que la percepción que pueden tener los integrantes de una empresa es considerada como el clima organizacional y que esta puede varias con el tiempo por diversas situaciones y esta permitirá conocer los resultados de las organizaciones.

Litwin y Stringer, (2003) expresaron que el clima laboral es el reflejo de como los integrantes de una empresa se sienten al laborar ahí.

Según Goncalves (1997, como se citó en Cárdenas et al 2011) definieron el clima laboral se genera por diversos factores que ocurren dentro del centro de labores, y que estas permitirán la satisfacción o rechazo de los trabajadores, que muchas veces ello afectara a la productividad de la empresa. Por otro lado,

determinaron que es necesario que si se ha encontrado un ineficiente clima laboral esta tanto en los directivos y trabajadores la reflexión de esta situación para la mejora de ella y crear vínculos fuertes entre directivos y trabajadores. Al respecto Zamora (2005), señaló un adecuado clima se da en la autorreflexión de las dificultades que se han presentado y así generar la vinculación entre todos los que son parte de la institución.

Finalmente, (Fox, citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2007), considero que un clima institucional óptimo es generada por el uso adecuado de la gestión de procesos, la valoración del personal a cargo tales como: maestros, administrativos y estudiantes. Y una adecuada gestión del talento humano. Indico así mismo que cada escuela presenta un clima diferente por lo que a mayor resultado de logros de metas y adecuada percepción de los trabajadores mayor será el clima laboral. Por lo que acoto que al presentar un clima desfavorable afecta a la salud del personal y la ineficiencia de la escuela.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales, Salazar et al (2015) tipo de interacción que permite que la persona se ponga en el lugar de la otra persona. A su vez permite afianzar los lazos entre personas ya sea en el hogar o el trabajo. Ello permite el compañerismo, respeto, adecuada comunicación, ayuda a otros.

Según Aresta (2011), dijo que las relaciones interpersonales consisten en regular diversas emociones, con la capacidad de afrontar situaciones pocas agradables. Finalmente permite negociar diversas situaciones con el fin de que se respete los derechos de los demás y de uno mismo.

Para Londoño (2008) las interacciones interpersonales está ligada a la empatía, que está orientada a ser consciente de las emociones o situaciones de otros y a las conductas socialmente habilidosas que es la capacidad de actuar de forma correcta al momento de relacionarse con otros con el fin de lograr metas, que implican una adecuada solución de conflicto, regular emociones, planificación de actividades, dirección o liderazgo adecuado, trabajo en equipo, adecuación frente a los cambios que se presentan.

Dimensión 2: Cohesión de grupo, Salazar et al (2015) indicaron que es aquella que se manifiesta cuando las relaciones de personas son muy cercanas, donde hay un

grado de pertenencia y confianza, la cual se podrá ver conductas correctas por cada miembro del grupo. En ese sentido es aquella que da permite el trabajo en equipo generando el logro de metas organizacionales, y mayor productividad.

Para Fischer (1992) la cohesión nace con el fin de poder comprender el adecuado funcionamiento de las personas que son parte de un grupo, y que esté ligado a las emociones que estas presentan en relación con todos. Por lo que es considerada como la fuerza que genera un vínculo de pertenencia dentro de un grupo, generando en ella la unidad. Por lo que los directivos deben crear situaciones para que los maestros se sientan identificados con la escuela para el logro de actividades propuestas.

Para Dalton, Hoyle y Watts (2007) explico que la cohesión indica que los trabajadores o personas que son parte de un grupo comparten ideas o emociones en conjunto, permitiendo mayor eficacia en sus labores, y tengan éxitos individuales y grupales. Por lo que se caracteriza cuando las personas se ayudan entre sí, a pesar de las dificultades, motivándose y valorándose entre ellos.

Dimensión 3: Calidad de vida laboral, Salazar et al (2015) comunico que es aquella que esta enfocada a la respuesta idónea de la institución hacia sus colaboradores, permitiéndoles que sean parte de la toma de decisiones e involucrarse en actividades propuestas por la escuela con el fin de promover el bienestar de la salud física y mental de los maestros, por lo que la empresa debe estar ligada a crear mejores condiciones para su escuela.

Rodríguez (1998) hablo sobre esta dimensión la cual considero la vida perfecta en el trabajo está compuesto por un grupo de estrategias que usan o proponen los directivos con el fin de mejorar la institución, brindando así mejores ambientes a los que laboran, a su vez la creación de tiempos para el fortalecimiento y preparación del trabajador, para que este acorde a la actualidad y las tendencias que surgen con el tiempo, creando estímulos que inviten a los trabajadores a estar en mejores condiciones para su trabajo, ya sean económicos o elogios, crear seguridad y pertenencia al trabajo, generando una comunicación abierta y descartando todo aspecto autoritario que solo limita y lleva al fracaso a una empresa.

Por su parte Segurado y Agulló (2002) aludieron que la búsqueda constante de una mayor humanización del trabajo, a través de la creación de diversas estrategias es conocida como el objetivo principal de la calidad de vida laboral. Por lo que debe estar enfocado en el desarrollo profesional, valoración del trabajador, creando ambientes idóneos, una asignación económica digna, generando condiciones de crecimiento profesional, todo ello permite una adecuada condición de vida en un trabajador.

Dimensión 4: Motivación, Salazar et al (2015) considerado como nivel de emoción que incentiva a cumplir con actividades ya sean laborales o propios. Ella está ligada mucho al grado de pertenecía o satisfacción a lo que se hace.

Para Chiavenato (2010) expreso que es la acción que incentiva o invita a realizar diversas cosas. Por lo que la persona quiere hacer algo, con el fin de lograr un objetivo.

Robbins (2006), explico que la motivación laboral es la fuerza de voluntad que uno manifiesta para poder alcanzar sus objetivos propuestos, ya sean de forma personal o empresarial. Por lo que es necesario que las empresas, generen situaciones o ambientes donde el trabajador este motivado para cumplir con todo lo requerido y así se dará un mayor logro de metas ya sean de corto o largo plazo. En ese sentido dijo que las metas deben ser claras para que al final los beneficios sean para todos.

Huilcapi et al (2017) expresaron que la motivación laboral es el sentir que tiene el trabajador para realizar una actividad designada sintiéndose movido o impulsado a hacerlo porque siente un grado de satisfacción, ello puede ser surgido por alguna recompensa material u emocional.

Rosiles et al (2019) expresaron que el clima laboral está ligado a las experiencias laborales, y como cada trabajador expresa el grado favorable y desfavorable que siente en su centro de trabajo, por lo que va depender mucho de los beneficios que obtiene por parte de la empresa ya sea con elogios, remuneración salarial, crecimiento profesional, la confianza que le genera la empresa al mantenerse en el trabajo sin que les sorprendan ante un despido, por lo que si el ambiente de trabajo es adecuado se va observar algunos criterios tales

como: el trabajador deseara continuar en el centro de trabajo, contribuye en las actividades realizadas por la empresa con el fin de lograr la misión y visión de la empresa, siente un grado de pertenencia tanto con los compañeros de trabajo y los directivos o líderes de gestión, existe un crecimiento personal y empresarial, se presenta trabajos colaborativos. Es por ello que es necesario que las empresas estén atentos a los diversos cambios que ocurren dentro de la empresa, identificando a las personas o acciones que afectan a toda la comunidad laboral, en base a ese análisis, buscar y presentar diversos medios que permitan mejorar dichos sucesos por lo que permitirá un rendimiento laboral adecuado.

Finalmente se consideró dar a conocer a Casassus (2008) quien indico que escenario crear un clima adecuado dentro de las escuelas, con el fin de crear acercamientos a todos los docentes para que puedan cumplir con las metas que tienen a nivel de aula, y escuela para ello se debe crear situaciones favorables para brindar situaciones que cuiden la salud física y mental de los maestros, al ser valorados por toda la comunidad educativa y todo ello repercutirá en la reacción con los estudiantes. Por su parte Pianta y Cols (2008) indico que es necesario crear estrategias que permitan las adecuadas interacciones entre alumnos y pedagogos, con el fin de fortalecer el desempeño del docente y el cumplimiento del rol que tiene cada estudiante.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio de tipo básica es aquella que está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos en relación al contexto con el fin de incrementar nuevos conocimientos. (Valderrama, 2017). Por su parte Baena (2017) explico que aquel estudio que se enfoca en incrementar más saberes en relación a un tema y que sus resultados no son prácticos. Finalmente tenemos a CONCITET (2018) quien dio a conocer que la pesquisa de tipo básica tiene como prioridad conseguir más conocimientos acordes al fenómeno de estudio y que al obtener los resultados no se ejecutara acciones empíricas ni rápidas.

Diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) consideraron que el diseño no experimental consiste en no manipular las variables de forma premeditada. En ese sentido Baena (2017) que la investigación es cuando se recoge los datos en un ambiente y tiempo determinado sin modificar ninguno de los datos obtenidos.

En cuanto al nivel de estudio esta pesquisa fue correlacional que está enfocada en encontrar el nivel de asociación que existen entre las variables de estudio. (Cordero,2019). Ello lo reafirmo Sánchez et al (2018) quienes expresaron que la correlación permite saber si las variables se relacionan, descartando quien es el causante de una de ellas.

Ñaupas (2018) indico que el enfoque cuantitativo está orientado en el uso de una estadística numérica que determinara el comportamiento de las variables.

Finalmente se dio el uso del método hipotético- deductivo en donde se establecen diversas respuestas ante el problema existente, la cual se podrá aceptar o rechazar, en base a los resultados generados por la investigación (Baena, 2017).

3.2 Variables y operacionalización

Variable

Es aquella característica particular que presenta una unidad de análisis, que es recogida por la realidad o el contexto, que permite que se obtenga las dimensiones e indicadores que requieren la investigación. Sánchez et al (2018).

Variable 1: Asertividad

Definición conceptual

García y Magaz (2011) afirmaron que el asertividad son conductas habilidosas que permiten dar algunas respuestas que tienen como fin establecer, conservar y finalizar de forma oportuna las relaciones con otros individuos y consigo mismo. Dando a conocer las dimensiones para esta variable.

Definición operacional

La variable asertividad será medida mediante un cuestionario. Presenta las dimensiones siguientes: autoasertividad y heteroasertividad. Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas, consta de 35 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca o casi nunca”, “A veces, en alguna ocasión”, “A menudo, con cierta frecuencia”, “Siempre o casi siempre”

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual

Silva (2011) manifestó que el espacio laboral donde se siente la tranquilidad, al momento de interactuar con sus pares o jefaturas de forma cotidiana y amena, es considerada un clima laboral. Por lo que indico que un clima laboral permite el logro de metas personas y grupales que afecta a la persona y a la empresa, generando una adecuada convivencia.

Definición operacional

La variable clima laboral será medida mediante un cuestionario. Presenta las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de

vida laboral y motivación. Las puntuaciones son de tipo ordinal obtenidas consta de 45 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “A veces”, “Casi siempre”, “Siempre”.

3.3 Población y muestra

Población

El conjunto global de la unidad de análisis, que presentan cualidades particulares, es conocido como población. (Ñauas, 2018). Por su parte Cordero (2019) indico que es el conjunto de personas o fenómenos que conforman una pesquisa y que estas tienen características similares.

El conjunto global es de 54 maestros de ambos sexos de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de la ciudad de Moquegua.

Muestra

Ñaupas (2018) explico que la muestra es una parte de la población, que presenta características propias y que al aplicar los instrumentos de investigación los resultados se podrán generalizar.

Unidad de análisis

Sánchez et al (2018) explicaron que es aquella similitud que comparten las personas o fenómenos, que permitirá organizarlos en base a un criterio.

Criterios de inclusión

- Docentes de ambos sexos.

Criterios de exclusión

- Educandos
- Directivos y plana administrativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Para Cantillo Y Buitrago (2018) la encuesta es una técnica que se enfoca en buscar datos a partir de interrogantes cerradas, con el único fin de estudiar y codificar dicha información con mayor rapidez. Por eso se dio uso a la encuesta en esta pesquisa.

3.4.2 Instrumentos

Sánchez et al (2018) aludieron que los cuestionarios pueden ser aplicados de manera presencial o virtual, lo importante es tener los datos para medir las variables. En ese sentido se utilizó dos cuestionarios para esta pesquisa.

3.5 Procedimientos

Para la obtención de los datos se consideró presentar la solicitud a la IE, para poder aplicar los instrumentos, de forma virtual, después de ello se realizó una reunión con los docentes para darles a conocer la importancia de la investigación y los procedimientos de la investigación. Se aplico los instrumentos de vía virtual, con el fin de tabular y elaborar la matriz de datos, para luego ser procesado por el software SPss Vrs. 26.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizo el análisis con una estadística descriptiva, la cual permitió determinar la frecuencia y el porcentaje de los ítems, de cada dimensión y así conocer la interpretación de las variables. Por otro lado, se dio el análisis inferencial que está enfocado en comprobar las hipótesis planteadas por lo que se hizo el uso del soporte informático Sps vrs. 26 y así determinar el nivel de asociación en las variables de la pesquisa. Se aplico la prueba de normalidad para determinar si los datos fueron paramétricos o no paramétricos y así utilizar el adecuado estadígrafo, y así poder determinar el nivel de correlación de las variables y las dimensiones, basados en la aceptación o rechazo de las conjeturas propuestas, así conocer el nivel de significancia, y determinar la interpretación de las tablas de correlación.

3.7 Aspectos éticos

Por el tipo de estudio, se estableció aspectos éticos que son importantes, ya que se trabajó con personas y se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

Confidencialidad, porque la información no será usada para otro fin, que no sea el de la presente investigación. Consentimiento informado, porque los participantes serán informados antes de su participación en el estudio y el uso de sus datos. Libre participación, porque su participación es voluntaria. Anonimato, porque la información obtenida de los participantes no será revelada y estará protegida en todo momento.

IV. RESULTADOS

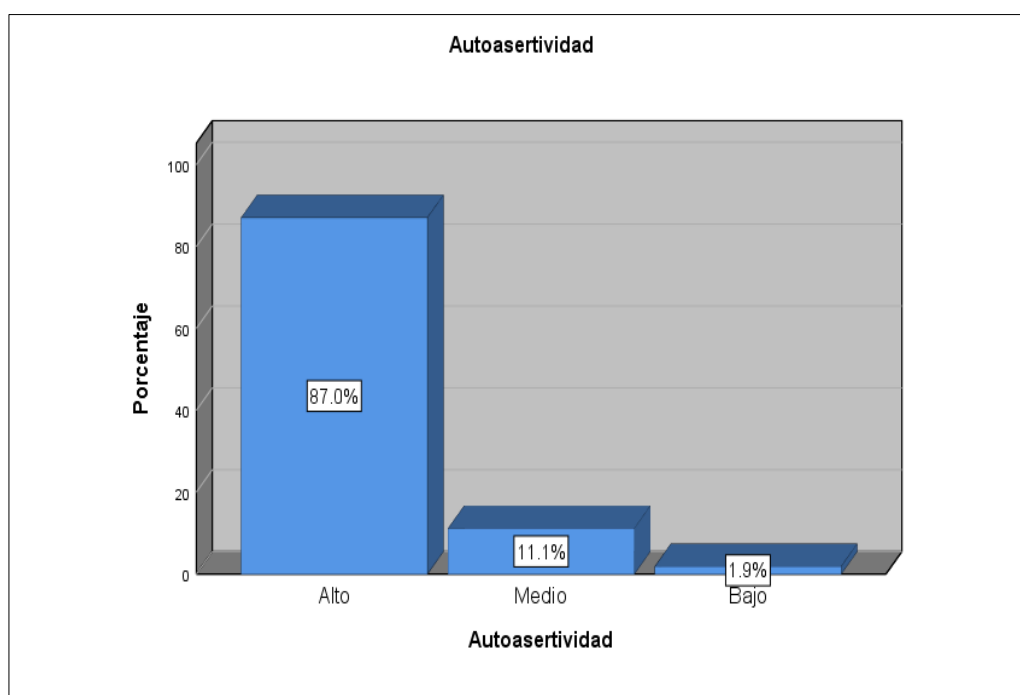
4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Frecuencias y porcentajes de las variables

Tabla N°1: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Auto asertividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	47	87.0	87.0	87.0
	Medio	6	11.1	11.1	98.1
	Bajo	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Gráfico N°1: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Auto asertividad*

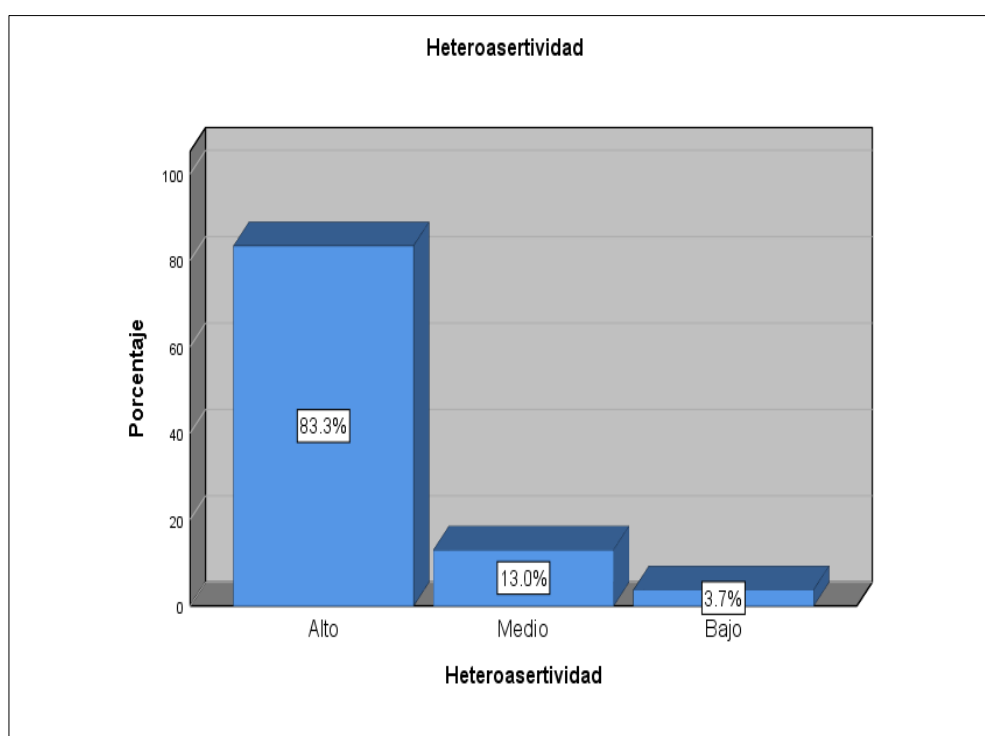


En la tabla y gráfico N°1 se observa: Asertividad en su dimensión auto asertividad, donde el 87% de los docentes se encuentra en un alto nivel de auto asertividad, el 11.1% se encuentra en un nivel medio de asertividad, el 1.9% se encuentra en un nivel bajo de auto asertividad.

Tabla N°2: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Hetero asertividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	45	83.3	83.3	83.3
	Medio	7	13.0	13.0	96.3
	Bajo	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Gráfico N°2: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Hetero asertividad*

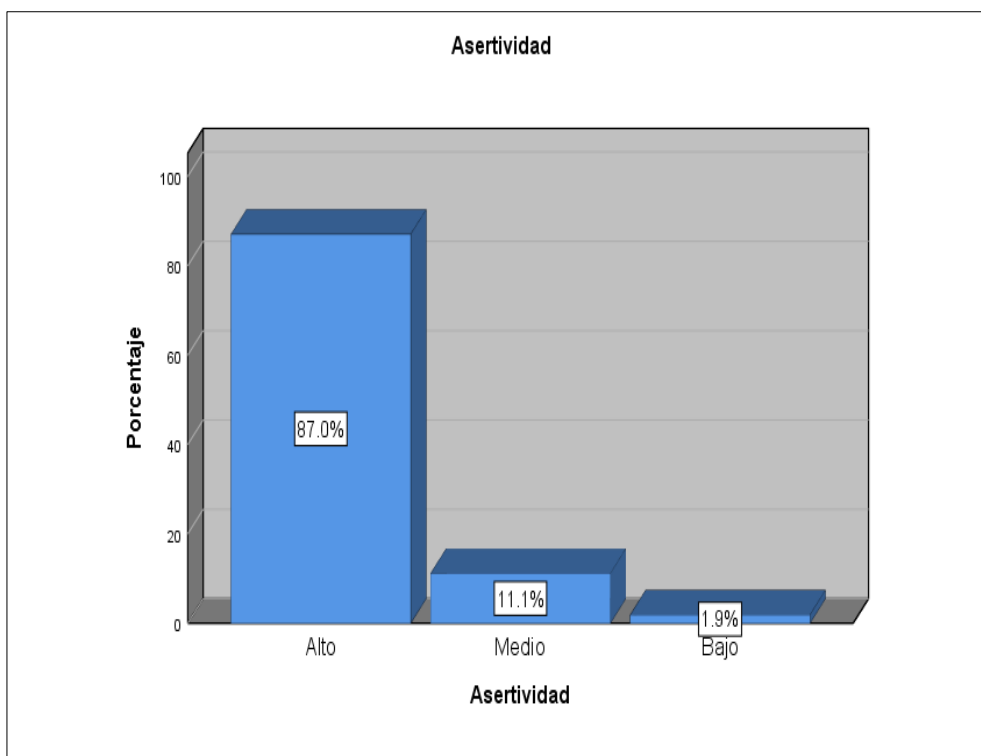


En la tabla y gráfico N°2 : La asertividad en su dimensión hetero asertividad, donde el 83.3% de los docentes se encuentra en un alto nivel de hetero asertividad, el 13% se encuentra en un nivel medio de asertividad, el 3.7% se encuentra en un nivel bajo de hetero asertividad.

Tabla N°3: *Distribución de frecuencias de la variable: Asertividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	47	87.0	87.0	87.0
Medio	6	11.1	11.1	98.1
Bajo	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Gráfico N°3: *Distribución de frecuencias de la variable: Asertividad*

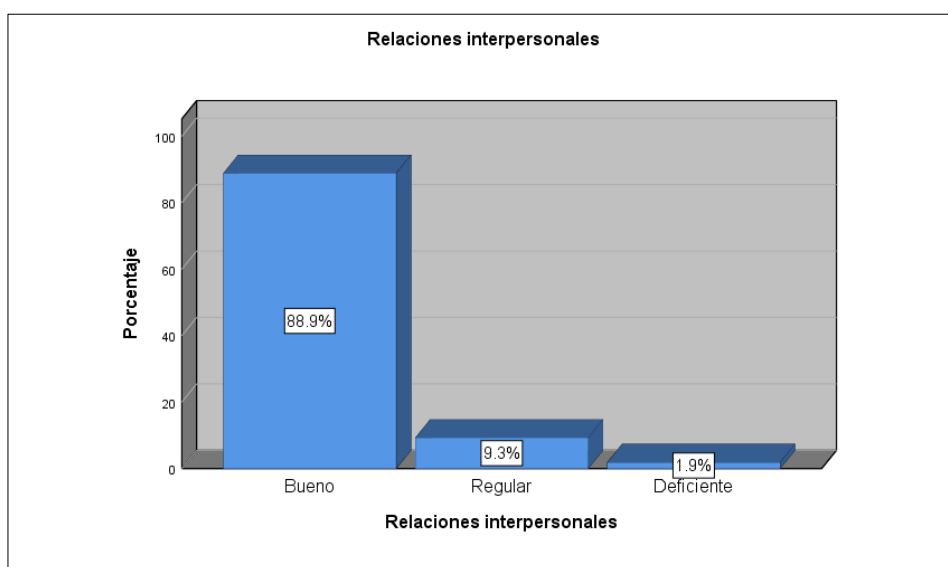


En la tabla y gráfico N°3 se observa en cuanto a la Asertividad, que el 87% de los docentes presentan un nivel alto, el 11.1% un nivel medio y el 1.9% un nivel bajo.

Tabla N°4: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Relaciones Interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	48	88.9	88.9	88.9
Regular	5	9.3	9.3	98.1
Deficiente	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Gráfico N 4: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Relaciones Interpersonales*

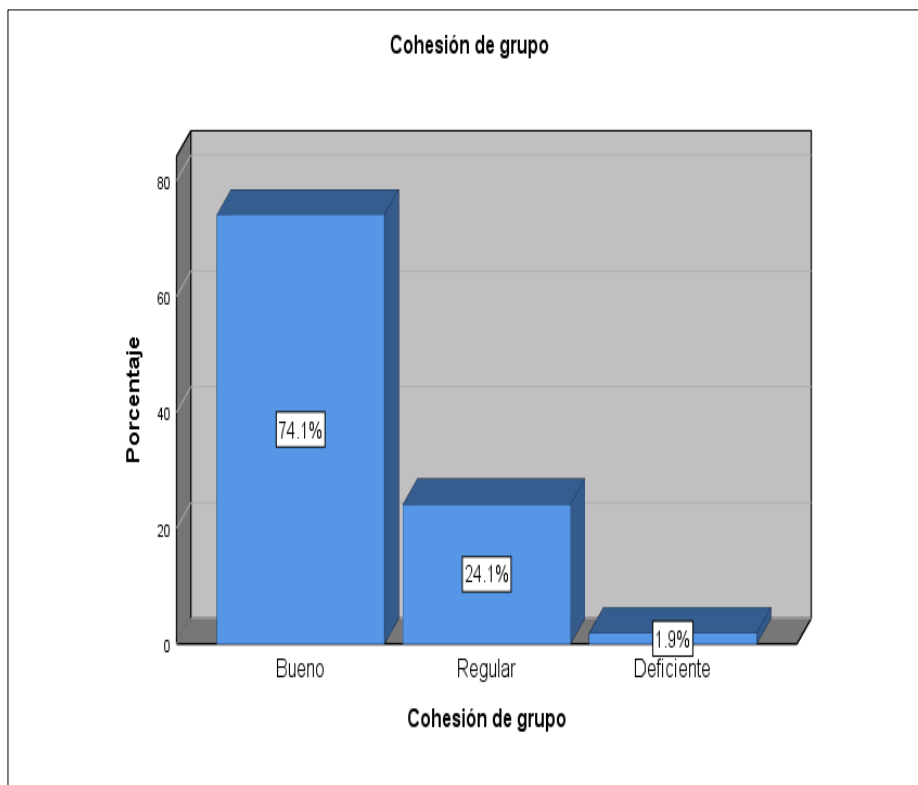


En la tabla y gráfico N°4: clima laboral en su dimensión relaciones interpersonales, donde el 88.9% de los docentes tienen buenas relaciones interpersonales, el 9.3% tienen una regular relación interpersonal, el 1.9% tienen una deficiente relación interpersonal.

Tabla N°5: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Cohesión de grupo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	40	74.1	74.1	74.1
	Regular	13	24.1	24.1	98.1
	Deficiente	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Gráfico N°5: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Cohesión de grupo*

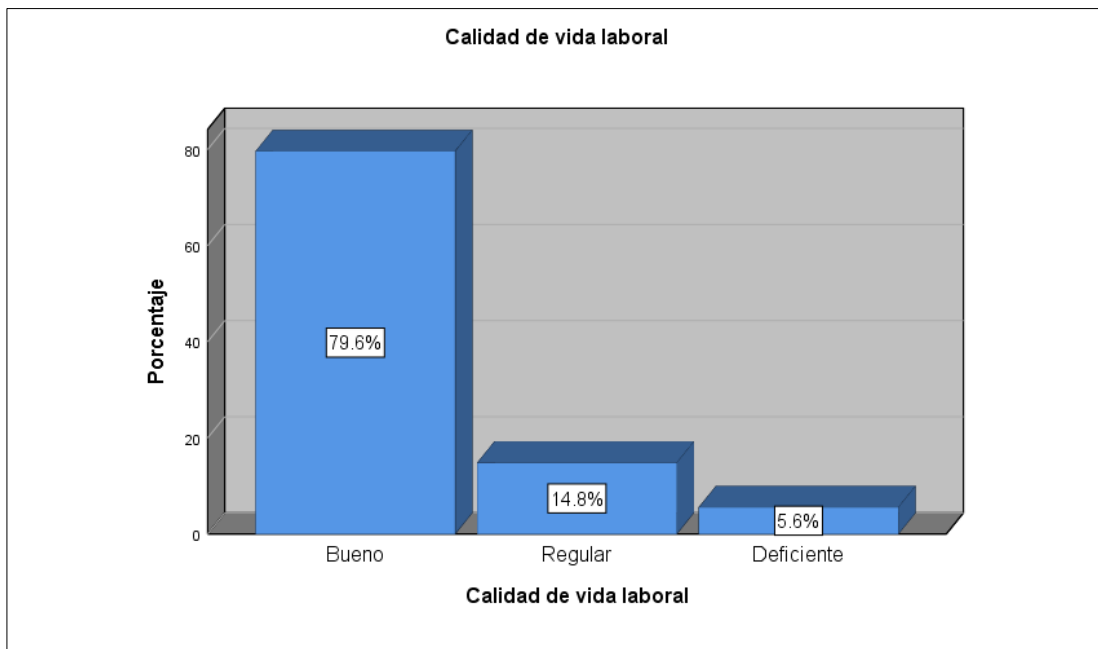


En la tabla y gráfico N°5. Clima laboral en su dimensión cohesión de grupo, donde el 74.1% de los docentes tienen buena cohesión de grupo, el 24.1% tienen una regular cohesión de grupo, el 1.9% tienen una deficiente cohesión de grupo.

Tabla N°6: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Calidad de vida laboral*

		Frecuenci a	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	43	79.6	79.6	79.6
	Regular	8	14.8	14.8	94.4
	Deficiente	3	5.6	5.6	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Gráfico N°6: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Calidad de vida laboral*

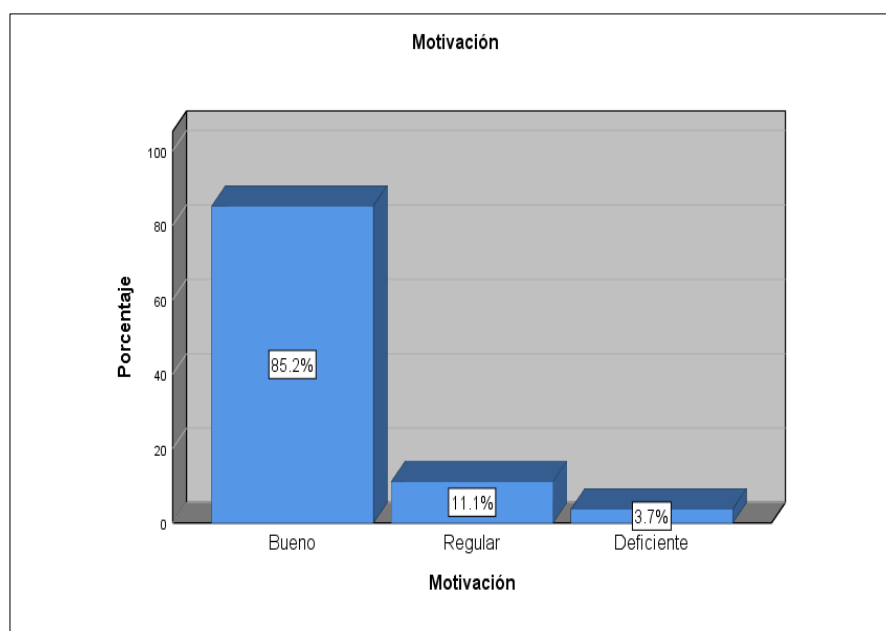


En la tabla y gráfico N°6. clima laboral en su dimensión calidad de vida, se descubrió los niveles, el 79.6% bueno, el 14.8% regular y 5.6 % una deficiente, en cuanto a la calidad de vida laboral.

Tabla N°7: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	46	85.2	85.2	85.2
	Regular	6	11.1	11.1	96.3
	Deficiente	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Gráfico N°7: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Motivación*

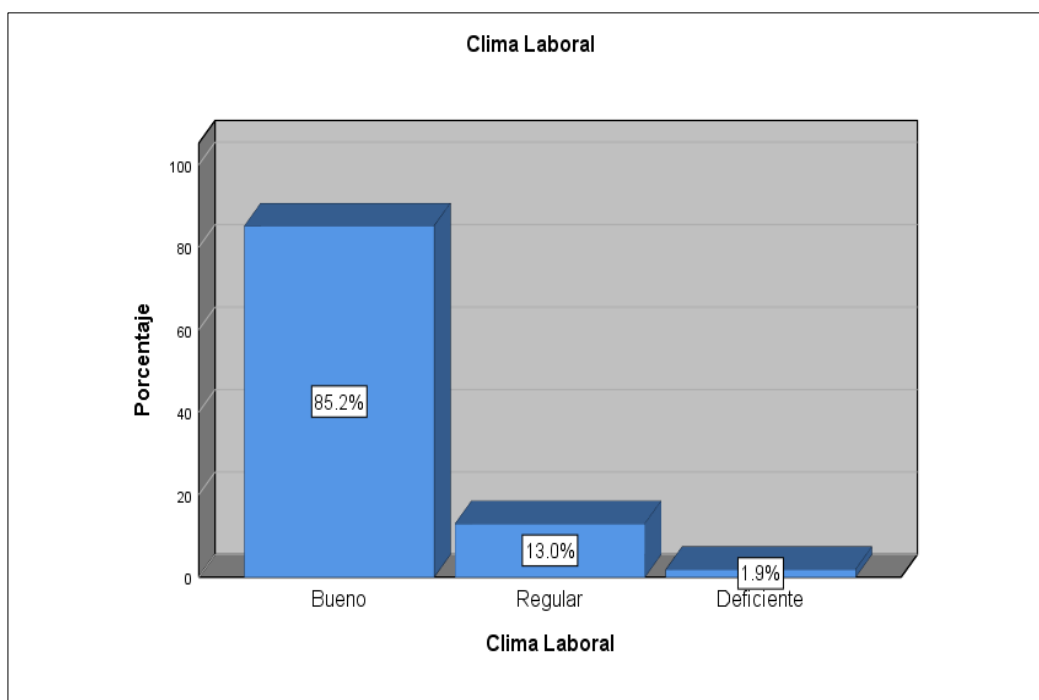


En la tabla y gráfico N°7. clima laboral en su dimensión motivación, donde el 85.2% de los docentes tienen buena motivación, el 11.1% tienen una regular motivación, el 3.7% tienen una deficiente motivación.

Tabla N°8: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Clima Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	46	85.2	85.2	85.2
	Regular	7	13.0	13.0	98.1
	Deficiente	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Gráfico N°8: *Distribución de frecuencias de la dimensión: Clima Laboral*



En la tabla y gráfico N°8. Clima laboral, donde el 85.2% de los docentes tienen buen clima laboral, el 13% tienen un regular clima laboral, el 1.9% tienen un deficiente clima laboral.

4.2 Análisis Inferencial

Prueba De Normalidad

H0 Los datos presentan distribución normal

H1: Los datos no presentan distribución normal

Nivel de significancia= 0.05

Tabla 9 : Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic			Estadístic		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
Asertividad	.236	54	.000	.751	54	.000
Clima Laboral	.215	54	.000	.767	54	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Si el P-valor es menor a 0.05, acepta la conjetura alterna y descarta la conjetura nula

ANÁLISIS:

Se determino que los datos tienen una distribución normal, lo cual permite hacer el uso del Coeficiente Rho Spearman, para encontrar la asociación entre los datos. Ello se da por que se obtuvo un valor de 0.000, en la prueba.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Ho: No existe relación directa y significativa existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

H1: Existe relación directa y significativa existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 10: Correlaciones entre asertividad y relaciones personales

Rho de Spearman	Asertividad	Coeficiente de correlación	Asertividad	Relaciones interpersonales
			1.000	.734**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	.734**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

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

Se determina que existe un nivel de correlación significativa y alta entre el asertividad y las relaciones interpersonales, signo directo. Rho 0.734. Por lo que descarto la Hipótesis nula.

Tabla 11: Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
.931	.867	.864	.051

La variable independiente es Relaciones interpersonales.

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,867; este estadígrafo indica que la relación interpersonal explica el nivel asertividad en un 86.7% en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

Tabla 12: ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	.879	1	.879	339.008	.000
Residuo	.135	52	.003		
Total	1.013	53			

La variable independiente es Relaciones interpersonales.

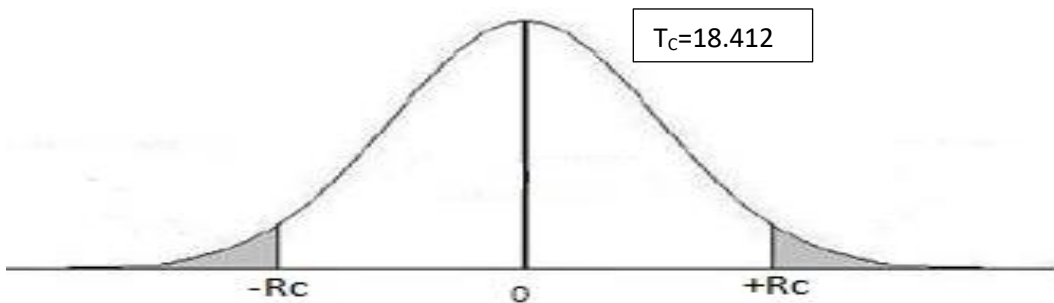
El nivel de significancia es de 0.000 por lo que acredita que existe una autenticidad en el modelo de regresión utilizado.

Tabla 13: Coeficientes de asertividad y relaciones interpersonales.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
ln(Relaciones interpersonales)	.980	.053	.931	18.412	.000
(Constante)	2.823	.565		4.994	.000

La variable dependiente es ln(Asertividad).

En la tabla de coeficientes se observa el valor de T calculado que es de 18.412, dicho dato nos servirá para hallar el valor crítico.



$$T \text{ Tabulada} = \pm 2.00$$

El resultado de T calculo = 18.421, es mayor a T= 2.00, lo que determina admitir la hipótesis alterna, por lo que hay una relación entre el asertividad y las relaciones interpersonales. Siendo un 86,7 % del comportamiento asertivo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Ho: No existe relación directa y significativa existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

H1: Existe relación directa y significativa existe entre asertividad y cohesión de grupos en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 14: Correlaciones de la asertividad y cohesión de grupo.

			Asertivida d	Cohesión de grupo
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1.000	.872**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Cohesión de grupo	Coefficiente de correlación	.872**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

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

Se determino que existe una correlación significativa entre asertividad y cohesión de grupo de forma directa alta de un Rho 0.72. La cual admitió la hipótesis alterna, por que obtuvo un nivel de significancia de 0.000.

Tabla 15: Coeficiente de determinación: Asertividad / Cohesión de grupo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
.934	.873	.870	.050

La variable independiente es Cohesión de grupo.

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,873; este estadígrafo indica que la cohesión de grupo explica el nivel asertividad en un 87.3% en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua

Tabla 16: ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	.885	1	.885	357.069	.000
Residuo	.129	52	.002		
Total	1.013	53			

La variable independiente es Cohesión de grupo.

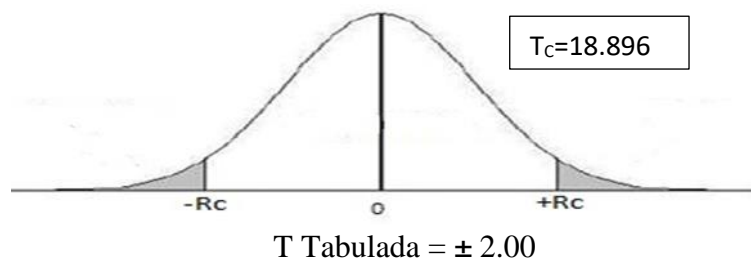
El nivel de significancia es de 0.000 por lo que acredita que existe una autenticidad en el modelo de regresión utilizado.

Tabla 17: Coeficientes de la asertividad y cohesión de grupo.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
ln(Cohesión de grupo)	.883	.047	.934	18.896	.000
(Constante)	5.850	.916		6.387	.000

La variable dependiente es ln(Asertividad).

En la tabla de coeficientes se observa el valor de T calculado que es de 18.896, dicho dato nos servirá para hallar el valor crítico.



El resultado de T calculo = 18.896, es mayor a T= 2.00, lo que determina admitir la hipótesis alterna, por lo que hay una relación entre el asertividad y la cohesión de grupo. Siendo un 87.3 % del comportamiento asertivo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Ho: No existe relación directa y significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

H1: Existe relación directa y significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 18: Correlaciones entre asertividad y calidad laboral

			Asertividad	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1.000	.840**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	.840**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

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

ANALISIS: Se determina un nivel de significancia al obtener un valor de 0.00 aceptando la hipótesis alterna donde se termina que existe una correlación directa y significativa entre el asertividad y la calidad de vida. Siendo un Rho= 0.840.

Tabla 19: Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
.953	.909	.907	.042

La variable independiente es Calidad de vida laboral.

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,909; este estadígrafo indica que la calidad de vida laboral explica el nivel asertividad en un 90.9% en docentes.

Tabla 20: ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	.921	1	.921	519.502	.000
Residuo	.092	52	.002		
Total	1.013	53			

La variable independiente es Calidad de vida laboral.

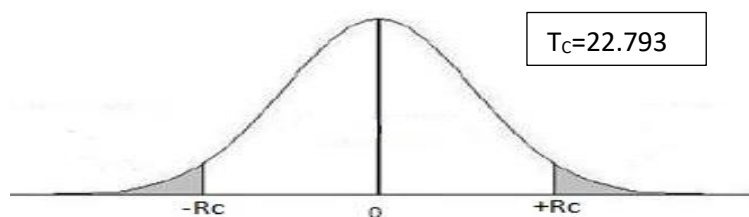
El nivel de significancia es de 0.000 por lo que acredita que existe una autenticidad en el modelo de regresión utilizado.

Tabla 21: Coeficientes de la asertividad y calidad laboral.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandariza dos		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	T	
ln(Calidad de vida laboral)	.759	.033	.953	22.793	.000
(Constante)	7.578	.898		8.441	.000

La variable dependiente es ln(Asertividad).

En la tabla de coeficientes se observa el valor de T calculado que es de 22.753, dicho dato nos servirá para hallar el valor crítico.



T Tabulada = ± 2.00

El resultado de T calculo = 22.793, es mayor a T= 2.00, lo que determina admitir la hipótesis alterna, por lo que hay una relación entre el asertividad y la calidad de vida laboral Siendo un 90.9 % del comportamiento asertivo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Ho: No existe relación directa y significativa existe entre asertividad y motivación en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

H1: Existe relación directa y significativa existe entre asertividad y motivación en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 22: Correlaciones entre asertividad y motivación.

			Asertividad	Motivación
Rho de Spearman	Asertivida d	Coeficiente de correlación	1.000	.830**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Motivación	Coeficiente de correlación	.830**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

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

ANÁLISIS: Existe una correlación significativa alta y directa entre el asertividad y la motivación con un Rho= 0830, con un nivel de significancia de 0.000.

Tabla 23: Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
.950	.903	.901	.044

La variable independiente es Motivación.

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,903; este estadígrafo indica que la motivación explica el nivel asertividad en un 90.3% .

Tabla 24: ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	.915	1	.915	482.022	.000
Residuo	.099	52	.002		
Total	1.013	53			

La variable independiente es Motivación.

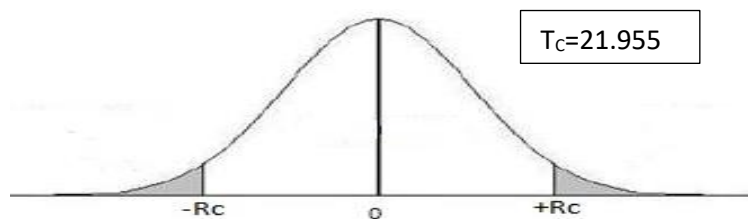
El nivel de significancia es de 0.000 por lo que acredita que existe una autenticidad en el modelo de regresión utilizado.

Tabla 25: Coeficientes de asertividad y motivación.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
ln(Motivación)	.772	.035	.950	21.955	.000
(Constante)	6.715	.863		7.782	.000

La variable dependiente es ln(Asertividad).

En la tabla de coeficientes se observa el valor de T calculado que es de 21.955, dicho dato nos servirá para hallar el valor crítico.



T Tabulada = ± 2.00

El resultado de T calculo = 21.955, es mayor a $T = 2.00$, lo que determina admitir la hipótesis alterna, por lo que hay una relación entre el asertividad y motivación. Siendo un 90.3 % del comportamiento asertivo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Ho: No existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

H1: Existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 26: Correlaciones de asertividad y clima laboral

			Asertivida d	Clima Laboral
Rho de Spearman	Asertividad	Coeficiente de correlación	1.000	.975**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.975**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N		54	54	

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

ANÁLISIS:

Se observa que el P-Valor obtenido es 0.000, menor al nivel de significancia, admitiendo la hipótesis alterna que determina que existe una asociación entre la asertividad y clima laboral, con un Rho= 0.975, indicando que es alta y directa.

Tabla 27: Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
.995	.990	.990	.014

La variable independiente es Clima Laboral.

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,990; este estadígrafo indica que el clima laboral explica el nivel asertividad en un 99.0% en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua.

Tabla 28: ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1.003	1	1.003	5109.791	.000
Residuo	.010	52	.000		
Total	1.013	53			

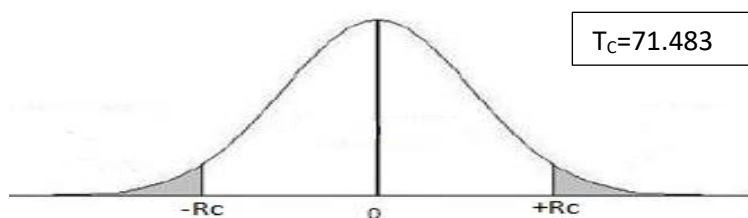
La variable independiente es Clima Laboral.

El nivel de significancia es de 0.000 por lo que acredita que existe una autenticidad en el modelo de regresión utilizado.

Tabla 29: Coeficientes de asertividad y clima laboral

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
ln(Clima Laboral)	.942	.013	.995	71.483	.000
(Constante)	1.035	.068		15.242	.000

La variable dependiente es ln(Asertividad).



T Tabulada = ± 2.00

En la tabla de coeficientes se observa el valor de T calculado que es de 71.483, dicho dato nos servirá para aceptar la hipótesis alterna donde se determina que hay una asociación entre la asertividad y clima laboral.

V. DISCUSIÓN

Luego de hacer el análisis de los resultados de la investigación, es conveniente, recurrir a diversas fuentes que se han considerado en el presente estudio para identificar hallazgos similares de tal modo que se pueda dar validez al presente estudio, en ese sentido presentamos a continuación nuestros hallazgos y resultados:

Para la hipótesis general, se observa que el P-Valor obtenido es 0.000, menor al nivel de significancia, se acepta la hipótesis alterna determinado la existencia de la relación directa y significativa asertividad y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de 0.975, siendo esta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Del mismo modo el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,990; este estadígrafo indica que el clima laboral explica el nivel asertividad en un 99.0% en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua. Estos resultados son similares a los hallados por Gonzales (2018) quien obtuvo como resultados de esta investigación que existe relación directa y significativa ($r=0.711$; $p<.05$) entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia. Estos resultados nos precisan que a mayor asertividad habrá mayores posibilidades de tener un clima laboral favorable.

Del mismo modo, para la primera hipótesis específica se tiene que el P-Valor obtenido es 0.000, se acepta la hipótesis alterna o de investigación que señala que existe relación directa y significativa existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de 0.734, siendo esta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Así mismo se tiene que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,867; este estadígrafo indica que la relación interpersonal explica el nivel asertividad en un 86.7% en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua, en ese sentido, se puede entender la importancia que tienen las relaciones interpersonales en la

construcción de un clima laboral favorable, en ese sentido, (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 189). Hacen referencia a lo citado por Aresta (2011), quien señalo las interacciones sociales generan que las personas puedan regular las emociones, la cual tendrá la capacidad de involucrarse en distintas situaciones que surjan, teniendo la habilidad de negociar con el fin de ayudar a otros y así mismo.

Además: (Londoño, 2008) indico que las relaciones interpersonales está ligada a la empatía, que está orientada a ser consciente de las emociones o situaciones de otros y a las conductas socialmente habilidosas que es la capacidad de actuar de forma correcta al momento de relacionarse con otros con el fin de lograr metas, que implican una adecuada solución de conflicto, regular emociones, planificación de actividades, dirección o liderazgo adecuado, trabajo en equipo, adecuación frente a los cambios que se presentan

Para la segunda hipótesis se tiene que el P-Valor obtenido es 0.000, menor al nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis alterna o de investigación que señala que existe relación directa y significativa existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de 0.872, siendo esta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Además, el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,873; este estadígrafo indica que la cohesión de grupo explica el nivel asertividad en un 87.3% en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua, del análisis se desprende que la cohesión de grupo, el trabajo en equipo es muy importantes para lograr un adecuado clima laboral, tal como lo señalo Fischer (1992) la cohesión nace con el fin de poder comprender el adecuado funcionamiento de las personas que son parte de un grupo, y que esté ligado a las emociones que estas presentan en relación con todos. Por lo que es considerada como la fuerza que genera un vínculo de pertenecía dentro de un grupo, generando en ella la unidad. Por lo que los directivos deben crear situaciones para que los maestros se sientan identificados con la escuela para el logro de actividades propuestas.

Para la tercera hipótesis especifica se tiene que el P-Valor obtenido es 0.000, menor al nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la hipótesis alterna o de investigación que señala que existe relación directa y significativa existe entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de 0.840, siendo esta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Al respecto, es preciso señalar la importancia del asertividad para logra un adecuado clima laboral basada en una adecuada vida laboral, al respecto Alberti y Emmons (1978) conceptualizaron el asertividad como la acción que ayuda a la persona a desenvolverse de forma precisa en un contexto social, donde podrá dar a conocer sus sentimientos de forma honesta, sin ir en contra de otros, y que permitirá la defensa de sí misma sin manifestar ansiedad.

Así mismo, Lazarus (1971), señalo que el asertividad está orientado en defender los derechos de uno mismo y de los de su entorno, lo cual tiene la libertad de expresar sus idean y emociones sin trasgredir los derechos de otros. Por su parte Fensterheim y Baer (1975) indicaron la capacidad para mostrarse tan cual ante los demás es conocida como el asertividad. Así mismo es propicio rescatar lo que Segurado y Agulló (2002) aludieron que la búsqueda constante de una mayor humanización del trajo, a través de la creación de diversas estrategias es conocida como el objetivo principal de la calidad de vida laboral. Por lo que debe estar enfocado en el desarrollo profesional, valoración del trabajador, creando ambientes idóneos, una asignación económica digna, generando condiciones de crecimiento profesional, todo ello permite una adecuada condición de vida en un trabajador.

Respecto a la cuarta hipótesis especifica se tiene que, el P-Valor obtenido es 0.000, menor al nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación que señala que existe relación directa y significativa existe entre asertividad y motivación en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de 0.830, siendo esta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Al respecto es preciso dar a conocer lo que dijo Güell (2005) Güell (2005) manifestó que es la forma de como uno tiene paz y tranquilidad al momento de mostrar sus sentimientos, descartando sensación de culpa o temor. Por otro lado, Güell y Muñoz (2000) mencionaron que todas aquellas personas afirmativas tienen un amor propio

adecuado así que son difíciles de ser dañados por otros. Riso (2020) explicaron que una persona que tiene la habilidad de cuidar sus ideas es una persona asertiva. En este sentido Robbins (2006), explico que la motivación laboral es la fuerza de voluntad que uno manifiesta para poder alcanzar sus objetivos propuestos, ya sean de forma personal o empresarial. Por lo que es necesario que las empresas, generen situaciones o ambientes donde el trabajador este motivado para cumplir con todo lo requerido y así se dará un mayor logro de metas ya sean de corto o largo plazo. En ese sentido dijo que las metas deben ser claras para que al final los beneficios sean para todos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Relación directa y significativa asertividad y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de Rho 0.975, siendo esta una correlación alta, lo cual significa que los docentes que presentan altos niveles de asertividad.
- Segunda:** Existe relación directa y significativa existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de Rho = 0.734, siendo esta una correlación alta. Lo cual significa que un alto nivel de asertividad puede originar buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.
- Tercera:** Existe relación directa y significativa existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de Rho = 0.872, siendo esta una correlación alta. Lo cual significa que en la medida que los docentes presenten altos niveles de asertividad, se puede generar en la Institución Educativa una cohesión de grupo.
- Cuarta:** Existe relación directa y significativa existe entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de Rho= 0.840, siendo esta una correlación alta. Este nivel de relación puede suponer que un adecuado nivel de asertividad puede derivar en una adecuada calidad de vida laboral.
- Quinta:** Existe relación directa y significativa existe entre asertividad motivación en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua con un valor de Rho= 0.830, siendo esta una correlación alta. Esta relación supone que en la media que los docentes sean asertivos puede generar motivación para el trabajo y por tanto generar un adecuado clima laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de observar los resultados de la investigación y teniendo en cuenta las necesidades de orden administrativo que se presentan en la Institución Educativa “Señor de los Milagros de Moquegua” se presenta las siguientes recomendaciones.

- Que se genere espacios en la Institución Educativa en los cuales se pueda analizar el Reglamento Interno de la Institución Educativa a fin de conocer los roles, las funciones, deberes y derechos de los docentes.
- Que se pueda implementar acciones de capacitación dirigido a desarrollar competencias y capacidades de los docentes con la finalidad de establecer, mantener y terminar de manera conveniente las interacciones sociales positivas a fin de consolidar un adecuado clima laboral, en los que todos los docentes se vean comprometidos con los objetivos institucionales
- Fortalecer el liderazgo del equipo directivo, a fin de que pueda generar un adecuado clima laboral en la Institución Educativa.

VIII. PROPUESTA

Teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación, hacemos la propuesta cuyo objetivo sería mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, teniendo como premisa que el aprendizaje es positivo cuando existe un clima favorable, considerando que hay muchos factores que influyen en el proceso de aprendizaje que viven los estudiantes, como el contexto, la estrategia, los materiales, el método entre otros. La escuela tiene un propósito de consolidar aprendizajes basados en el logro de competencias. El alcance será para todo el personal de la Institución Educativa, desde el director hasta el último trabajador, padres de familia y estudiantes. Los Directivos realizarán trabajo colegiado sobre temas de asertividad, una vez por semana y serán los primeros en empoderarse de adecuadas conductas y formas de expresarse, basadas en una comunicación asertiva. Los Maestros diariamente recibirán charlas durante quince minutos, basados en temas de cultura asertiva y motivacional, porque ellos son los primeros en conectarse y relacionarse con los estudiantes, ellos deben ser los primeros en mostrar una conducta asertiva y motivacional. La motivación de los estudiantes debe ser la actitud que trae el maestro. Un lenguaje motivador, los gestos que deben despertar el interés de principio al final de la clase.

Los trabajadores administrativos, a diario, durante quince minutos al inicio de la jornada, recibirán charlas motivacionales para estar empoderados de un comportamiento asertivo que deben ponerlo en práctica con sus mismos compañeros y con el resto de los miembros de la comunidad educativa durante la jornada laboral. Los estudiantes deben trabajar el tema de asertividad y conducta motivacional en la hora de tutoría y en la hora de formación y de actividades permanentes se debe reforzar los buenos hábitos conductuales. Los Padres de familia, serán convocados una vez en cada trimestre del año, para reflexionar sobre la práctica de las normas de convivencia proyectadas desde la escuela al hogar, recibirán charlas sobre una conducta asertiva y motivacional. La escuela de padres debe llevarse a cabo una vez al mes para empoderarse en temas de una conducta asertiva, podrán vivenciar a través de encuentros familiares que tengan como objetivo fortalecer sus competencias de

un buen comportamiento y uso de un lenguaje adecuado y motivador para con sus familiares y en el centro de trabajo. La comunidad educativa debe practicar el asertividad que traerá como consecuencia un clima laboral adecuado y será el contexto para que los estudiantes logren aprendizajes de calidad.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (1987). *Asertividad, ser tú mismo sin culpas*. México, D.F.: Pax.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura* (Tesis de maestría). Universidad de Piura. Piura, Perú.
- Andalucía: Aresta.
- Baena, P. G. M. E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39.
- Caballo, V. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Calderón, U. (2016). *Los talleres de asertividad y el mejoramiento del clima organizacional con enfoque humanístico-cognitivo, en la I.E N° 1733 – Mi Mundo Maravilloso* (Tesis de maestría). Universidad de Trujillo. Trujillo, Perú
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: un estudio de caso. *Revista venezolana de gerencia*. 8(24), 664-658. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Canchón, Y.; Plaza, G y Zapata G. (2013). *Diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones educativas* (Tesis de Maestría). Universidad de la Sabana. Bogotá, Colombia.
- Cantillo, M. y Buitrago, A. (2018). *Nuevas miradas y enfoques de diversas investigaciones*. Tomo II. Chile: Universidad Santiago de Cali
- Cárdenas L, Arciniegas Y, Barrera M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Perception, Attention, Memory, and Action* 2(2), 121-127.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y., y Barrera, M. (2011). Modelo de Intervención en Clima Organizacional. *International Journal of Psychological Researc*, 2(2), 121-127. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3119145.pdf>

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias. Los nuevos paradigmas* (Quinta edición). México: Editorial McGraw-Hill.
- Castanyer, O., & Ortega, E. (2013). *Asertividad en el trabajo*. (ebook) Barcelona, España: Editorial Penguin Random House Grupo Editorial
- Concytec (2018,25 de noviembre). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Diario Oficial El Peruano N°400-2018.
- Cordero, A (2019) *Conociendo el proceso de la investigación*, *Revista académica Universidad Nacional Abierta*. 4(8) Recuperado de: https://issuu.com/gmail7656/docs/revista_
- Cotrina y Veraztegui (2020). *Clima organizacional y asertividad en profesores de nivel secundario del turno de la tarde de una institución educativa pública de Chiclayo, de agosto a diciembre del 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Peru.
- Cuadra, A. et al. (2012). *Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral*. *Fractal, Revista Psicológica*, 24(1), 3-26. Disponible en http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922012000100002
- Da Dalt, E. y Difabio, H. (2002). *Asertividad. Su relación con los estilos educativos familiares*. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines. Argentina*. 19(2), 119-140. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/180/18019201.pdf>
- Dalton, M. Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3ª Edición). México: International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- De la Rosa, A., Lozano, O. y Rodríguez, J. (2008). *El clima organizacional en el contexto de los procesos de intervención: algunas reflexiones a partir del caso de una organización pública*. *VI Congreso Internacional de Análisis*

- Organizacional*. México: Universidad Autónoma de Nayarit.
- Domínguez, L.; Delgado, L.; Vargas, M.; Bravo, J. y Becerra, M. (2009). *El clima organizacional como detonante de la productividad empresarial*. México: Universidad de Guadalajara.
- Eglys, L. (2013). *Comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela.
- Enríquez, R y Mamani, M. (2019) *Asertividad y clima laboral en docentes del nivel de secundaria del distrito de Cerro Colorado*. (Tesis de pregrado). Universidad de San Agustín.
- Fensterhein, H. y Baer, J. (1976). *No diga sí cuando quiere decir no*. Barcelona: Grijalbo.
- Fischer, G. (1992). *Campos de intervención en psicología social*. Madrid: Narcea S.A.
- Flores, M. (1994). *Asertividad: conceptualización, medición y su relación con otras variables* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México. México:
- Garcés, Y. (2011). *Comunicación Asertiva y Planificación del docente*. República Bolivariana de Venezuela. La universidad del Zulia. Disponible en http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2011-06-16T15:25:00Z-1117/Publico/garces_yancy.pdf
- García, M. y Magaz, A. (2011). ADCAs. *Autoinformes de Conducta Asertiva*. España: COHS, Consultores en Ciencias Humanas, S.L.
- González, G. (2009). Asertividad. Un análisis teórico empírico. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(2), 403-425.
- Güell, M. (2005). *¿Por qué he dicho blanco si quería decir negro?: Técnicas asertivas para el profesorado y formadores*. España: Grao.
- Güell, M. y Muñoz, J. (2000). *Desconóctete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional*. Barcelona. Paidós

- Guerra, M y Del Santo, K (2020) El asertividad y su relación con la satisfacción laboral del personal del distrito de policía Manuela Sáenz de la Ciudad de Quito en el año 2020. (Tesis de Pregrado). UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA. Ecuador.
- Gupta, A. (2008). *Organizational Climate Study, Organizational Traineeship*. Anand: Institute of Rural Management.
- Hellrieger, D., y Slocun, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cenage Learning.
- Hernández, R. Y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V
- Huilcapi, M. R., Jácome, G. A., & Castro, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. DIMENSION DE LAS CIENCIAS, 317. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Lazarus, A. (1971). *Behavior therapy and beyond*. Nueva York: McGraw--Hill
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- León, A.; Rodríguez, C.; Ferrel, F, y Ceballos, G. (2009). Asertividad y autoestima en estudiantes de primer semestre de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad pública de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Psicología desde El Caribe*, (24), 91-105.
- León, M. (2014). Revisión de la escala de asertividad de Rathus adaptada por León y Vargas (2009). *Revista Reflexiones*, 93 (1), 157-171.
- León, M. y Vargas, T. (2009). Validación y estandarización de la escala de asertividad de Rathus (R.A.S.) en una muestra de adultos costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 28 (41), 169-185.
- Likert, R. (1967). *New Patterns of Management*. Nueva York: Mc Graw Hill.

- Litwin, G. y Stringer, R. (2003). *Motivation and organizational climate*. U.S.A.: Harvard University Press.
- Londoño, C. (2008). *Como sobrevivir al cambio: inteligencia emocional y social en la empresa*. Madrid; Fundación Confemetal.
- Lord, R. y Maher, K. (2002). *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. USA: Routledge,.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Cambridge: Mass., Harvard University press,.
- Melgosa, J. (1995). *¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Montoya, Y. (2015). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa De Lima, 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Naranjo, M. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 8(1), 1- 27
- Neidhardt, J.; Weinstein, M. y Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Madrid: Deusto.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H., (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis. (5° Ed.)*. Bogota: ediciones de la U.
- OCDE (2013), *Resultados Pisa 2012*. Ginebra: OCDE Pérez, L. (2013). *Nivel de asertividad en adolescentes*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar.
- Pintado, E. (2007) "Comportamiento Organizacional"
- Rice, P. (2000). *Adolescencia. Desarrollo, relaciones y cultura*. Madrid: Prentice Hall.
- Riso, W. (2002). *Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo*. Bogotá: Norma.

- Robbins, S. (2010). *Administración* (Décima Edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. España: Ediciones Pirámide.
- Rodríguez, E. y Serralde, M. (1991). *Asertividad para negociar*. México: McGraw-Hill.
- Rosiles Villalobos, A., Lugo Ramírez, L. A., Clara Zafra, M. A., Ramírez Dolores, C. A. (2020). "Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 86, 86-102, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cesramirez.pdf>
- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A. y Valdivia, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67(1), 181-196.
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnología y humanista*. Edit. Universidad Ricardo Palma. Perú.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14, (4), 828-836.
- Silva, C. (2016). *La Comunicación Asertiva de las Decisiones Directivas: Una Estrategia de Fortalecimiento del Clima Institucional* (Tesis de maestría). Universidad de La Sabana. La Sabana, Colombia.
- Silva, Z. (2011). "El rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Mariduña del Canton Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010-2011"
- Tapia, K. y Ventura, Y. (2016). *Clima laboral y asertividad en trabajadores de una empresa distribuidora de abarrotes*. *Chiclayo 2015* (Tesis de grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Taylor, F. (1970). *Principios de administración Científica* Sao Paulo: Atlas.

Unesco (2013). *Análisis del clima escolar. ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe?* Santiago: OREALC-UNESCO, Santillana.

Vázquez, R. y Guadarrama, J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de educar*, 3(5), 105-131.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31103505>

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*.

Wolpe, J. (1997) "Aporte a la Psicología" Redaly, 167.

ANEXOS

Anexo 1 . Instrumentos Cuestionario de asertividad

A continuación, leerás algunas afirmaciones sobre cómo piensan, sienten o actúan las personas.

Lee con atención y cuidado cada una de ellas.

En cada frase, señala con una equis (X), la casilla correspondiente a la columna que mejor represente tu forma de reaccionar en cada situación, de acuerdo con el siguiente código:

CN = Nunca o casi nunca

AV = A veces, en alguna ocasión

AM = A menudo, con cierta frecuencia

CS = Siempre o casi siempre

Por favor, CONTESTA A TODAS LAS FRASES.

No emplees demasiado tiempo en pensar las respuestas. Ten en cuenta que no hay respuestas BUENAS ni MALAS. GRACIAS.

	DIMENSIÓN 1: AUTOASERTIVIDAD	CN	AV	AM	CS
1	Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nervioso/a tener que exponer mi propia opinión				
2	Cuando estoy enfadado/a, me molesta que los demás se den cuenta				
3	Cuando hago algo que creo que no gusta a otros, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí				
4	Me disgusta que los demás me vean, cuando estoy nervioso/a				
5	Cuando me equivoco, me cuesta reconocerlo ante los demás				
6	Si se me olvida algo, me enfado conmigo mismo/a				
7	Me enfado, si no consigo hacer las cosas perfectamente				

8	Me siento mal cuando tengo que cambiar de opinión				
9	Me pongo nervioso/a o tenso/a cuando quiero hacer un elogio a alguien				
10	Cuando me preguntan algo que ignoro, procuro justificarme por no saberlo				
11	Cuando estoy triste, me disgusta que los demás se den cuenta				
12	Me siento mal conmigo mismo/a, si no entiendo algo que me están explicando				
13	Me cuesta trabajo aceptar las críticas que me hacen, aunque comprenda que son justas				
14	Cuando me critican sin razón, me enfada o me pongo nervioso/a tener que defenderme				
15	Cuando creo haber cometido un error, busco excusas que me justifiquen				
16	Cuando compruebo que no sé algo, me siento mal conmigo mismo/a				
17	Me cuesta hacer preguntas personales				
18	Me cuesta pedir favores				
19	Me cuesta decir que NO, cuando me piden que haga algo que yo no quiero hacer				
20	Cuando me hacen algún elogio, me pongo nervioso/a y no sé qué hacer o decir				
	DIMENSIÓN 2: HETEROASERTIVIDAD	CN	AV	AM	CS
21	Me molesta que no me entiendan, cuando explico algo				
22	Me irrita mucho que me lleven la contraria				
23	Me molesta que los demás no comprendan mis razones o mis sentimientos				
24	Me enfado, cuando veo que alguien cambia de opinión con el paso del tiempo				
25	Me molesta que me pidan ciertas cosas, aunque lo hagan de buenas maneras				

26	Me molesta que me hagan preguntas personales				
27	Me desagrada comprobar que las personas no se esfuercen en hacer las cosas de la mejor manera posible				
28	Me enfado, cuando compruebo la ignorancia de algunas personas				
29	Me siento o me sentiría mal, si compruebo que una persona que aprecio toma una decisión que yo considero equivocada				
30	Me enfado, si veo a alguien comportándose de un modo que no me gusta				
31	Me disgusta que me critiquen				
32	Siento malestar hacia la persona que me niega algo razonable, que le pido de buenas maneras				
33	Me altera, ver a personas que no controlan sus sentimientos: lloran, gritan, se muestran excesivamente contentas,...				
34	Me desagrada que no se dé a las cosas la importancia que tienen				
35	Me molesta que alguien no acepte una crítica justa				

Cuestionario de clima laboral

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre el ambiente laboral donde trabajas. Cada una tiene cuatro opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1: Nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	Dimensión 1: Relaciones interpersonales	1	2	3	4
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi institución educativa.				
2	Recibo el apoyo necesario de mi director/a cuando lo requiero				
3	En la institución educativa, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa				
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi institución educativa.				
5	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi especialidad.				
6	Existe buena comunicación entre el personal docente de la institución educativa.				
7	Considero que tengo buena comunicación con mi director/a.				
8	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi institución educativa es efectiva (independientemente del tipo de contratación).				
9	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi institución educativa.				
10	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de				

	acuerdo con el resto de la organización.				
11	La información relevante de mi institución educativa fluye lentamente				
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi institución educativa.				
13	Considero que en mi institución educativa existen problemas de comunicación entre el personal.				
	Dimensión 2: Cohesión de grupo	1	2	3	4
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva.				
15	En esta institución educativa, los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.				
16	El liderazgo que prevalece en la institución educativa contribuye al trabajo en equipo.				
17	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.				
18	En las reuniones de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.				
19	Me siento cómodo trabajando en equipo.				
20	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado.				
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo				
22	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales				
	Dimensión 3: Calidad de vida laboral	1	2	3	4
23	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo				
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.				
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.				
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.				
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han				

	requerido.				
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.				
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.				
30	Mi espacio de trabajo (aula) tiene la iluminación necesaria.				
31	La ventilación de mi aula es la adecuada.				
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.				
33	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.				
	Dimensión 4: Motivación	1	2	3	4
34	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución educativa.				
35	Considero que mis colegas tienen identidad con la institución educativa.				
36	Me siento partícipe de los éxitos de mi institución educativa.				
37	Me preocupa el prestigio de mi institución educativa.				
38	Estoy de acuerdo con los valores y los principios que promueve esta institución educativa				
39	Esta institución educativa es un buen lugar para laborar como docente.				
40	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.				
41	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.				
42	Me gusta el trabajo que realizo en el aula				
43	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de institución educativa para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.				
44	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.				
45	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.				

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
ASERTIVIDAD	García y Magaz (2011), afirma que la asertividad son las habilidades sociales con las cuales daremos una respuesta con la finalidad de establecer, mantener y terminar de manera conveniente las interacciones sociales para uno mismo y para los demás.	La variable asertividad se evaluará a través de la aplicación de un cuestionario de 35 ítems.	-Autoasertividad	-Derecho a la expresión sincera de los propios sentimientos -Derecho a pensar diferente -Derecho a cometer errores	1 al 20	Nominal -Siempre -Frecuentemente -A veces -Nunca
			-Heteroasertividad	-Respetar el derecho de los demás -Respetar el derecho de los demás a pensar diferente -Respetar el derecho de los demás a cometer errores	21 al 35	
CLIMA LABORAL	Silva (2011) manifiesta que el clima laboral es: El ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de	La variable clima laboral se evaluará a través de la aplicación	-Relaciones interpersonales	-Compañerismo y colaboración -Comunicación	1 al 13	Nominal -Siempre -Frecuentemente

	<p>características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Podemos decir que el clima laboral dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia. (p.35).</p>	<p>de un cuestionario de 45 items.</p>	<p>-Cohesión de grupo</p>	<p>-Trabajo en equipo -Productividad</p>	<p>14 al 22</p>	<p>-A veces -Nunca</p>
			<p>-Calidad de vida laboral</p>	<p>-Bienestar y salud física -Condiciones de trabajo</p>	<p>23 al 33</p>	
			<p>-Motivación</p>	<p>-Sentido de pertenencia -Satisfacción por el trabajo</p>	<p>34 al 45</p>	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Asertividad y clima laboral en una institución educativa de Moquegua, 2021”

RESPONSABLE: Coaila Centeno, Eliseo Eterio

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES										
			VARIABLE: ASERTIVIDAD										
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Diseño Metodológico				
¿Qué relación existe asertividad y clima laboral en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021?	Determinar la relación entre asertividad y el clima laboral en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021	Existe relación entre asertividad y el clima laboral en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021	ASERTIVIDAD	García y Magaz (2011), afirma que la asertividad son las habilidades sociales con las cuales daremos una respuesta con la finalidad de establecer, mantener y terminar de manera conveniente las interacciones sociales para uno mismo y para los demás.	La variable asertividad será medida mediante un cuestionario. El teórico presenta dimensiones, y en consideración se adoptará las siguientes: autoasertividad y heteroasertividad. A su vez presenta los indicadores que se mencionarán a continuación.	Autoasertividad	Derecho a la expresión sincera de los propios sentimientos	Del 1 al 20	Ordinal	Población: 54 Profesores de los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria de la Institución Educativa señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021 Muestra: Para el presente estudio fueron considerados todos los Profesores de ambos sexos de los niveles de Inicial, Primaria y secundaria de la Institución Educativa señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021 Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional Diseño: No Experimental de corte transversal			
							Derecho a pensar diferente						
	Derecho a cometer errores												
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas											
¿Qué relación existe entre asertividad y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021?	Determinar la relación entre asertividad y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021	Existe relación entre asertividad y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021						Heteroasertividad	Respetar el derecho de los demás		Del 21 al 35	Ordinal	
									Respetar el derecho de los demás a pensar diferente				
						Respetar el derecho de los demás a cometer errores							
			VARIABLE: CLIMA LABORAL										
¿Qué relación existe entre asertividad y cohesión de grupo en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021?	Determinar la relación entre asertividad y cohesión de grupo en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021	Existe relación entre asertividad y cohesión de grupo en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021	CLIMA LABORAL	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Método de Investigación: 1. Técnicas de Obtención de Datos: La encuesta 2. Instrumento para			
				Silva (2011) manifiesta que el clima laboral es: El ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características	La variable clima laboral será medida mediante un cuestionario. El teórico presenta dimensiones, y en consideración se adoptará las siguientes:	Relaciones interpersonales	Compañerismo y colaboración	Del 1 al 13	Ordinal				
							Comunicación						
				Cohesión de grupo	Trabajo en equipo	Del 14 al 22	Ordinal						
					Productividad								

<p>¿Qué relación existe entre asertividad y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre asertividad y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021</p>	<p>Existe relación entre asertividad y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021</p>	<p>permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Podemos decir que el clima laboral dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad muy pertinente y necesario para ser analizado en un sistema organizacional donde un grupo de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia. (p.35).</p>	<p>relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación. A su vez presenta los indicadores que se mencionarán a continuación.</p>	<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>Bienestar y salud física Condiciones de trabajo</p>	<p>Del 23 al 33</p>	<p>Ordinal</p>	<p>obtener datos: Cuestionario=Escala Likert 3.Técnica para el procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS Versión 22</p>
<p>¿Qué relación existe entre asertividad y motivación en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre asertividad y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021</p>	<p>Existe relación entre asertividad y calidad de vida laboral en los docentes de la institución educativa Señor de los Milagros del distrito de Moquegua, 2021</p>			<p>Motivación</p>	<p>Sentido de pertenencia</p>	<p>Del 34 al 45</p>	<p>Ordinal</p>	

BASE DE DATOS DE ASERTIVIDAD

	DIMENSIÓN: ASERTIVIDAD																																							
	AUTOASERTIVIDAD																									HETEROASERTIVIDAD														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35					
1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	68	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	53	3	121	3
2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	73	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	55	3	128	3
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	67	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	48	3	115	3
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	4	66	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	50	3	116	3
5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	1	68	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	49	3	117	3
6	3	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	51	3	111	3
7	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	52	3	116	3
8	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	49	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	36	2	85	2
9	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	68	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	52	3	120	3
10	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	69	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	50	3	119	3
11	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	50	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	37	2	87	2
12	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	64	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	43	2	107	3
13	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	65	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	49	3	114	3
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	62	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	52	3	114	3
15	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	68	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	48	3	116	3
16	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	67	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	49	3	116	3
17	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	64	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	49	3	113	3
18	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	60	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	50	3	110	3
19	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	68	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	48	3	116	3
20	3	4	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	61	3	1	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	42	2	103	2
21	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	65	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	47	3	112	3
22	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	67	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	38	3	105	2
23	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	67	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	50	3	117	3
24	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	67	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	2	4	41	2	108	3
25	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	65	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	47	3	112	3	
26	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	71	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	1	47	3	118	3	
27	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	65	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	49	3	114	3	
28	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	73	3	3	4	4	3	4	1	3	1	2	4	3	4	1	3	44	2	117	3
29	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	48	3	122	3	
30	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	71	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	55	3	126	3
31	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	49	3	115	3
32	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	68	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	115	3
33	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	70	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	51	3	121	3
34	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	69	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	57	3	126	3
35	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	49	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36	2	85	2
36	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	70	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	52	3	122	3
37	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	70	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	53	3	123	3
38	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	53	3	127	3
39	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	64	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	48	3	112	3
40	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	64	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	49	3	113	3	
41	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	64	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	48	3	112	3
42	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	34	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	23	1	57	1
43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	73	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51	3	124	3	
44	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	60	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	46	3	106	3	
45	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	71	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	3	126	3
46	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	68	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	3	123	3
47	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	69	3	3	4	3															

BASE DATOS DE CLIMA LABORAL

		CLIMA LABORAL																																																						
		Relaciones interpersonales											Cohesión de grupo											Calidad de vida laboral											Motivación																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45										
1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	42	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	40	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	44	3	158	3		
2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	41	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45	3	165	3	
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	45	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	29	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	36	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	39	3	149	3	
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	45	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	28	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	37	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	41	3	151	3	
5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	48	3	3	4	4	4	3	3	1	4	1	27	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	37	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40	3	152	3	
6	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	2	4	2	39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	37	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	39	3	141	3	
7	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	39	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	41	3	150	3
8	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	34	2	1	3	2	3	2	2	2	2	19	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	25	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	28	2	106	2		
9	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	44	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	38	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	43	3	155	3	
10	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	45	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	37	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	40	3	153	3	
11	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	36	2	3	3	3	1	1	2	3	2	20	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	27	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	29	2	112	2	
12	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	44	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	27	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	2	138	3	
13	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	42	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	40	3	148	3	
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	43	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	38	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	43	3	149	3	
15	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	45	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	36	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	39	3	150	3	
16	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	44	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	41	3	149	3	
17	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	37	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	40	3	146	3		
18	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	41	3	3	4	3	3	3	2	2	3	26	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	36	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	41	3	145	3		
19	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	45	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	36	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	39	3	150	3		
20	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	41	3	3	3	4	3	3	3	1	3	26	2	1	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	38	2	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	4	34	2	129	2			
21	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	37	3	141	3			
22	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	44	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	27	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	30	2	130	2			
23	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	46	3	4	4	3	4	2	3	3	3	29	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	36	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	39	3	150	3		
24	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	44	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	30	2	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	33	3	136	3		
25	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	35	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	37	3	143	3		
26	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	46	3	4	3	4	4	3	3	4	3	32	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	38	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	42	3	158	3			
27	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	42	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39	3	145	3			
28	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	49	3	3	4	4	3	4	4	4	3	31	3	3	4	4	3	4	1	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	4	3	4	37	3	150	3			
29	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3	4	4	4	4	4	4	4	3	33	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	36	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	39	3	157	3			
30	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	46	3	3	3	4	4	3	4	3	3	31	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	41	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3	163	3	
31	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	45	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	36	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	39	3	148	3			
32	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45	3	4	4	3	3	4	3	4	3	30	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	35	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	37	3	147	3			
33	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	47	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	38	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	42	3	157	3			
34	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	45	3	3	3	4	2	3	3	3	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	165	3		
35	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	33	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	2	3	2	2																												

CARTA DE PRESENTACIÓN

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima SUL, 23 de abril del 2021

N° Carta P.049 – 2021 EPG – UCV LE

SEÑOR:
Mg. Julio Cruz Roca
Sub Director.
Institución Educativa Señor de los Milagros.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **COAILA CENTENO, ELISEO ETERIO.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **COAILA CENTENO, ELISEO ETERIO** identificado con DNI N.°04400456 y código de matrícula N° 6000010657; estudiante del Programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Asertividad y clima laboral en una institución educativa de Moquegua, 2021

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE


I.E. N° 3181 - "SEÑOR DE LOS MILAGROS"
CHEN CHEN - MOQUEGUA
PROVIDO E
PARA: *Coord. Inicial Sub Directores*
PARA: *Conocimiento de los*
Asesores
26/04/2021
Cc. Interesado,
Administrativo (DFHO)

LIMA NOROCCIDENTE Av. Miraflores 1232, Los Olivos. Tel: (+51) 200 4342 Fax: (+51) 200 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, 060, Correo Rey, San Juan de Lurigancho Tel: (+51) 200 9029 Anx: 2183
ATE Corchero Central Sur, 02 Tel: (+51) 200 9630 Anx: 0184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+51) 262 4040 Anx: 0050