



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunicación asertiva y clima organizacional en cinco
instituciones educativas públicas de Huancabamba, Piura, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Martinez Bermeo, Santos Herlinda (orcid.org/0000-0002-7724-8894)

ASESOR:

Mg. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/0000-0002-3233-3921)

CO-ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por ser el arquitecto de mi vida, por darme sabiduría y fortaleza para alcanzar mis metas propuestas superando los obstáculos que se presentan.

En memoria de mi hija Ariana que desde el cielo cuida mis pasos y me guía para ser mejor.

A mis padres por el constante apoyo incondicional, a mi hijo por ser la razón que me motiva a seguir luchando día a día.

Agradecimiento

A los docentes de Maestría en Educación mención Administración de la Educación por ser quienes me brindaron sus amplios conocimientos y orientaciones para la realización y culminación de esta tesis.

Agradecer a mis colegas de trabajo y demás instituciones educativas, las cuales me brindaron las facilidades y apoyo para el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la muestra de estudio.....	19
Tabla 2 ficha técnica de comunicación asertiva	20
Tabla 3 ficha técnica de clima organizacional	21
Tabla 4 confiabilidad de Comunicación asertiva.....	22
Tabla 5 confiabilidad de clima organizacional	22
Tabla 6 resultado de opiniones de los jueces validadores.....	23
Tabla 7 Tabla cruzada de variable 1 y variable 2	26
Tabla 8 Tabla cruzada de dimensión 1 y variable 2	27
Tabla 9 Tabla cruzada de dimensión 2 y variable 2	28
Tabla 10 Tabla cruzada de dimensión 3 y variable 2	29
Tabla 11 Tabla de prueba de normalidad	30
Tabla 12 Correlación entre comunicación asertiva y clima organizacional	31
Tabla 13 Correlación entre técnicas asertivas y clima organizacional	32
Tabla 14 Correlación entre estilos asertivos y clima organizacional	33
Tabla 15 Correlación entre comunicación exacta y clima organizacional	34

Resumen

El presente informe de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que hay entre la comunicación asertiva y clima organizacional. Esta investigación estuvo basada en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional causal de tipo aplicada, con un nivel explicativo, con una muestra de 45 docentes nombrados de cinco instituciones educativas de Huancabamba. Para tal estudio se aplicó dos cuestionarios de acuerdo con las variables en estudio, tomando la comunicación asertiva como variable independiente y como variable dependiente clima organizacional. Cada uno de ellos fueron validados por jueces expertos y sus resultados fueron confiables (alfa de Cronbach) ,930 para comunicación asertiva y ,808 para clima organizacional. Los resultados fueron obtenidos de las correlaciones procesadas con Rho Spearman obteniendo el valor de $p > 0,05$ (0,287) indicando los niveles de independencia entre las variables en estudio y evidenciándose que no hay relación significativa entre comunicación asertiva y clima organizacional donde se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula

Palabras clave: Comunicación asertiva, clima organizacional, técnicas asertivas, estilos asertivos

Abstract

The present research report, entitled assertive communication and organizational climate in five public educational institutions in Huancabamba, Piura, 2022, had the general objective of determining the relationship between assertive communication and organizational climate in five public educational institutions in Huancabamba, region Piura 2022. This research is based on a quantitative approach, with a non-experimental, causal correlational design of the applied type, with an explanatory level with a sample of 45 appointed teachers from five educational institutions in Huancabamba. For this study, two questionnaires were applied according to the variables under study, taking assertive communication as an independent variable and organizational climate as a dependent variable. Each of them are validated by expert judges and their results are reliable for said application. The results were obtained from the correlations processed with Rho Spearman obtaining that the p value >0.05 (0.287) indicating the levels of independence between the variables under study and evidencing that there is no significant relationship between assertive communication and organizational climate where the research hypothesis was rejected and the null hypothesis was accepted.

Keywords: Assertive communication. Organizational climate, assertive techniques, assertive styles

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano dentro de la sociedad ha sido el principal actor de inmensos cambios en diversos aspectos: educacionales, políticos, religiosos, económicos, etc. Muchas veces sus intereses personales, lo han conllevado a interactuar inadecuadamente frente a los demás, ocasionando abuso de autoridad, discriminación, injusticias e incluso violencia (Paz, 2017). Ante estos problemas surge la influencia del liderazgo, considerando a la persona de acuerdo con sus convicciones racionales como un ser sociable, con sentimientos, emociones, miedos y deseos; incentivándolo a desarrollar sus capacidades creativas y motivacionales del empleado buscando su bienestar y armonía en todos los aspectos para obtener el éxito de la organización (Orozco et al., 2019).

En los últimos años, ha cambiado la manera de comunicarse, de estudiar, de trabajar, y de acceder a la información desde cualquier lugar, en cualquier momento; lo cual nuestro país no es ajeno a ello, ya que la comunicación es el medio más importante en la vida del ser humano, para expresar sentimientos, ideas opiniones e intercambiar información con otros semejantes, mediante diversos medios; voz, gestos, textos, movimientos, etc (INEI, 2002). Salvaguardando el pluralismo y contribuyendo a forjar identidades individuales y colectivas, estableciendo la interacción entre diferentes grupos culturales (Geidion, 2020). También, el INEI (2021), en un informe técnico da a conocer sobre la importancia de las tecnologías de información y comunicación dentro de la sociedad, lo cual cumple un papel infalible para mejorar los niveles de vida y alcanzar más oportunidades en el contexto actual.

En el mundo entero existen diferentes organizaciones, las cuales tienen como finalidad lograr el máximo desarrollo y tener éxito en sus objetivos propuestos, por ello es primordial contar un líder quien promueva una construcción común con un buen clima organizacional entre sus miembros y entidad para obtener grandes beneficios mutuos (Gambino, 2020). Además, Paz (2017) reafirma que en las organizaciones educativas también se requiere tener un buen trato, respeto mutuo, una buena comunicación y un excelente clima laboral entre sus agentes educativos para que sus metas sean cumplidas a cabalidad.

Según la ley de educación 28044 (2003), la calidad de servicio educativo en el Perú puede entenderse como el más eminente nivel de formación que una persona debe obtener para enfrentar los desafíos de este mundo globalizado, ejerciendo su ciudadanía y aprender constantemente en el trajinar de su vida. De la misma forma en el currículo nacional de educación básica (2016) establece el propósito de garantizar el progreso de los objetivos para perfeccionar una educación de calidad para todos sin exclusión por ningún motivo, de raza, opinión o religión.

Así mismo en el artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Educación (2003), se decreta que los estudios primarios son la parte base donde se debe enfatizar una formación completa e integral destinada al afianzamiento de la personalidad y al desarrollo colectivo para que la persona despliegue sus competencias, capacidades, habilidades y actitudes logrando el desenvolvimiento pleno en diferentes tareas de su quehacer diario, mostrando un comportamiento adecuado en los diferentes entornos de la sociedad. Por ello es necesario que los docentes que se desempeñan dentro de las instituciones educativas tengan un sentido de pertenencia y una buena comunicación, ya que esto es la clave para el proceso de una buena enseñanza, aprendizaje y así generar un buen clima de trabajo (Álava et al., 2022).

En la norma técnica (011-2019), se aclara que cada institución educativa es autónoma en elaborar sus documentos de gestión que reglamenten sus quehaceres educativos para tener un norte bien definido y una educación de calidad, por lo tanto se busca que los docentes que lleguen a ella, se adecúen fácilmente y formen parte de sus objetivos planteados en beneficio de la institución educativa y su prestigio; para lo cual el director tiene que ser una persona idónea, que sepa dirigir, motivar y comunicarse asertivamente con sus subordinados para convencerlos de dar su mejor impulso por el bienestar de la misma (Asanza, 2020).

El proyecto de investigación se focaliza en la ineficiente comunicación entre los directivos y los docentes de las instituciones educativas de Huancabamba, Piura. Esta situación está causando bajos niveles de enseñanza y bajos logros de las competencias de los estudiantes, debido a que la comunicación no es clara y

precisa. Además, los docentes muestran poco interés en cumplir pedagógicamente, poca coordinación entre ellos, escasa disponibilidad de tiempo y falta de actualización lo cual están haciendo que no haya un clima organizacional de excelencia de acuerdo a los intereses, las necesidades, y metas planteadas.

Actualmente, se han generado algunas quejas de disconformidad entre docentes, evidenciándose una precaria comunicación y poca coordinación para las actividades educativas, lo cual repercute negativamente en los aprendizajes. Además, tomando en cuenta que toda institución educativa busca ofrecer un servicio educativo de calidad para conservar a sus usuarios; las II.EE deben buscar otras alternativas para cambiar esta situación por la que están atravesando actualmente. Por lo tanto, sería muy útil fortificar la habilidad comunicativa para transformar y superar estas dificultades que se presentan en el centro educativo a través de la aplicación de nuevas estrategias asertivas de comunicación. Además, si aplica estrategias y estilos asertivos, mejorará la comunicación entre personal administrativo, plana docente y alumnos, también mejorará la atmósfera laboral, la calidad de enseñanza, el compromiso, la convivencia y el desarrollo personal a cabalidad, efectivizando el aprendizaje en los estudiantes, tal como lo manifiesta (Turpo, 2017).

De acuerdo con lo observado en cinco colegios públicos de Huancabamba, se puede afirmar que la comunicación es un puente muy imprescindible para direccionar acciones hacia la consolidación de los objetivos institucionales plasmados, obteniendo como resultado final una educación de calidad a la colectividad educativa, formulando la problemática en general: ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022? Para lo cual se necesita abordar los problemas específicos: 1.- ¿Cuál es el vínculo entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022?; 2.- ¿Cuál es la relación que hay entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022? 2.- ¿Cuál es la relación que hay entre comunicación exacta y

clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022?

La justificación de este proyecto de investigación está centrada en seguir profundizándose sobre comunicación asertiva y clima organizacional, a pesar de la dificultad y cambios en el paradigma educativo que ha originado la COVID-19. La investigación contribuye a identificar estrategias y estilos asertivos para gestionar las emociones a través de una comunicación precisa para ofrecer un clima laboral armonioso y de calidad, según los estándares establecidos por el MINEDU en el contexto actual. Visto de esta manera, permitirá identificar las fortalezas y debilidades ante el progreso de la educación en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, siendo un aporte para mejorar en algunos aspectos relacionados con nuestro desarrollo profesional. Desde el contexto metodológico, esta investigación empleará técnicas para recolectar y analizar datos, al igual que instrumentos válidos y confiables que podrán ser adaptados en próximos estudios, contribuyendo así al desarrollo de nuevas investigaciones en esta materia.

Para solucionar este problema se propone plantear el siguiente objetivo general. Determinar la relación que hay entre la comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022. Los objetivos específicos son los siguientes: OE 1.- Determinar cuál es la relación entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022; OE 2.- Describir la relación que hay entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022; OE 3.- Describir cuál es la relación que hay entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

Todo problema finaliza con la formulación de hipótesis generales para dar respuesta a las interrogantes planteadas: HG. - Existe una relación representativa entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022. Para dar respuesta a los problemas específicos se plantea las hipótesis específicas: H1.- Existe un vínculo

estrecho entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022; H2.- Existe una relación significativa entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022; H3.- Existe una relación significativa entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De la información revisada en diversas fuentes bibliográficas internacionales, citamos a Yagual (2021), su objetivo fue establecer la influencia de la comunicación efectiva en relación con su plana docente, usando el enfoque cuantitativo diseño pre- experimental de tipo aplicada tomando la muestra con 52 docentes; aplicando dos tipos de cuestionarios de acuerdo a sus variables en estudio, sus resultados fueron obtenidos de la aplicación de la Rho Spearman ,089 de porcentaje obteniendo el nivel de significación de 0,729 p valor > 0,05; indicando que cada variable tiene un debido grado de independencia finalmente en resumen manifiesta que no hay relación significativa entre ellas; quedando como la nulidad de la hipótesis planteada.

También Hernández et al. (2020), se trazaron investigar los niveles de comunicación en los empleados de Santander, para lo cual se usó el enfoque cuantitativo, método descriptivo no experimental y 87 empleados como población, a los cuales se les aplicó un test estandarizado cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión teniendo determinante ,000012; con valor de $p < .01$ según el test de Bartlett. Los resultados fueron: 0,83 para la dimensión asertividad indirecta, 0,73 para la segunda dimensión asertividad y 0,63 para la tercera dimensión no asertividad; estos resultados fueron calculados mediante el alfa de Cronbach, concluyendo que en una organización es necesario un equipo de trabajo con una comunicación asertiva y fluida para mantener un clima organizacional adecuado; además la comunicación asertiva influye en la motivación y el compromiso para fortalecer las relaciones interpersonales, elevar la autoestima y mejorar su rendimiento en lograr los objetivos organizacionales.

De la misma manera, Cañas (2019) tiene como propósito hacer un pronóstico de la comunicación asertiva desde la perspectiva personal, ante las características biológicas, socioeconómico y culturales en docentes. La investigación estuvo bajo el método cuantitativo, y un estudio transaccional descriptivo con la participación de 39 docentes; teniendo un rango promedio hacia arriba como resultado de la mayoría de participantes, pero a pesar de eso se hallaron estadísticas significativas. Se empleó la Escala de Asertividad de Rathus

adaptada, obteniendo como resultado para el factor 3, con respecto al nivel de formación ($F=4,189$; $p= 0,048$) y a los años de experiencia ($F=3,39$; $p= 0,045$); así como en el factor 5 con respecto al número de hijos ($F=5,14$; $p= 0,029$). Además, el 79,5% de los participantes puntuaron por encima del rango promedio, mientras que el 20,5% restante se ubicó en el rango promedio, En consecuencia, en su mayoría de maestros son claros y objetivos al comunicarse, sin embargo, hay muchas diferencias en el contexto sociodemográfico por lo que se propone un programa educativo denominado “comunicamor” en que se desarrolla en sesiones de estrategias asertivas con el fin de fortalecer las competencias de la comunicación asertiva.

También Lachira et al. (2020) tuvieron como propósito determinar la comunicación asertiva como estrategia para mejorar el clima laboral de los trabajadores, La investigación estuvo bajo el diseño no experimental, método cuantitativo, descriptivo, con la participación de 40 colaboradores quienes desarrollaron una encuesta. Evidenciándose que el género femenino se comunica más asertivamente que el género masculino. Teniendo un resultado 22,37% para las mujeres y 11,11 % en los varones, evidenciando la escasa comunicación asertiva. Y en las relaciones interpersonales entre empleados 21,21 % se relacionan con frecuencia, mientras que un 12 % entre gerente y trabajadores. Siendo en su mayoría de respuestas negativo, lo que refleja la poca comunicación y cercanía entre gerentes y colaboradores.

Igualmente, Martínez et al. (2020), quienes indican que la finalidad fue medir el grado de la comunicación asertiva y basándose en ello buscar alternativas para perfeccionar el clima organizacional optimizando el desarrollo de la empresa o entidad en función a las demandas y exigencias; la investigación fue descriptiva, con un enfoque cualitativo, aplicando una encuesta para recopilar información y luego analizarla de acuerdo a las respuestas dadas, obteniendo finalmente que la mitad de encuestados asegura que si hay comunicación asertiva, pero la otra parte refiere que no hay buena satisfacción laboral, ni motivación y tampoco hay un buen clima organizacional, concluyendo que es primordial que en las organizaciones haya un perfecto clima organizacional como base para que los asalariados se

sientan estimulados, valorados y satisfechos dando como reflejo a todo esto una buena productividad para la organización.

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Vilca (2019), cuyo propósito fue definir el grado de correlación que hay entre las dos variables: comunicación asertiva y clima organizacional; empleando el método cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional y transversal; en la aplicación de instrumentos participaron 55 docentes; para recopilar información se utilizó el cuestionario luego los datos recogidos fueron procesados; llegando a las conclusiones: según el coeficiente de correlación la Rho de Pearson =0,56 y la prueba de hipótesis $Tt=4,92$ sintetizando que existe un moderado grado de correlación entre la variable comunicación asertiva y la variable clima organizacional, según las opiniones del 52,12 % la comunicación asertiva se da en niveles regulares y el 48,18 de encuestados refieren que el clima organizacional se da en niveles regulares, debido a que generalmente ponen en praxis la comunicación gestual, manifestaciones positivas, la autoestima y un diálogo asertivo. Permitiendo realizar la comparación de los resultados obtenidos con relación a las variables de estudio y distinta población.

Torres (2019) tuvo como finalidad precisar la relación entre comunicación asertiva y clima laboral, adoptando en la investigación de tipo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, para medir el nivel de las variables como instrumento se aplicó el cuestionario, para recolectar información de 56, profesores y directores que participaron evidenciándose que el 44,64% de docentes señalaron que el nivel de comunicación es alto y el 50% señalan que es bajo y en cuanto a clima organizacional el 39,3 % de los encuestados manifiestan que es regular y el 35,7 que es alto. Llegando a concluir que la comunicación asertiva está en un nivel bajo, por lo tanto, incide enormemente en el clima laboral de dicha institución educativa.

Según Yavar (2021), la finalidad de su tesis fue demostrar la correspondencia que hay entre comunicación asertiva y clima organizacional; con el fin de mejorar la comunicación asertiva para un excelente clima organizacional entre trabajadores, aplicando un cuestionario de 32 interrogantes a 201 personas

que integran los 15 establecimientos de la red de salud. Concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente según la prueba de Pearson con 0,364; dando un grado de correlación positiva escasa.

También Álvarez (2021), en su tesis pretendió descubrir la influencia entre comunicación asertiva y clima organizacional, la investigación fue aplicada, cuantitativa, de nivel explicativo, no experimental, usando el método hipotético-deductivo, correlacional causal. Aplicado un cuestionario para ambas variables en una población total de 73 maestros, para mayor confiabilidad del instrumento fue validado por juicio de expertos. Los resultados fueron encontrados de acuerdo al valor de significancia de regresión lineal =0,012 menor a 0,05 quedando aceptada la hipótesis de estudio y se afirma que si existe una relación positiva entre las variables en estudio.

De igual forma, Hinojosa (2021) tuvo el objetivo de determinar los vínculos existentes entre comunicación asertiva y calidad educativa; realizando una investigación aplicada, no experimental, transversal correlacional aplicando un cuestionario a 120 docentes como muestra. Con un grado alto de confiabilidad para ambas variables y para comprobar las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de la r de Pearson. Analizando la información recogida para llegar a señalar que la comunicación asertiva y la calidad educativa se encuentran en un nivel alto; además, se ha determinado que si hay correlación significativa positiva media entre las variables antes mencionadas ($r=0,358$) y ($p= 0,000$) $< 0,05$ significativamente, también sus dimensiones técnicas asertivas; ($,264$) estilos asertivos; ($,314$) tienen relación directa con la variable calidad educativa, lo que no sucede con comunicación exacta ($r=,025$) y significación bilateral ($p= ,788 > 0,05$) quedando en evidencia que no hay relación significativa.

También Ramírez (2018) pretende explicar el nivel de mejoramiento de la calidad de servicio de los agentes educativos con la ejecución de los talleres de diálogo asertivo con una participación de 30 docentes y muestra por totalidad aplicando la metodología cuantitativa, experimental mediante el muestreo no probabilístico, en el cual se evidenció que con un nivel de confianza del 95% y con significancia del 5% y el valor de los rangos de Wilcoxon es $Z=4,684$ y $0,000$

Como valor de significancia lateral, siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,005$ Finalizando con la conclusión de rechazar la hipótesis nula y se acepta que eminentemente los talleres sobre comunicación efectiva acceden cambiar o perfeccionar la eficacia del servicio de la Institución Educativa mejorando la calidad del servicio de los agentes educativo.

En la universidad privada del norte, Mariño (2018), el objetivo fue identificar la incidencia del clima laboral en la motivación de aquellos administrativos con una participación de 30 administrativos usando el enfoque cuantitativo, así mismo el diseño no experimental transversal, empleando la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue elaborado basándose en la escala de Likert con cinco niveles de respuestas aplicando el Alfa de Cronbach para el análisis de respuestas obteniendo 0,936 para clima laboral y 0,912 para motivación, llegando a zanjar que el clima laboral influye de forma positiva en la motivación de los colaboradores de dicha empresa

También Atuncar (2017), en su tesis comunicación asertiva y relaciones interpersonales su objetivo fue determinar la relación entre las variables mencionadas con relación a los profesionales de enfermería, usando el enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y prospectivo, con muestreo por conveniencia, y una muestra conformada por 25 enfermeras; aplicando dos tipos de cuestionarios de acuerdo a sus variables en estudio, sus resultados fueron el 48% se comunican asertivamente, mientras que el 52% no, así mismo el 56% una inadecuada relación interpersonal; indicando que no hay relación significativa entre variables; quedando como la nulidad de la hipótesis planteada

Según los antecedentes internacionales y nacionales, tanto cuantitativos como cualitativos en su gran mayoría coinciden que la comunicación asertiva es una estrategia muy primordial dentro de cualquier organización para mantener un buen clima organizacional y a sus empleados (trabajadores) mantenerlos satisfechos y motivados teniendo como resultado un mejor desempeño y mayor productividad. Sin embargo, solo Yagual (2021) manifiesta que no hay ninguna relación entre variables; por tal razón en este proyecto se busca identificar esa significatividad entre variables.

Para poder entender el problema y tener una amplia visión de posibles soluciones se debe citar a algunos autores. Según Fedor (2016), la comunicación asertiva es una forma de relacionarnos con nuestros semejantes para expresar intencionalmente nuestros deseos, sentimientos, emociones, ideas, intereses de manera clara, precisa, congruente y consiente; demostrando una conducta madura sin agresiones con el otro, pero tampoco se somete a intenciones ajenas, llegando a un consenso mutuo y democrático.

La comunicación asertiva es aceptada como el arte secreto para impulsar el desarrollo humano y prevenir los problemas psicosociales. Para Solórzano (2018), la comunicación asertiva es un instrumento de gran beneficio e importancia en la educación porque permite a los estudiantes desarrollar el pensamiento crítico al mantener un diálogo alturado y de calidad con sus maestros, lo cual les ayuda a fortalecer su identidad, personalidad y autonomía. Al tener un trato asertivo entre agentes educativos, las relaciones entre ellos serán efectivas y eficientes, mejorando los servicios que brindan a la colectividad educativa.

Según Cañas y Hernández (2019) manifiestan que el diálogo contundente y claro es incorporado como una cualidad social para un buen vivir y es esencial para prevenir problemas conductuales en la sociedad, por lo tanto, con un diálogo basado en el respeto, cordialidad, y sobre todo mantenerse dentro de los márgenes instaurados por la colectividad, los seres humanos tendremos mejores resultados en nuestras interacciones psicosociales.

La teoría de la comunicación asertiva tiene como sustento en (Fedor, 2016), quien fundamenta, que las personas adquirimos técnicas asertivas a lo largo de la vida y de cada experiencia vivida se aprende nuevas lecciones para tener mucho cuidado al expresar ideas, opiniones y sentimientos ante los demás de acuerdo al contexto donde interactúa sin herir susceptibilidades de nadie.

Estilos de comunicación, según Camargo et al. (2007) es una manera de comportamiento de cada ser humano; en otras palabras, es un estilo propio de demostrar sus actitudes ante los demás de manera espontánea.

Las técnicas asertivas son herramientas que nos ayudan a gestionar nuestras emociones de manera intrínseca y comportarnos de forma adecuada ante

cualquier circunstancia positiva o negativa, a través de la práctica de estrategias expresadas verbalmente o no verbalmente de manera abierta y sincera (Ancalla, 2019). Tal como lo manifestaron Casadiego et al. (2015), una comunicación fluida es la base para un buen desarrollo, estimula una confianza sólida y mutua, previniendo de muchos problemas cuando se entiende mal o se malinterpreta algo. La comunicación es un medio fundamental para relacionarse en la sociedad a través de las interacciones de cada individuo y de acuerdo a lo que desee manifestar utilizando signos lingüísticos (Zecchetto, 2002).

Ferrero (2013) sustenta que la comunicación lingüística es cuando nos comunicamos usando códigos lingüísticos, que permitan expresar sentimiento, opiniones, ideas y emociones.

La comunicación paralingüística es aquella que se utiliza para complementar a entenderse los mensajes verbales. Dicho de otra manera, es una comunicación de acuerdo a la posición con la que se expresa el cuerpo; la proximidad física, acento, calidad de voz, etc. Finalmente, la comunicación no verbal, es aquella que se expresa a través de gestos, tono de voz de forma sincera y amistosa, es usada generalmente por los invidentes.

Tipos de comunicación son tres. Según Mendoza (2022) concluyó que la comunicación asertiva es una destreza muy usada y eminentemente práctica, que permite entendernos y hacer prevalecer lo que se busca, y se desea de manera respetuosa, buscando la negociación para llegar a una solución y mantener un punto de equilibrio. Sin embargo, hay otros estilos de comunicación que son lo contrario, son los siguientes: Comunicación agresiva es aquella que demuestra sentimientos de violencia, dominio y menosprecio hacia los demás, los individuos que hacen uso de este estilo de comunicación denotan gestos de intimidación y agresividad, se expresan de modo imperativo y amenazante, con cualidades superiores sin respetar los derechos de sus semejantes, mientras tanto la comunicación pasiva denota sumisión ante los demás, se esmera por complacerlos sin hacer prevalecer sus ideas, sentimientos, opiniones, es un ser inhibido y poco expresivo (Lesmes., et al., 2020).

Por otro lado, Moreno (2017) manifestó que el diálogo efectivo, permite perfeccionar la condición en cuanto a las relaciones laborales y personales, así como también nos ayuda a responder de manera educada los ataques verbales, mofa, frases de doble sentido, y muchas cosas en general. Además, Ugalde (2016), comentó que el diálogo asertivo es primordial para despertar la motivación para que el equipo trabaje de forma eficiente evitando confrontaciones a través de la tolerancia y respeto, expresando lo que sientes, eligiendo la manera de manifestar tus acuerdos y desacuerdos cuando se cree conveniente elevando la autoestima personal. Por lo tanto, las personas que se comunican asertivamente demuestran una gran madurez emocional. Entonces se puede decir que la asertividad de la comunicación es muy importante dentro de una institución educativa para tener buenas relaciones interpersonales, respetar las diferentes opiniones para coordinar acciones necesarias en beneficio de la misma, buscando el bienestar y satisfacción de sus estudiantes en cuanto al servicio educativo brindado por la I.E.

Todas las personas tenemos distintas formas de expresar y demostrar nuestras actitudes frente a cualquier situación en la que nos encontremos, ya sea de forma pasiva, agresiva o asertiva. Según Mendoza (2022) concluyó que la comunicación asertiva es una destreza muy usada y eminentemente práctica que permite entendernos y hacer prevalecer lo que se busca, y se desea de manera respetuosa, buscando la negociación para llegar a una solución y mantener un punto de equilibrio. Sin embargo, hay otros tipos de comunicación que son lo contrario: así tenemos a: Comunicación agresiva es aquella que demuestra sentimientos de violencia, dominio y menosprecio hacia los demás, los individuos que hacen uso de este estilo de comunicación denotan gestos de intimidación y agresividad, se expresan de modo imperativo y amenazante, con cualidades superiores sin respetar los derechos de sus semejantes, mientras tanto la comunicación pasiva denota sumisión ante los demás, se esmera por complacerlos sin hacer prevalecer sus ideas, sentimientos, opiniones, es un ser inhibido y poco expresivo. Como lo manifiesta la Real Academia Española (2018), una persona pasiva involucra la falta de hechos o de actuación, al igual que también puede

tratarse de una persona que permite proceder a los demás o se mantiene al margen de los hechos.

Ferrero y Martín (2016), en relación a la comunicación exacta manifestaron que se produce cuando el hablante domina una misma lengua, el intercambio se expresará usando los mismos códigos, los individuos que dialogan tienen que coincidir y estar de acuerdo con el vocablo que expresan, además debe de ser claro y puntual al tema en agenda; por lo tanto, comunicarse no solamente lanzar un mensaje sencillo, claro y convincente de acuerdo a las actitudes mostradas por el oyente

Clima organizacional es entendido como el grupo de cualidades que dan identidad a una institución y la diferencian de las demás, logrando la permanencia en el tiempo, además esto se refleja en el comportamiento, complacencia y motivación de los colaboradores de la entidad. Si los empleados (docentes) tienen buenas relaciones interpersonales, están motivados y satisfechos se espera mejores resultados en su desempeño (Vilca, 2019). Peralta (2020) dice que clima organizacional empieza con el ambiente donde se desempeñan día a día, el trato que brinda un jefe a sus servidores, también la relación que mantiene el personal de la organización con los clientes y proveedores; todo aquello repercute en el buen o mal funcionamiento de dicha entidad. En las instituciones educativas el líder directivo busca un progresivo mejoramiento de un ambiente laboral armonioso, para lograr cumplir con las metas propuestas tanto con los docentes como con los estudiantes y así superar las brechas existentes dentro de ella. Hoy en día clima organizacional también se le denomina atmósfera, clima o ambiente laboral, sin embargo, solo en los últimos años se ha pretendido comprender su naturaleza y también medirlo.

Tal como lo plantea Farías (2020), el ser humano desde su nacimiento se desenvuelve en diversos grupos sociales e interactúa con sus semejantes demostrando sus actitudes, conductas, pero también necesita que le demuestren respeto, atención, motivación, para la satisfacción personal y mejorar su desempeño laboral; por lo tanto, en las instituciones educativas los docentes necesitan expresar sus sentimientos, emociones, ideas y opiniones, pero también

deben poner en práctica la escucha activa y reverenciar las opiniones de los otros, para crear un ambiente de mutuo acuerdo sin herir susceptibilidades y mantener una convivencia armoniosa, sintiéndose a plenitud de demostrar sus conocimientos y dar su máximo esfuerzo para lograr mejores aprendizajes de sus estudiantes.

Chiavenato (2009) manifiesta que el desempeño laboral es la eficiencia del individuo que desempeña dentro de una institución el mismo que va de acuerdo con la satisfacción y recompensas dadas por sus logros obtenidos

Según Pritchard y Karasick (1973) elaboraron un instrumento para poder medir el clima el cual está organizado en once dimensiones:

Autonomía. Es considerada como el nivel de autodeterminación que un ser puede adquirir al tomar sus propias iniciativas y en la manera de resolver los conflictos.

Conflicto y cooperación. - es concerniente al rango de colaboración que existe entre los subordinados al ejercer su trabajo además se puede evidenciar en los soportes humanos y materiales que su entidad les brinda.

Relaciones sociales. Concerniente al ambiente generado por los empleados en una entidad.

Estructura. Se refiere al esqueleto, diseño, las claves y los lineamientos emitidos por una entidad y que repercuten claramente en la manera de ejecutar una acción o actividad.

Remuneración. Conciernen a los pagos que se hace a quienes ejercen su labor.

Rendimiento. Es el vínculo que existe entre la remuneración y la productividad bien realizada y conforme a las capacidades de la persona que las ejecuta.

Motivación. Se refiere a los factores de motivación (intrínsecos y extrínsecos) que brinda la entidad en sus trabajadores.

Estatus. - Son niveles jerárquicos o posición que ocupa algo o alguien y la estimación que la escuela brinda a las diferencias.

Flexibilidad e innovación. - se refiere a la manera como una entidad explora o reinventa cosas para mejorarlas y transformar el procedimiento al desarrollarlas bajo los parámetros de la organización.

Centralización de la toma de decisiones. Es donde la organización o institución analiza las estrategias para tomar decisiones y delegar a la máxima autoridad correspondiente según la estructura organizativa.

Apoyo. Esta dimensión corresponde a las concepciones que tienen los empleados a cerca de la forma que la organización valora sus esfuerzos y se preocupa en velar por el bienestar de ellos en cualquier circunstancia latente. (Román et al., 2016)

Otra perspectiva muy interesante como indican Parra et al. (2018), es la Teoría bifactorial planteada por Frederick Herzberg, es aquella que fija dos factores para establecer el clima organizacional, en donde los seres humanos estamos expuestos a reaccionar de acuerdo a los estímulos ya sea intrínseco y extrínseco los cuales orientan a la persona a sentirse satisfecho o insatisfecho dentro de su trabajo. Por lo tanto, si existe la motivación esto va a ocasionar mayor crecimiento para la entidad. (Herzberg, 1987).

Factor intrínseco o motivacional. - La motivación está vinculada directamente a los aspectos internos, generando como resultado la satisfacción del individuo, generalmente, se orientan a incentivar a las personas a un desarrollo organizacional personal.

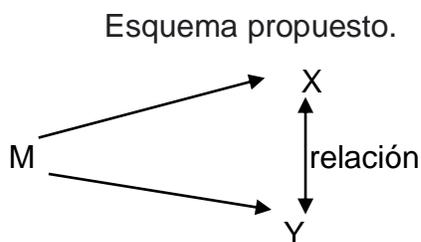
Factor extrínseco o factor de higiene. - se relaciona directamente con el factor externo causando incomodidad o no satisfacción en su centro donde laboran. Herzberg (1963) consideró dentro de los factores higiénicos: aspectos de gestión, administración, la vigilancia, las relaciones entre pares, las condiciones que se dan en el centro laboral, la remuneración, el nivel laboral y seguridad

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Respecto a la investigación en curso asumió el enfoque cuantitativo, porque se basó en la estadística y probabilidad de hipótesis anteriormente hechas en cuestionarios y se ejecutó en una determinada cantidad de individuos de las II.EE para aceptarlas o negarlas, tal como lo manifiesta Hernández et al. (2006) es considerado como la recopilación de información relevante para la comprobación de hipótesis, utilizando la medición numérica y el análisis estadístico para determinar los modelos de conductas y poner a prueba las teorías. Es de tipo aplicada, porque busca la aplicación de los conocimientos que se adquieren (Ortega, 2017).

Método hipotético deductivo; porque buscó observar un fenómeno, formular hipótesis del estudio, deducir el origen, comprobar esas hipótesis para finalmente comparar con otras investigaciones y sacar conclusiones finales. (Petroni, 2020). Se asumió el diseño no experimental porque las variables tanto dependiente como independiente no fueron manipuladas intencionalmente, además es correlacional porque cuyo objetivo fue analizar la relación existente para determinar el rango de significatividad entre ellas. Hernández et al. (2018) explicaron que es la investigación que se ejecuta sin realizar ninguna manipulación examinando las variables en las cuales se evidencian claramente los fenómenos en su hábitat original y natural para después analizarlo.



X = comunicación asertiva

Y= clima organizacional

→ la relación que existe entre X y Y

3.2 Variables y operacionalización

Según Fedor (2016), comunicación asertiva es una forma de relacionarnos con nuestros semejantes para expresar intencionalmente nuestros deseos, sentimientos, emociones, ideas, intereses de manera clara, precisa, congruente y consiente; demostrando una conducta madura sin agresiones con el otro, pero tampoco se somete a intenciones ajenas, llegando a un consenso mutuo y democrático.

La comunicación asertiva fue medida a través de un cuestionario con 30 ítems y con cuatro escalas de Likert elaborado a través de la información recopilada desde sus tres dimensiones técnicas asertivas, estilos asertivos, comunicación exacta

Además, Peralta (2020) expresó que clima organizacional empieza con el ambiente donde se desempeñan día a día, el trato que brinda un jefe a sus servidores y también la relación que mantiene el personal de la organización con los clientes y proveedores; todo ello repercute en el buen o mal funcionamiento de dicha entidad.

El clima organizacional fue medido a través de un cuestionario con 20 ítems y con tres escalas de Likert elaborado a través de la información recopilada desde sus dos dimensiones; factor intrínseco y factor extrínseco.

3.3 Población, muestra, muestreo

Se trabajó con una población de 45 docentes de dos instituciones educativas públicas polidocente y tres multigrado del nivel primaria de Huancabamba, los mismos que fueron considerados como muestra censal para aplicar los respectivos cuestionarios de investigación debido a que son pocos docentes que laboran en cada institución educativa cercana.

La población es considerada como el total de sujetos a investigar tal como lo expresa Arias (2012) es un grupo contable o incontable de elementos con cualidades parecidas o similares, con una delimitación por el problema y por los objetivos del tema a investigar. Además, Ramírez (2012) explica que muestra

censal es cuando se considera a todos los entes investigados (población) como una muestra.

Tabla 1

Distribución de la muestra de estudio

II.EE		Cantidad de docentes	SEXO		
Nivel primaria	II.EE		H	M	
Polidocente	I.E N° 1	23	9	14	
	I.E N° 2	10	2	8	
Multigrado	I.E N° 3	4	0	4	
	I.E N° 4	3	2	1	
	I.E N° 5	5	1	4	
TOTAL		05	45	14	31

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de la encuesta, tal como lo manifiesta Palella y Martins (2012) son las diversas formas o maneras de recopilar la información de varias personas y que son de interés del investigador. A través de una encuesta se recolectó la información necesaria.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario porque forma parte fundamental de la encuesta (Palella y Martins, 2012); se utiliza para recabar información de las variables en investigación, fue elaborado en físico, el cual consta de dos secciones: la parte de presentación y el cuestionario en sí.

La variable comunicación asertiva contiene tres dimensiones y 30 ítems, con una escala de medición de categorías: 1= Nunca / 2 = a veces / 3= casi siempre /4 = (siempre. Ver tabla 2)

De igual manera la variable clima organizacional, contiene dos dimensiones y 20 ítems, con una escala de medición de tres categorías: 1 = Nunca / 2 = a veces / 3 = siempre. (ver tabla 3)

Tabla 2

Ficha técnica de comunicación asertiva

Ficha técnica de comunicación asertiva	
Datos informativos	:
Nombre	: Cuestionario sobre comunicación asertiva
Autor	: Santos Herlinda Martínez Bermeo
Ámbito de aplicación	: Docentes del nivel primario de cinco II.EE - Huancabamba
Numero de ítems	: 30
Escala	: Ordinal
Categoría	: 1= Nunca / 2 = a veces / 3= casi siempre /4 = siempre.
Niveles de rango	: Adecuada / regular / inadecuada
Aplicación	: Elaboradas en físico
Duración de aplicación	: 20 minutos
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach 0,930 Técnicas asertivas
Dimensiones	: Estilos asertivos Comunicación exacta

Tabla 3

Ficha técnica de clima organizacional

Ficha técnica de clima organizacional

Datos informativos

Nombre	:	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor	:	Santos Herlinda Martínez Bermeo
Ámbito de aplicación	:	Docentes del nivel primario de cinco II.EE - Huancabamba
Numero de ítems	:	20
Escala	:	Ordinal
Categoría	:	1= Nunca / 2 = a veces / 3 = siempre.
Niveles de rango	:	Alto / medio / bajo
Aplicación	:	Elaboradas en físico
Duración de aplicación	:	15 minutos
Confiabilidad	:	Alfa de Cronbach 0,808 Factores intrínseco
Dimensiones	:	Factores extrínseco

Para Hernández (2014) la confiabilidad tiene criterios que permiten señalar si un instrumento es confiable y son la consistencia y coherencia.

La confiabilidad para ambos instrumentos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS, versión 25.00 el cual arrojó como resultado para el cuestionario de la variable comunicación asertiva una confiabilidad de 0.930 según alfa de Cronbach (ver tabla 4) y para el cuestionario de la variable clima organizacional una confiabilidad de 0.808 según alfa de Cronbach (ver tabla 5)

Lo que permite medir el grado de consistencia de los ítems, en tal sentido los dos instrumentos son confiables para su aplicación.

Confiabilidad de variable 1

Tabla 4

Confiabilidad de Comunicación asertiva

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	30

Confiabilidad de variable 2

Tabla 5

Confiabilidad de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	20

Según Hernández (2014) un instrumento se considera como válido si la información que se obtiene realmente mide lo que se pretende medir de la variable en estudio.

Los instrumentos fueron validados mediante juicio de cinco jueces expertos (ver en tabla 6). Los cuáles serán aplicados a todos los elementos en estudio de cinco II.EE Huancabamba.

Juicio de expertos

Tabla 6

Resultado de opiniones de los jueces validadores

Nombre de experto	especialidad	opinión
Jaqueline Jessica Manzanares Gómez	Maestro en gestión educativa	aplicable
Runny Yadira Yen García	Maestro en investigación y docencia	aplicable
Nora Marleny Peña Cunaique	Maestro en investigación y docencia	aplicable
Enrique Miguel Pardo Esquerre	Maestro en administración de la educación	Aplicable
Silvia Elena Choquehuanca Velasco	Maestro en administración de la educación	aplicable

3.5 Procedimientos

- Para poder recoger información en cuanto a la comunicación asertiva y clima organizacional y comprobar las hipótesis propuestas primero se solicitó el asentimiento de los directores de las cinco Instituciones educativas involucradas en esta investigación y dándoles a conocer los temas a tratar y la confidencialidad de sus datos.
- Una vez aceptada la solicitud y con la autorización respectiva para la utilización y desarrollo del instrumento se procedió a aplicar dos cuestionarios en físico a los 45 docentes de cinco instituciones educativas.
- Se dio un plazo prudente para su llenado de respuestas anónimas y luego se verificará la información acopiada, no sin antes agradecer a cada uno de los maestros que participaron de esta investigación y también a cada uno de los directores de las cinco instituciones educativas.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez terminada la recopilación de datos de la encuesta aplicada a los docentes de manera presencial se inició la transferencia a la base de datos en el software informático Excel las cuales serán ordenadas por variable, dimensión y número de ítems y se hará el análisis estadístico utilizando el programa estadístico SPSS versión 25.00, la información se organizó en tablas cruzadas y tablas de correlación; las cuales permitieron hacer el análisis descriptivo e inferencial de la información recopilada. La estadística descriptiva facilitó evaluar los resultados los cuales fueron organizados en tablas cruzadas y correlaciones para ser interpretadas, con el objetivo de obtener conclusiones claras y precisas que ayuden a esclarecer y cumplir con los objetivos plasmados. También se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es de 45 personas, obteniendo como resultado un valor $p > 0.05$ en la variable comunicación Asertiva (0,711) y para la variable Clima organizacional un valor $p < 0,05$ (0.033). en este sentido los datos indicaron que para medir la correlación debería usarse el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Este tema de investigación fue desarrollado bajo los estándares máximos, respetando los principios y normas éticas establecidas, para salvaguardar la integridad y su bienestar respetando los derechos de privacidad de los participantes en la investigación, para asegurar la confiabilidad, así mismo se les informó sobre el respeto a la confidencialidad de la información brindada por los participantes. RCUN° 0262-2020-UCV.

Los docentes fueron informados mediante una carta de consentimiento informado y por ética sus nombres no serán dados a conocer, pero sus respuestas sí; las cuales fueron usadas solo con el objetivo investigativo de este informe de tesis, tal como lo manifiesta (MINEDU, 2018)

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de las variables 1 y 2

En el presente informe de investigación se obtuvo como resultados de la aplicación de los dos instrumentos de: comunicación asertiva y clima organizacional para ver sus niveles.

Tabla cruzada de comunicación asertiva y clima organizacional

Tabla 7

Tabla cruzada de variable 1 y variable 2

			Clima organizacional			
			alto	bajo	medio	Total
Comunica ción asertiva	adecuada	Recuento	15	1	14	30
		% del total	33,3%	2,2%	31,1%	66,7%
	regular	Recuento	10	0	5	15
		% del total	22,2%	0,0%	11,1%	33,3%
	inadecuada	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento		25	1	19	45
	% del total		55,6%	2,2%	42,2%	100,0%

En la tabla 7 Se visualizó, que de 45 docentes encuestados; el mayor porcentaje (66.67%) percibieron tener una comunicación asertiva en un nivel adecuado, de los cuales el 33,3% perciben el clima organizacional alto, el 31,1% medio y el 2,2% en un nivel bajo. Además, el 33,3 % de docentes muestran la comunicación asertiva en un nivel regular, de los cuales el 22,2% señalaron un clima organizacional alto y el 11,1 en un nivel medio. Por lo tanto, no se visualizó una inadecuada comunicación en ninguna de las instituciones educativas en estudio. Lo cual demostró que la mayoría de docentes de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba si utilizan técnicas asertivas, estilos asertivos y comunicación exacta en sus quehaceres educativos en relación al clima organizacional y sus dos dimensiones: intrínseca y extrínseca.

Resultados descriptivos de técnicas asertivas y clima organizacional

Tabla 8

Tabla cruzada de dimensión 1 y variable 2

			Clima organizacional			Total
			alto	bajo	medio	
Técnicas asertivas	adecuada	Recuento	11	0	12	23
		% del total	24,4%	0,0%	26,7%	51,1%
	regular	Recuento	14	1	7	22
		% del total	31,1%	2,2%	15,6%	48,9%
Total	Recuento		25	1	19	45
	% del total		55,6%	2,2%	42,2%	100,0%

En la tabla 8 se observó que el mayor porcentaje (51,1 %) percibieron las técnicas asertivas en un nivel adecuado, de los cuales el 24,4% mostraron un clima organizacional alto y el 26,7 % un nivel medio. Además, el 48,9% de docentes muestran técnicas asertivas en un nivel regular, de los cuales el 31,1% señalaron un clima organizacional alto, el 15,6% en un nivel medio y el 2,2% opinaron que están en un nivel bajo. Por lo tanto, no se visualizó técnicas asertivas en un nivel inadecuado en ninguna de las instituciones educativas en estudio. Lo cual demostró que la mayoría de docentes de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba si utilizan técnicas asertivas, en sus quehaceres educativos en relación al clima organizacional y sus dos dimensiones: intrínseca y extrínseca.

Resultados descriptivos de estilos asertivos y clima organizacional

Tabla 9

Tabla cruzada de dimensión 2 y variable 2

		Clima organizacional			Total	
		alto	bajo	medio		
Estilos asertivos	adecuado	Recuento	18	1	15	34
		% del total	40,0%	2,2%	33,3%	75,6%
	regular	Recuento	7	0	4	11
		% del total	15,6%	0,0%	8,9%	24,4%
Total	Recuento	25	1	19	45	
	% del total	55,6%	2,2%	42,2%	100,0%	

En la tabla 9 se observó que el 75,6% de docentes percibieron los estilos asertivos en un nivel adecuado, de los cuales el 40,0% evidenciaron un clima organizacional alto, el 33,3% un nivel medio y el 2,2% un nivel bajo. Además, el 24,4% de docentes mostraron estilos asertivos en un nivel regular, de los cuales el 15,6% señalaron un clima organizacional alto y el 8,9% en un nivel medio. En conclusión, no se visualizó estilos asertivos en un nivel inadecuado en ninguna de las instituciones educativas en estudio. Por lo tanto, se demostró que la mayoría de docentes de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba si practican estilos asertivos, en sus centros educativos en relación al clima organizacional.

Resultados descriptivos de comunicación exacta y clima organizacional

Tabla 10

Tabla cruzada de dimensión 3 y variable 2

		Clima organizacional			Total	
		alto	bajo	medio		
Comunicación exacta	adecuada	Recuento	22	1	15	38
		% del total	48,9%	2,2%	33,3%	84,4%
	regular	Recuento	3	0	4	7
		% del total	6,7%	0,0%	8,9%	15,6%
Total		Recuento	25	1	19	45
		% del total	55,6%	2,2%	42,2%	100,0%

En la tabla 10 se observó que el 84,4 % de docentes percibieron la comunicación exacta en un nivel adecuado, de los cuales el 48,9% percibieron un clima organizacional alto, el 33,3% un nivel medio y el 2,2% un nivel bajo. Además, el 15,6% de docentes evidenciaron la comunicación exacta en un nivel regular, de los cuales el 6,7% señalaron un clima organizacional alto y el 8,9% en un nivel medio. En conclusión, no se visualizó un nivel inadecuado en la comunicación exacta en ninguna de las instituciones educativas. Por lo tanto, se demostró que la mayoría de docentes de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba si practican una comunicación exacta y precisa, en sus centros educativos en relación al clima organizacional.

Prueba de normalidad de variable 1 y variable 2

Tabla 11

Tabla de prueba de normalidad

En este contexto se presentó la prueba de normalidad en cada uno de los cuestionarios las dos variables: comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación asertiva	,982	45	,711
Clima organizacional	,945	45	,033

En la tabla 11, se aplicó la prueba de normalidad y se obtuvo un valor $p > 0,05$ en la variable comunicación Asertiva (0,711) y para la variable Clima organizacional un valor $p < 0,05$ (0,033). Estos datos indicaron que para medir la correlación debería usarse el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Correlación entre variable 1 y variable 2

Para dar respuesta al objetivo general: Determinar la relación que hay entre la comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022 a continuación se presentó la correlación entre variables comunicación asertiva y clima organizacional.

Tabla 12

Correlación entre comunicación asertiva y clima organizacional

		comunicación asertiva	clima organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,162
	Sig. (bilateral)	.	,287
	N	45	45
clima organizacional	Coeficiente de correlación	-,162	1,000
	Sig. (bilateral)	,287	.
	N	45	45

Contrastación de hipótesis general

Hi: Existe una relación representativa entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022

Ho: No existe una relación representativa entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

En la tabla 12 se observó que el valor de $p > 0,05$ (0,287), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, es decir no existe una relación representativa entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

Correlación entre dimensión 1 y variable 2

Para dar respuesta al objetivo específico: determinar cuál es la relación entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022

Tabla 13

Correlación entre técnicas asertivas y clima organizacional

		Técnicas asertivas	clima organizacional
Rho de Spearman	Técnicas asertivas	Coeficiente de correlación	- ,136
		Sig. (bilateral)	,374
		N	45
clima organizacional	Técnicas asertivas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,374
		N	45

Contrastación de hipótesis específica 1

Hi. Existe un vínculo estrecho entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

Ho. No existe un vínculo estrecho entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

En la tabla 13, se observó que el valor de $p > 0,05$ (0,374), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, es decir No existe un vínculo estrecho entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022

Correlación de la dimensión 2 y variable clima organizacional 2

Para dar respuesta al objetivo específico: describir la relación que hay entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

Tabla 14

Correlación entre estilos asertivos y clima organizacional

		estilos asertivos	clima organizacional
Rho de Spearman	de estilos asertivos	de 1,000	-,147
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,334
	N	45	45
clima organizacional	de estilos asertivos	de -,147	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,334	.
	N	45	45

Contrastación de hipótesis específica 2

Hi. Existe una relación significativa entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

Ho. No existe una relación significativa entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

En la tabla 14, se observó que el valor de $p > 0,05$ (0,334), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, es decir No existe una relación significativa entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

Correlación entre dimensión 3 y variable 2

Para dar respuesta al objetivo específico: describir cuál es la relación que hay entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

Tabla 15

Correlación entre comunicación exacta y clima organizacional

		comunicación exacta	clima organizacional
Rho de Spearman	de comunicación exacta	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	-,068
		N	,658
			45
	clima organizacional	Coeficiente de correlación	de -,068
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,658
			45

Contrastación de hipótesis específica 3

Hi. Existe una relación significativa entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

Ho. No existe una relación significativa entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

En la tabla 15, se observó que el valor de $p > 0,05$ (0,658), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, es decir No existe una relación significativa entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.

V. DISCUSIÓN

La comunicación se considera como un proceso dinámico de interacción entre personas; es vista como una actividad común y natural para exteriorizar nuestros sentimientos, opiniones y actitudes de forma verbal o escrita demostrando su personalidad de cada ser humano (López, 2021).

El presente trabajo de investigación ha considerado como objetivo general Determinar la relación que hay entre la comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022,

según los resultados obtenidos por el procesamiento de cada instrumento que se aplicó, no se rechaza la hipótesis nula.

En cuanto a la hipótesis general: Existe una relación representativa entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022 quedó en evidencia que no hay correlación de ningún tipo, obteniéndose para comunicación asertiva 0,287 y para clima organizacional -0,162 basado en Rho de Spearman dando como resultado el valor de $p > 0,05$ (0,287); es decir no hay relación significativa entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba.

Tal como lo expresa Roy (2019), el coeficiente (r) puede tomar valores negativos o positivos (-1 o +1) y un resultado 0 significa que no hay correlación, esto da a entender que el comportamiento de la variable A, no se relaciona con el comportamiento de la variable B.

Además, En la tabla 7 se apreció que los 45 docentes involucrados en este estudio señalaron que el mayor porcentaje (66.67%) tienen una comunicación asertiva con un nivel adecuado, de los cuales el 33,3% percibieron el clima organizacional alto, el 31,1% nivel medio y el 2,2% en un nivel bajo. También, el 33,3 % de docentes manifestaron que la comunicación asertiva está en un nivel regular, de los cuales el 22,2% señalaron tener un clima organizacional alto y el 11,1 se encuentran en un nivel medio, lo que reflejó que ambas variables están en un nivel alto de acuerdo a la información recogida.

Así como lo expresa Schramm (1965), sin la comunicación no existiría las interrelaciones entre humanos; se da en todo momento y en diversos ámbitos ya sea una comunicación colectiva o individual, interpersonal e intrapersonal y son códigos o señales emitidas por un emisor e interpretadas de diferente manera por un receptor de acuerdo a sus valores y cultura lo cual hace que sea una comunicación asertiva, pasiva o agresiva, sin considerar su significado latente. Por lo tanto, mientras la comunicación sea menos eficiente; las relaciones interpersonales serán menos agradables y otras cosas no se lograrán debido la inadecuada comunicación.

Estos resultados tienen una coincidencia con el estudio de Yagual (2021), denominado Comunicación Asertiva Institucional para mejorar el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2021; teniendo una semejanza en cuanto a sus resultados obtenidos de -0,354 mediante Rho Spearman, siendo 0,195 su nivel ($p > 0,05$) donde no existe una correlación significativa entre variable independiente y dependiente declarándose la nulidad de hipótesis y aceptando la hipótesis alterna. Por lo que se puede deducir que la comunicación asertiva con respecto a otras variables; su comportamiento también puede ser diferente y no mostrar ninguna correlación como en el estudio realizado de investigación que se menciona anteriormente

También existe una coincidencia con Atuncar (2017), en su tesis comunicación asertiva y relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos cardiovasculares; donde según sus resultados obtenidos fueron que el 48% se comunican asertivamente, mientras que el 52% no, así mismo el 56% una inadecuada relación interpersonal y el 44 % si es adecuada; indicando que no hay relación significativa entre variables; quedando como la nulidad de la hipótesis planteada

Lachira et al. (2020) también corroboraron con una gran similitud en sus resultados en relación a las variables; en la gran mayoría de respuestas obtenidas son negativas a diferencia que los hechos se originan fuera del contexto educativo, donde se observó baja comunicación asertiva entre gerentes y colaboradores, evidenciándose la falta de estrategias de comunicación; sin embargo, si utilizan

estilos de comunicación de manera limitada al saludarse, lo que refiere que puede haber una comunicación exacta, pero no hay libertad de expresión entre ellos en determinadas situaciones laborales, lo que dificulta no tener buenas relaciones interpersonales como organización convirtiéndose en una comunicación monótona y poco fluida entre colaboradores de esta empresa.

Mientras tanto en la tesis de Vilca (2019) es lo contrario a los resultados en investigación; aquí se evidencia un grado moderado de correlación entre comunicación asertiva y clima organizacional según los resultados del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,56$ y la prueba de hipótesis $Tt =4,92$. El 52,12 % opinaron que la comunicación asertiva se da en nivel regular; poniendo en práctica en algunas oportunidades las técnicas asertivas, estilos asertivo y comunicación precisa, mientras que el 48,18% de docentes encuestados manifiestan que el clima organizacional es regular. Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se debe tener una comunicación asertiva adecuada para realizar un buen trabajo en equipo.

Por otro lado, Torres (2019), en su estudio de investigación para demostrar la correspondencia entre variables; se obtiene que un 50% de docentes manifestaron que la comunicación asertiva es baja, esto refleja que no se pone en práctica una actitud personal positiva al momento de interactuar entre director – docentes, docentes-docentes. Mientras que clima organizacional es alto según el 35,7%, debido al liderazgo directivo; llegando a la conclusión que la comunicación asertiva incide considerablemente en el clima laboral de la institución educativa en investigación, por lo tanto, se debe poner énfasis en practicarla para lograr un clima organizacional alto.

Asimismo, se contradice con los resultados obtenidos por Hinojosa (2021), quien mediante la prueba no paramétrica r de Pearson encontró un alto nivel entre comunicación asertiva y calidad educativa. ($r=0,358$) y ($p= 0,000$) $< 0,05$ significativamente, determinado que si hay correlación significativa positiva media entre las variables antes mencionadas.

Lo cual concuerda con Álvarez (2021), encontrando en su resultado un valor de significancia de regresión lineal de 0,012 menor a 0,05 comprobando la

existencia de una relación positiva entre comunicación asertiva y clima organizacional.

Los aportes encontrados por Yavar (2021), también ayudan a consolidar la información requerida en cuanto a la hipótesis general, cuyo estudio se realizó usando la prueba no paramétrica de Pearson mostrando un resultado de 0,364, lo que conlleva a determinar que las variables se relacionan significativamente arrojando un grado de correlación positiva escasa, lo que una vez más no tiene relación con los resultados encontrados en esta investigación.

Finalmente, Ramírez (2018), en su tesis talleres de comunicación asertiva en la calidad del servicio de los agentes educativos explica el grado de mejoramiento mediante un muestreo no probabilístico lo que evidencia que se rechaza la hipótesis nula para aceptar la alterna, aceptando que los talleres de comunicación efectiva cambian o perfeccionan la eficacia del servicio educativo; es así que se confirma que la comunicación asertiva es importante y estratégica para lograr generar grandes mejoras en el desarrollo de cualquier entidad u organización.

En cuanto a la hipótesis específica N° 1: Existe un vínculo estrecho entre técnicas asertivas y clima organizacional, que ubicamos en la tabla N° 13 el coeficiente de correlación de Rho Spearman obtenido para la dimensión técnicas asertivas es 0,374 y para la variable clima organizacional es de -,136 siendo el nivel de significancia p valor $> 0,05$ evidenciando que no hay correlación ni significancia entre ellas, lo que significa que los docentes de las instituciones en estudio si ponen en práctica algunas técnicas asertivas al interactuar con sus colegas, padres y madres de familia, estudiantes y directivos dentro de sus centros educativos donde laboran sin embargo la variable no tiene ningún vínculo que la coadyuve a relacionarse con las buenas relaciones que haya entre ellos profesionalmente y mantener un clima organizacional adecuado.

Sin embargo, en la tesis de Hinojosa (2021) constatamos que existe una relación positiva considerable de la dimensión técnicas asertivas con respecto a calidad educativa; una variable diferente a la puesta en investigación obteniendo un valor de $(r = ,314)$ y una significancia bilateral de $0,000 < 0,01$ mostrando un

coeficiente de correlación altamente significativo aceptándose la hipótesis en estudio y rechazándose la hipótesis nula. Deduciendo que en una I.E es primordial que los agentes educativos manifiesten sus sentimientos, emociones teniendo en cuenta las técnicas asertivas para un mejor entendimiento y una mejor organización entre ellos.

Así mismo Yavar (2021), en su estudio obtiene como resultado con la prueba de Pearson 0.031 que existe una correlación positiva ínfima de ambas, sin embargo, esto puede ser debido a que las variables se desarrollaron en otro contexto en el cual se desarrolla dicha investigación. En conclusión, ambos resultados no coinciden con la variable en estudio, sin embargo, las técnicas de comunicación son muy primordiales para el aprendizaje de los estudiantes porque logran causar grandes impactos significativos, desarrollando autonomía propia que lo conlleva a superarse y tener éxito.

Las técnicas asertivas son muy importantes dentro de la comunicación para que sea efectiva y fluida sin herir susceptibilidades en las personas y finalmente obtener un clima organizacional adecuado en los agentes educativos para el logro de sus metas y objetivos propuestos lo que no se logra evidenciar en los resultados obtenidos en esta investigación debido a muchos factores que pueden haber ocurrido durante la aplicación de los instrumentos o ya sea por no afectar la imagen de sus propias instituciones o líderes pedagógicos.

Con respecto a la hipótesis específica N° 2: Existe una relación significativa entre estilos de comunicación y clima organizacional que se encuentra en la tabla N° 14 con el coeficiente de Rho Spearman para la dimensión estilos asertivos y clima organizacional es de 0,147 con una significancia de 0,334 donde p valor > 0,05 quedando como evidencia que no hay ningún tipo de correlación.

caso contrario se observa en Yavar (2021), que los resultados según la prueba de Pearson son de 0,257 lo que determina una correlación positiva escasa y se afirma la hipótesis planteada, determinándose la importancia de los estilos asertivos para llegar a tener un clima organizacional alto.

De igual manera sucede con Hinojosa (2021), donde se evidencia que existe una relación positiva considerable con un valor de $(r=,314)$ y con un valor de

significancia $0,000 < 0,01$; rechazando la hipótesis nula y aceptándose la alterna; considerando la presencia de esta dimensión en relación a la buena calidad educativa en la institución educativa Mariscal Cáceres, Camaná – Arequipa.

Según estos resultados encontrados entre la dimensión estilos de comunicación y la variable clima organizacional en esta investigación no tienen relación significativa lo que demuestra que no hay concordancia o similitud con los antecedentes mencionados.

Referente a la hipótesis N° 3 Existe una relación significativa entre comunicación exacta y clima organizacional, al cual se puede verla en la tabla N° 15 se tiene como resultado obtenido de la correlación de Rho Spearman - ,068 y con un nivel de significancia bilateral ,658 por lo que se acepta la hipótesis nula: No existe una relación significativa entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022. Lo cual no significa que las mismas variables en contextos o realidades diferentes den otros resultados o también puede darse los mismo así sea en otro contexto.

En esta oportunidad en los docentes se evidencia una comunicación exacta efectiva y fluida, pero sus respuestas nos con llevan a resultados diferente que no tienen ninguna relación o vínculo con el buen clima organizacional con el que gozan sus instituciones donde se desempeñan.

Tal como lo expresa Hinojosa (2021), quien ayudó a corroborar esta información recopilada con un valor de $(r= ,025$ y un nivel de significancia de ,788 confirmándose que el nivel de significancia no es significativo ($p>0,05$) quedando aceptada la hipótesis nula. Concluyendo que no hay relación entre comunicación exacta y clima organizacional.

Deduciendo que la comunicación precisa o exacta no siempre coadyuva a tener una educación de calidad en las instituciones educativas.

De la misma manera Yagual (2020), en su hipótesis específica 2 tabla 11, se evidencia un coeficiente ($\rho = -0,147$; Sig. 0,438; $p>0,05$) donde se observa que no hay correlación entre variables de estudio y no se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, la comunicación precisa no depende del trabajo colaborativo o equipo entre docentes y directivos quedando la independencia de ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En cuanto al objetivo general, se estableció que no existe correlación entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba- Piura 2022; información que se constata a través del coeficiente de Rho Spearman de $-0,162$ y el nivel de significancia valor de $p > 0,05$ ($0,287$), por lo que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto el clima organizacional de los docentes de las cinco II.EE en estudio no depende de la comunicación asertiva existente, lo que indica que ambas variables son independientes y se declara la nulidad de la hipótesis planteada.

Segunda:

En cuanto técnicas asertivas para mejorar el clima organizacional que ubicamos en la tabla N° 5 el coeficiente de correlación de Rho Spearman obtenido para la dimensión técnicas asertivas es de $0,374$ y para la variable clima organizacional es de $-0,136$ siendo el nivel de significancia p valor $> 0,05$ evidenciando que no hay correlación ni significancia entre ellas. Por lo tanto, no hay prioridad ni se requiere de técnicas asertivas para tener un alto nivel en el clima organizacional.

Tercera:

Con respecto a estilos asertivos y clima organizacional que se encontró en la tabla N° 06 con el coeficiente de Rho Spearman para la dimensión estilos asertivos es de $0,334$ y para clima organización al es de $0,147$ con una significancia de $0,334$ donde p valor $> 0,05$ quedando como evidencia que no hay ningún tipo de correlación, por lo que se determinan libre albedrío entre dimensión y variable y no tiene importancia de los estilos asertivos para llegar a tener un clima organizacional alto.

Cuarta:

En cuanto a comunicación exacta y clima organizacional la cual se puede ver la tabla N° 07 se tiene como resultado obtenido de la correlación de Rho Spearman - ,068 y con un nivel de significancia bilateral ,658 por lo que no existe una relación significativa entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022. Lo cual no significa que el estudio de las mismas variables en contextos o realidades diferentes den otros resultados diferentes o similares. Demostrando cierta independencia en ellas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al analizar cada uno de los resultados obtenidos en esta investigación donde no hay correlación entre variables y se acepta la hipótesis nula se sugiere tener en cuenta otros factores que influyen en el clima organizacional y se exhorta a los directores de estas cinco instituciones en estudio que traten de implementar medidas en las que se pueda trabajar la comunicación asertiva a profundidad entre compañeros de trabajo para tener mejores coordinaciones sin generar conflicto, practicar la empatía, el respeto por el otro, la libre expresión de sus emociones sin temor a las represalias de los directivos y así tener un nivel alto en cuanto a clima organizacional

Segunda:

Se recomienda a los directores organizar talleres donde se familiaricen todos, cultivando la confianza y el asertividad, utilicen técnicas asertivas para limar algunas diferencias o malos entendidos entre colegas para lograr los objetivos trazados en bien de la población estudiantil y el prestigio de la institución educativa que dirigen.

Tercera:

A los profesores que laboran en las cinco instituciones educativas en estudio que practiquen los estilos asertivos para mejorar las relaciones interpersonales y que lo transmitan a sus estudiantes para que desde muy pequeños aprendan a comunicarse adecuadamente.

Cuarta:

Realizar jornadas de trabajo donde se realicen juegos de roles planteando casos parecidos a sus realidades donde se resuelvan o propongan soluciones a los conflictos latentes dentro de las cinco I.EE.

REFERENCIAS

- Álava, B., Vélez, C., Parrales, M., Castillo, P. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(4), 37.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8482994>
- Álvarez, T. (2022). Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021. [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78298>
- Ancalla, C. (2019). Componentes de la inteligencia emocional y rendimiento académico de los estudiantes del 5to ciclo de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Tecnológica de los Andes.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4638>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidas G. Arias Odón.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Asanza, N. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(3), 20-31.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202015>
<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/issue/view/3>
- Atuncar, E. (2020). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos cardiovasculares del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja 2017

- [, Universidad de San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/6490>
- Camargo, A, y Hederich, C. (2007). El estilo de comunicación y su presencia en el aula de clase. *Folios*, (26), 3-12.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-48702007000200001
- Cañas, D. y Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143–165. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia
<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Casadiego, J., Martínez, C., Vergara, E., y Riatiga, A. (2015). Habilidades de comunicación asertiva como estrategia en la resolución de conflictos familiares que permite contribuir al desarrollo humano integral en la familia.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/3785>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Farías, N. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambo grande, 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82075>
- Fedor (2016). La Comunicación. *Salus*, (20, 3) pp. 5-6 [Universidad de Carabobo Venezuela]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375949531002>
- Ferrero, M. & Martin, M. (2013). Comunicación asertiva. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.

Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25954/Alvarez_CM
G.pdf.txt? sequence=4

Gambino, A., y Pungitore, J. (2020). El concepto de organización: revisitando la obra de algunos autores Clásicos. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=190302>

Geidion, U. (2020) más y mejor comunicación para generar apoyos a las decisiones en salud de los gobiernos. <https://blogs.iadb.org/salud/es/comunicacion-para-apoyar-decisiones-en-salud/>

Hernández, A (2020). Evaluación de los niveles de la Comunicación Asertiva en Empleados de Santander. [Universidad Cooperativa Colombia] http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28625/1/2020_comunicacion_asertiva.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). Análisis de los datos cuantitativos. *Metodología de la investigación*, 407-499. <http://tsmetodologiainvestigaciondos.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/175/2021/05/U5-Ampliatoria-Hernadnez-Sampieri-Cap-10.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Capítulo 9 Recolección de datos cuantitativos, *Metodología de la investigación*. <https://scholar.google.es/citations?user=SI208icAAAAJ&hl=es&oi=sra>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.

<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hinojosa, M. (2021). Comunicación asertiva y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito Mariscal Cáceres, Camaná 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58062>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (enero –marzo 2021). <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-tic-i-trimestre-2021.pdf>

Instituto Nacional De Estadística e Informática (2002) Actualización del impacto de las tecnologías de la información y comunicación en el Perú. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Inf/Lib5151/Libro.pdf

Lachira, D., Luján, P., Mogollón, M., y Silva, R. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 2(3), 72-82. <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
<http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/18>

Lesmes, A., Barrientos, E., y Cordero, C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1). <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657>

Ley General De Educación. (2003). Ley N° 28044. La educación peruana. Título I, Fundamentos y Disposiciones Generales, Artículo 8°. Principios de la educación.

<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/EducacionCalidadyEguridad.pdf>

López, P, y Ávila, L. (2021). Un acercamiento a la comunicación asertiva y su incidencia en la producción académica y científica de los estudiantes de Metodología de Investigación en la Facultad de Marketing y Comunicación- Universidad Ecotec. 593

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292910>

Mariños, R. (2018). El clima laboral y su influencia en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018. [Tesis, Universidad Privada del Norte].

<https://hdl.handle.net/11537/14559>

Martínez, A (2021). Comunicación Asertiva para Mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. [Universidad Juárez Autónoma de Tabasco] <https://doi.org/10.19136/hitos.a27n79.4694>

Martins, F., y Palella, S. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigacic3b>

Mendoza D., Cejas, M., Navarro, M., Flores, E., y Castillo, K. (2021). La eficacia pedagógica en la cultura organizacional escolar y la comunidad profesional de aprendizaje. 35 (2), 1-15. <https://doi.org/10.15359/ru.35-2.11>
<https://www.dreim.gob.pe/dreim/>

Ministerio de Educación. (2016). Currículo nacional de la educación básica. Lima-Perú: Ministerio de Educación.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

Ministerio de Educación (2019) Código de ética del ministerio de educación
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/296102-codigo-de-etica>

Moreno, R. (2017). Estrategias de intervención ante la violencia verbal, en estudiantes adolescentes del estado Mérida – Venezuela. *REXE- Revista De Estudios Y Experiencias En Educación*, 16(31), 43–53.
<https://revistas.ucsc.cl/index.php/rexe/article/view/399>

Orozco, C. Rentería, M., Martínez, B., y Saldaña, B. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1239-1248.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29062051015/29062051015.pdf>

Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es

Parra, C; Bayona, J y Salamanca, T (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Revista de revisión*
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008>

Paz, S (2017) La deshumanización de la sociedad. *Razón y Palabra* 21(4-99)
<https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1023>

- Peralta, R. (2020). El clima organizacional. <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Petroni, A. (2020). El concepto de progreso científico, hoy. *Revista de Occidente*, (468), 5-26. https://ortegaygasset.edu/wp-content/uploads/2020/05/Rev.Occidente_mayo2020_Angelo_Maria_Petroni.pdf
- Pritchard, R y Karasick, B (1973). Los efectos del clima organizacional en el desempeño laboral gerencial y la satisfacción laboral. *Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano*, 9, 126-146. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90042-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90042-1)
- Ramírez, J. (2018). " Talleres de comunicación asertiva en la calidad del servicio de los agentes educativos de una institución educativa" Ica-2017". [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38426>
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. <https://dle.rae.es> <https://dle.rae.es/pasivo>
- Revista Cientific - Edición Especial - febrero-abril 2017 https://issuu.com/indtec/docs/revista_scientific_-_edici_n_espec/388
- Román, J, Krikorian, A., Ruiz, C. y Gaviria, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 154-161 <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/25020>
- Roy, I, Rivas, R, Pérez, M, y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. 19 de febrero de 2020. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

- Schramm, W. (1965). *La ciencia de la comunicación humana*. Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina, CIESPAL. [https://www.academia.edu/download/37050419/Schramm_Wilbur -
_La_Ciencia_de_la_Comunicacion_Humana.pdf](https://www.academia.edu/download/37050419/Schramm_Wilbur_-_La_Ciencia_de_la_Comunicacion_Humana.pdf)
- Solórzano, R. (2018). El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 187-194. Universidad de Guayaquil República del Ecuador. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Torres, L. (2020). La comunicación asertiva y el clima laboral en la Institución Educativa 27 de diciembre-Lambayeque 2017. [Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo] [https://hdl.handle.net/20.500.12893/9131
repositorio@unprg.edu.pe](https://hdl.handle.net/20.500.12893/9131_repositorio@unprg.edu.pe)
- Turpo, J. y Jaimes, D. (2017). Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una universidad privada confesional. *Apuntes Universitarios*, 7(1), 97–116. <https://doi.org/10.17162/au.v7i1.203>
- Ugalde, M., y Canales, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45-61. <https://doi.org/10.15359/rep.11-2.2>
[https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/
9146](https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/9146)
- Vilca, I. (2019). Comunicación asertiva y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Patambuco-2019. [tesis, Universidad del Altiplano Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12261>

- Wyman, J., Rodi, A., McConnell, R., y D'Ascenzo, P. (2022, March). The B-School Knowledge Sharing Journey: How to Inform and Connect Cyber Ethics Education with the K-12 Pipeline. In *Developments in Business Simulation and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL conference* (Vol. 49). <https://absel-ojs-ttu.tdl.org/absel/article/view/3340>
- Yagual, R. (2021). Comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2021. Universidad Cesar Vallejo para optar por el grado de maestro en administración de la educación. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77085>
- Yavar, F. (2021). Comunicación asertiva institucional y el clima organizacional en la Dirección de Salud Red Bonilla - La Punta del Callao [Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8650>
- Zecchetto, V. (2002). La danza de los signos: nociones de semiótica general. https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=abya_yala

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	ítems	Escala de medición
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que hay entre la comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación representativa entre comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022	VARIABLE 1 COMUNICACIÓN ASERTIVA DIMENCIONES Técnicas Asertivas	1-11	Nunca: 1 , A veces:2 casi siempre:3 Siempre:4
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que hay entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Describir la relación que hay entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022.	existe una relación significativa entre estilos de comunicación y clima organizacional de cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022;	Estilos asertivos	12 -20	
¿cuál es el vínculo entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022?	determinar cuál es la relación entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022	existe un vínculo estrecho entre técnicas asertivas y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022;	VARIABLE 2 Clima organizacional	21- 30	
¿Cuál es la relación que hay entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022?	describir cuál es la relación que hay entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022;	existe una relación significativa entre comunicación exacta y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022;	DIMENCIONES Intrínseca	1 – 14	Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3
			Extrínseca	15 – 20	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal.</p>	<p>Población: 45 docentes de cinco instituciones educativas de Huancabamba</p> <p>Muestra censal 45 docentes de cinco instituciones educativas de Huancabamba</p> <p>Muestreo Se tomará el total de la población por ser un número pequeño.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: comunicación asertiva Nro. Ítems:30 De la V2: Clima organizacional Nro. Ítems: 20</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.

Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos.
Técnicas asertivas	Aserción positiva	1 – 2	Ordinal Likert Nunca: 1 , A veces:2 casi siempre:3 Siempre: 4	Adecuada 91 -120 Regular 61 - 90 inadecuada 30 -. 60
	Comunicación gestual o no verbal	3-4		
	Maneras de comunicación interpersonal	5		
	Nivel de comunicación	6-8		
	autoestima	9-11		
Estilos asertivos	Asertividad	12- 13		
	aserción afectiva	14-15		
	pensamiento, sentimiento y conducta	16 - 20		
Comunicación exacta	Eficacia en la comunicación	21 –23		
	Pasos para una buena comunicación	24- 25		
	Reacciones ante una agresión verbal	26-27		
	Aplica la empatía en la comunicación	28-30		

Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos.
Factores intrínsecos	Colaboración	1- 4	Ordinal Likert Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3	Alto 47- 60 Medio 34-46 Bajo 20 –33
	Condiciones de trabajo	5 -8		
	Carrera profesional	09-10		
	Capacitación y liderazgo	11 -14		
Factores extrínsecos	Satisfacción laboral	15 -18		
	Oportunidad de trabajo	19- 20		

Anexo 3: Instrumentos de recojo de datos

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

El objetivo es recolectar información para Determinar la relación que hay entre la comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022

INSTRUCCIONES:

Marque con una X el casillero que, según Ud. Cree que es el adecuado en cuanto a la comunicación existente en su institución.

1= Nunca	2= A veces	3 = Casi siempre	4= Siempre
----------	------------	------------------	------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4
	TÉCNICAS ASERTIVAS				
1	Cuando hablo con una persona de cualquier tema en particular, lo hago con mucho respeto				
2	Soy capaz de solicitar ayuda a mis colegas en las cosas que no sé cómo realizarlas				
3	Cuando converso con otras personas, me gusta mirarle de frente con una adecuada postura.				
4	Me incomoda, cuando otras personas realizan gestos no Adecuados durante una conversación				
5	En algunas ocasiones hago gestos para transmitir mis ideas, con el fin de que me entiendan mejor.				
6	Me agradan las personas que se comunican de manera clara, precisa y coherente.				
7	Soy capaz de decirle a alguien de forma educada, que ha actuado de manera incorrecta				
8	Tengo vergüenza participar en los diálogos por temor a las apreciaciones de los demás.				
9	Pido ayuda cuando lo requiero				
10	No acepto, cuando alguien me pide que haga algo que no deseo realizar.				
11	Me complace que otras personas reconozcan mis sacrificios y esfuerzos				
	ESTILOS ASERTIVOS				
12	Admito sin miedo las apreciaciones que me hacen los demás				
13	Me agrada que me hablen directamente de las cosas.				
14	Me cuesta mucho empezar una conversación				
15	Doy confianza cuando hablo				

16	Demuestro que estoy sereno mediante el tono de voz, así como en las palabras cuando hablo con otras personas				
17	Sé controlar mis emociones ante las circunstancias inmediatas				
18	Controlo mis emociones, aunque me falten el respeto.				
19	Me encanta que una organización se realice coordinaciones y actividades en equipo y de forma democrática				
20	Soy consciente de las ideas, sentimientos y emociones de las personas cuando hablo con ellos				
21	Me exacerba las personas que no saben controlar sus emociones: se molestan en sus intervenciones y gritan				
22	Cuando converso con mis colegas, primero escucho con mucha atención para luego responder adecuadamente				
23	Me agradan los maestros que emplean palabras precisas y realizan acciones que coadyuvan a entender la información				
24	Cuando me dan una información escucho sus ideas y las analizo con ellos				
25	Admiro a las personas que son íntegros, tienen mucho conocimiento del tema, tienen confianza en ellos mismos y son coherentes				
26	Cuando una persona me agrade, le respondo mediante una actitud asertiva				
27	Cuando alguien me agrade contesto creativamente y no reacciono de forma grosera				
28	Para mí todas las personas son iguales, cada persona tiene lo suyo, nadie es superior a nadie, por esa razón soy tolerante con ellos.				
29	Me adhiero con las personas que más necesitan.				
30	Cuando veo una persona triste, le explico el motivo, le brindo mi apoyo para que sobrelleve su situación.				

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El objetivo es recolectar información para Determinar la relación que hay entre la comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, región Piura 2022

INSTRUCCIONES:

Marque con una X el casillero que, según Ud. Cree que es el adecuado en cuanto clima organizacional existente en su institución.

1= Nunca	2= a veces	3 = Siempre
----------	------------	-------------

Nº		ÍTEMS	1	2	3	
colaboración						
1	factor	¿Cuento con la colaboración de mis colegas de mi I.E?				
2		¿Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido?				
3		¿Recibo la ayuda necesaria por parte del director?				
4		¿se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia?				
Condiciones de trabajo						
5	intrínseco	¿La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?				
6		¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo pedagógico?				
7		¿Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar laborando aquí?				
8		¿Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?				
Carrera profesional						
9		¿Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?				
10		¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?				
Capacitación y liderazgo						
11		¿Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?				
12		¿Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?				
13		El director innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?				
Satisfacción laboral						

14	Factor extrínseco	¿ En la Institución Educativa, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?				
15		¿ Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa?				
16		¿ Piensa que si se valora su trabajo realizado en la institución?				
17		¿ Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?				
18		¿ Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrecen?				
		Oportunidad de trabajo				
19		¿ Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos?				
20		¿ Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?				

Anexo 4: validación de instrumentos por juicio de expertos.

JUEZ VALIDADOR N° 01

Nº	DIMENCIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: TÉCNICAS ASERTIVAS							
1	Cuando hablo con una persona de cualquier tema en particular, lo hago con mucho respeto	x		x		x		
2	Soy capaz de solicitar ayuda a mis colegas en las cosas que no sé cómo realizarlas	x		x		x		
3	Cuando converso con otras personas, me gusta mirarle de frente con una adecuada postura.	x		x		x		
4	Me incomoda, cuando otras personas realizan gestos no Adecuados durante una conversación		x		x		x	
5	En algunas ocasiones hago gestos para transmitir mis ideas, con el fin de que me entiendan mejor.	x		x		x		
6	Me agradan las personas que se comunican de manera clara, precisa y coherente.	x		x		x		
7	Soy capaz de decirle a alguien de forma educada, que ha actuado de manera incorrecta	x		x		x		
8	Tengo vergüenza participar en los diálogos por temor a las apreciaciones negativas de los demás.		x		x		x	
9	Pido ayuda cuando lo requiero	x		x		x		
10	No acepto, cuando alguien me pide que haga algo que no deseo realizar.	x		x		x		
11	Me complace que otras personas reconozcan mis sacrificios y esfuerzos	x		x		x		
	D2. Estilos asertivos	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Admito sin miedo las apreciaciones que me hacen los demás	x		x		x		
13	Me agrada que me hablen directamente de las cosas.	x		x		x		
14	Me cuesta mucho empezar una conversación	x		x		x		
15	Doy confianza cuando hablo	x		x		x		

16	Demuestro que estoy sereno mediante el tono de voz, así como en las palabras cuando hablo con otras personas	x		x		x		
17	Sé controlar mis emociones ante las circunstancias inmediatas	x		x		x		
18	Controlo mis emociones, aunque me falten el respeto.	x		x		x		
19	Me encanta que una organización se realice coordinaciones y actividades en equipo y de forma democrática	x		x		x		
20	Soy consciente de las ideas, sentimientos y emociones de las personas cuando hablo con ellos.	x		x		x		
	D 3: COMUNICACIÓN EXACTA							
21	Me exacerba las personas que no saben controlar sus emociones: se molestan en sus intervenciones y gritan.	x		x		x		
22	Cuando converso con mis colegas, primero escucho con mucha atención para luego responder adecuadamente	x		x		x		
23	Me agradan los maestros que emplean palabras precisas y realizan acciones que coadyuvan a entender la información	x		x			x	
24	Cuando me dan una información escucho sus ideas y las analizo con ellos.	x		x		x		
25	Admiro a las personas que son íntegros, tienen mucho conocimiento del tema, tienen confianza en ellos mismos y son coherentes	x		x		x		
26	Cuando una persona me agrade, le respondo mediante una actitud asertiva	x		x		x		
27	Cuando alguien me agrade contesto creativamente y no reacciono de forma grosera.	x		x		x		
28	Para mí todas las personas son iguales, cada persona tiene lo suyo, nadie es superior a nadie, por esa razón soy tolerante con ellos.	x		x		x		
29	Me adhiero con las personas que más necesitan.	x		x		x		
30	Cuando veo una persona triste, le motivo, le brindo mi apoyo para que sobrelleve su situación.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) :

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jaqueline Jéssica Manzanares Gómez DNI: 03234967

Especialidad del validador: Educación Inicial

02 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENCIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: FACTOR INTRÍNSECO							
	colaboración							
1	¿Cuento con la colaboración de mis colegas de mi I.E?	x		x		x		
2	¿Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido?	x		x			x	
3	¿Recibo la ayuda necesaria por parte del director?	x		x		x		
4	¿se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia?	x		x		x		
	Condiciones de trabajo							
5	¿La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?	x		x			x	
6	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo pedagógico?	x		x		x		
7	¿Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar laborando aquí?	x		x		x		
8	¿Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?	x		x		x		
	Carrera profesional							
9	¿Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?	x		x			x	
10	¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?	x		x		x		
	Capacitación y liderazgo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	x		x			x	
12	¿Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?		x		x		x	
13	El director innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?	x		x		x		
	D2 FACTOR EXTRÍNSECO							
	Satisfacción laboral							

14	¿ En la Institución Educativa , el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?	X		X		X		
15	¿ Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa?	X		X			X	
16	¿ Piensa que si se valora su trabajo realizado en la institución?	X		X		X		
17	¿ Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?	X		X		X		
18	¿ Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrecen?	X		X		X		
	Oportunidad de trabajo							
19	¿ Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos?	X		X		X		
20	¿ Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Jaqueline Jéssica Manzanares Gómez** **DNI:03234967**

Especialidad del validador: **Educación Inicial**

02 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>MANZANARES GOMEZ. JAQUELINE JESSICA DNI 03234967</p>	<p>BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 27/10/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>MANZANARES GOMEZ. JAQUELINE JESSICA DNI 03234967</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 04/10/2011 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>MANZANARES GOMEZ. JAQUELINE JESSICA DNI 03234967</p>	<p>MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 09/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/04/2001 Fecha egreso: 21/07/2006</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i></p>

JUEZ VALIDADOR N° 02

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: TÉCNICAS ASERTIVAS							
1	Cuando hablo con una persona de cualquier tema en particular, lo hago con mucho respeto	x		x		x		
2	Soy capaz de solicitar ayuda a mis colegas en las cosas que no sé cómo realizarlas	x		x		x		
3	Cuando converso con otras personas, me gusta mirarle de frente con una adecuada postura.	x		x		x		
4	Algunas personas realizan gestos no adecuados durante una conversación		x		x		x	
5	En algunas ocasiones hago gestos para transmitir mis ideas, con el fin de que me entiendan mejor.	x		x		x		
6	Me agradan las personas que se comunican de manera clara, precisa y coherente.	x		x		x		
7	Soy capaz de decirle a alguien de forma educada, que ha actuado de manera incorrecta	x		x		x		
8	Tengo vergüenza participar en los diálogos por temor a las apreciaciones de los demás.	x		x		x		
9	Pido ayuda cuando lo requiero	x		x		x		
10	No acepto, cuando alguien me pide que haga algo que no deseo realizar.	x		x		x		
11	Me complace que otras personas reconozcan mis sacrificios y esfuerzos	x		x		x		
	D 2: ESTILOS ASERTIVOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Admito sin miedo las apreciaciones que me hacen los demás	x		x		x		
13	Me agrada que me hablen directamente de las cosas.	x		x		x		

14	Me cuesta mucho empezar una conversación	X		X		X		
15	Doy confianza cuando hablo	X		X		X		
16	Demuestro que estoy sereno mediante el tono de voz, así como en las palabras cuando hablo con otras personas	X		X		X		
17	Sé controlar mis emociones ante las circunstancias inmediatas	X		X		X		
18	Controlo mis emociones, aunque me falten el respeto.	X		X		X		
19	Me encanta que una organización se realice coordinaciones y actividades en equipo y de forma democrática	X		X		X		
20	Soy consciente de las ideas, sentimientos y emociones de las personas cuando hablo con ellos.	X		X		X		
	D 3: COMUNICACIÓN EXACTA							
21	Me exacerba las personas que no saben controlar sus emociones: se molestan en sus intervenciones y gritan.	X		X		X		
22	Cuando converso con mis colegas, primero escucho con mucha atención para luego responder adecuadamente	X		X		X		
2 3	Me agradan los maestros que emplean palabras precisas y realizan acciones que coadyuvan a entender la información		X		X		X	
2 4	Cuando me dan una información escucho sus ideas y las analizo con ellos.	X		X		X		
2 5	Admiro a las personas que son íntegros, tienen mucho conocimiento del tema, tienen confianza en ellos mismos y son coherentes	X		X		X		
2 6	Cuando una persona me agrade, le respondo mediante una actitud asertiva	X		X		X		
27	Cuando alguien me agrade contesto creativamente y no reacciono de forma grosera.	X		X		X		
28	Para mí todas las personas son iguales, cada persona tiene los suyos, nadie es superior a nadie, por esa razón soy tolerante con ellos.	X		X		X		
29	Me adhiero con las personas que más necesitan.	X		X		X		
30	Cuando veo una persona triste, le motivo, le brindo mi apoyo para que sobrelleve su situación.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay
suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Runny Yadira Yen García de Burgos** DNI: **41215248**

Especialidad del validador: **Educación primaria**

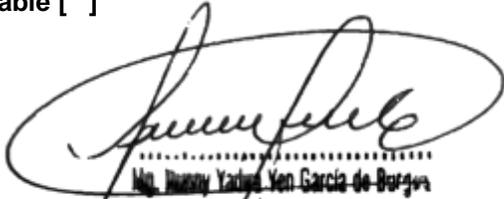
03 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Mg. Runny Yadira Yen García de Burgos
CPPE 2141215248

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENCIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: FACTOR INTRÍNSECO							
	colaboración							
1	¿Cuento con la colaboración de mis colegas de mi I.E?	x		x		x		
2	¿Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido?		x		x		x	
3	¿Recibo la ayuda necesaria por parte del director?	x		x			x	
4	¿se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia?	x		x		x		
	Condiciones de trabajo							
5	¿La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?	x		x		x		
6	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo pedagógico?	x		x		x		
7	¿Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar laborando aquí?	x		x		x		
8	¿Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?	x		x		x		
	Carrera profesional							
9	¿Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?	x		x		x		
10	¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?	x		x		x		
	Capacitación y liderazgo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	x		x		x		
12	¿Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?	x		x		x		
13	El director innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?	x		x		x		
	D2 FACTOR EXTRÍNSECO							
	Satisfacción laboral							

14	¿ En la Institución Educativa, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?	X		X		X		
15	¿ Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa?	X		X		X		
16	¿ Piensa que si se valora su trabajo realizado en la institución?	X		X		X		
17	¿ Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?	X		X		X		
18	¿ Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrecen?	X		X		X		
	Oportunidad de trabajo							
19	¿ Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos?	X		X		X		
20	¿ Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?	X		X		X		

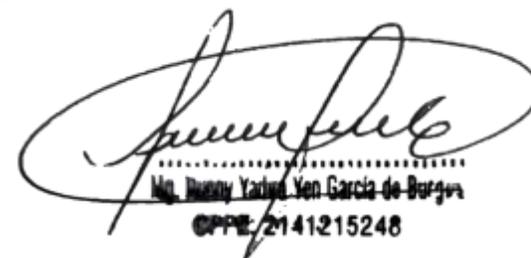
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Runny Yadira Yen García de Burgos DNI: 41215248

Especialidad del validador: Educación primaria

03 de octubre del 2022



.....
Mg. Runny Yadira Yen García de Burgos
CPPE/2141215248

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>YEN GARCIA, RUNNY YADIRA DNI 41215248</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i></p>
<p>YEN GARCIA, RUNNY YADIRA DNI 41215248</p>	<p>LICENCIADA EN EDUCACION EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 02/04/2008 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i></p>
<p>YEN GARCIA, RUNNY YADIRA DNI 41215248</p>	<p>MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN INVESTIGACION Y DOCENCIA Fecha de diploma: 10/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i></p>
<p>YEN GARCÍA DE BURGOS, RUNNY YADIRA DNI 41215248</p>	<p>TÍTULO PROFESIONAL INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 27/12/14 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i></p>

JUEZ VALIDADOR N° 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: TÉCNICAS ASERTIVAS							
1	Cuando hablo con una persona de cualquier tema en particular, lo hago con mucho respeto	x		x		x		
2	Soy capaz de solicitar ayuda a mis colegas en las cosas que no sé cómo realizarlas	x		x		x		
3	Cuando converso con otras personas, me gusta mirarle de frente con una adecuada postura.	x		x		x		
4	Me incomoda, cuando otras personas realizan gestos no Adecuados durante una conversación	x		x		x		
5	En algunas ocasiones hago gestos para transmitir mis ideas, con el fin de que me entiendan mejor.	x		x		x		
6	Me agradan las personas que se comunican de manera clara, precisa y coherente.	x		x		x		
7	Soy capaz de decirle a alguien de forma educada, que ha actuado de manera incorrecta	x		x		x		
8	Tengo vergüenza participar en los diálogos por temor a las apreciaciones de los demás.	x		x		x		
9	Pido ayuda cuando lo requiero	x		x		x		
10	No acepto, cuando alguien me pide que haga algo que no deseo realizar.	x		x		x		
11	Me complace que otras personas reconozcan mis sacrificios y esfuerzos	x		x		x		
	D 2: ESTILOS ASERTIVOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Admito sin miedo las apreciaciones que me hacen los demás	x		x		x		
13	Me agrada que me hablen directamente de las cosas.	x		x		x		
14	Me cuesta mucho empezar una conversación	x		x		x		
15	Doy confianza cuando hablo	x		x		x		

16	Demuestro que estoy sereno mediante el tono de voz, así como en las palabras cuando hablo con otras personas	X		X		X		
17	Sé controlar mis emociones ante las circunstancias inmediatas	X		X		X		
18	Controlo mis emociones, aunque me falten el respeto.	X		X		X		
19	Me encanta que una organización se realice coordinaciones y actividades en equipo y de forma democrática	X		X		X		
20	Soy consciente de las ideas, sentimientos y emociones de las personas cuando hablo con ellos.	X		X		X		
	D 3: COMUNICACIÓN EXACTA							
21	Me exacerban las personas que no saben controlar sus emociones: se molestan en sus intervenciones y gritan.	X		X			X	
22	Cuando converso con mis colegas, primero escucho con mucha atención para luego responder adecuadamente	X		X		X		
23	Me agradan los maestros que emplean palabras precisas y realizan acciones que coadyuvan a entender la información	X		X		X		
24	Cuando me dan una información escucho sus ideas y las analizo con ellos.	X		X		X		
25	Admiro a las personas que son íntegros, tienen mucho conocimiento del tema, tienen confianza en ellos mismos y son coherentes	X		X		X		
26	Cuando una persona me agrade, le respondo mediante una actitud asertiva	X		X		X		
27	Cuando alguien me agrade contesto creativamente y no reacciono de forma grosera.	X		X		X		
28	Para mí todas las personas son iguales, cada persona tiene los suyos, nadie es superior a nadie, por esa razón soy tolerante con ellos.	X		X		X		
29	Me adhiero con las personas que más necesitan.	X		X		X		
30	Cuando veo una persona triste, le motivo, le brindo mi apoyo para que sobrelleve su situación.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...PEÑACUNAIQUE NORA MARLENY DNI: 40830327

Especialidad del validador: Educación Primaria

Huancabamba 6 de octubre del

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENCIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: FACTOR INTRÍNSECO							
	colaboración							
1	¿Cuento con la colaboración de mis colegas de mi I.E?	x		x		x		
2	¿Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido?	x		x		x		
3	¿Recibo la ayuda necesaria por parte del director?	x		x		x		
4	¿se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia?	x		x		x		
	Condiciones de trabajo							
5	¿La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?	x		x		x		
6	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo pedagógico?	x		x		x		
7	¿Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar laborando aquí?	x		x		x		
8	¿Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?	x		x		x		
	Carrera profesional							
9	¿Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?	x		x		x		
10	¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?	x		x		x		
	Capacitación y liderazgo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	x		x		x		
12	¿Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?	x		x		x		
13	El director innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?	x		x		x		
	D2 FACTOR EXTRÍNSECO							
	Satisfacción laboral							
14	¿ En la Institución Educativa de Huancabamba, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?	x		x		x		
15	¿ Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa?	x		x		x		

16	¿ Piensa que si se valora su trabajo realizado en la institución?	X		X		X		
17	¿ Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?	X		X		X		
18	¿ Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrecen?	X		X		X		
	Oportunidad de trabajo							
19	¿ Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos?	X		X		X		
20	¿ Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Peña Cunaique Nora Marleny DNI:40830327

Especialidad del validador: EDUCACION PRIMARIA

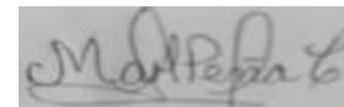
Huancabamba 06 de octubre de

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEÑA CUNAIQUE, NORA MARLENY DNI 40830327	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
PEÑA CUNAIQUE, NORA MARLENY DNI 40830327	LICENCIADA EN EDUCACION, NIVEL PRIMARIO Fecha de diploma: 08/03/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
PEÑA CUNAIQUE, NORA MARLENY DNI 40830327	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA Fecha de diploma: 10/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
PEÑA CUNAIQUE, NORA MARLENY DNI 40830327	SEGUNDA ESPECIALIDAD EDUCACIÓN INICIAL Fecha de diploma: 27/12/14 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU

JUEZ VALIDADOR N° 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: TÉCNICAS ASERTIVAS							
1	Cuando hablo con una persona de cualquier tema en particular, lo hago con mucho respeto	X		X		X		
2	Soy capaz de solicitar ayuda a mis colegas en las cosas que no sé cómo realizarlas	X		X		X		
3	Cuando converso con otras personas, me gusta mirarle de frente con una adecuada postura.	X		X		X		
4	Me incomoda, cuando otras personas realizan gestos no adecuados durante una conversación	X		X		X		
5	En algunas ocasiones hago gestos para transmitir mis ideas, con el fin de que me entiendan mejor.	X		X		X		
6	Me agradan las personas que se comunican de manera clara, precisa y coherente.	X		X		X		
7	Soy capaz de decirle a alguien de forma educada, que ha actuado de manera incorrecta	X		X		X		
8	Tengo vergüenza participar en los diálogos por temor a las apreciaciones de los demás.	X		X		X		
9	Pido ayuda cuando lo requiero	X		X		X		
10	No acepto, cuando alguien me pide que haga algo que no deseo realizar.	X		X		X		
11	Me complace que otras personas reconozcan mis sacrificios y esfuerzos	X		X		X		
	D 2: ESTILOS ASERTIVOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Admito sin miedo las apreciaciones que me hacen los demás	X		X		X		
13	Me agrada que me hablen directamente de las cosas.	X		X		X		
14	Me cuesta mucho empezar una conversación	X		X		X		

15	Doy confianza cuando hablo	X		X		X		
16	Demuestro que estoy sereno mediante el tono de voz, así como en las palabras cuando hablo con otras personas	X		X		X		
17	Sé controlar mis emociones ante las circunstancias inmediatas	X		X		X		
18	Controlo mis emociones, aunque me falten el respeto.	X		X		X		
19	Me encanta que una organización se realice coordinaciones y actividades en equipo y de forma democrática	X		X		X		
20	Soy consciente de las ideas, sentimientos y emociones de las personas cuando hablo con ellos.	X		X		X		
	D 3: COMUNICACIÓN EXACTA							
21	Me exacerba las personas que no saben controlar sus emociones: se molestan en sus intervenciones y gritan.	X		X		X		
22	Cuando converso con mis colegas, primero escucho con mucha atención para luego responder adecuadamente	X		X		X		
23	Me agradan los maestros que emplean palabras precisas y realizan acciones que coadyuvan a <u>entender la información</u>	X		X		X		
24	Cuando me dan una información escucho sus ideas y las analizo con ellos.	X		X		X		
25	Admiro a las personas que son íntegros, tienen mucho conocimiento del tema, tienen confianza en ellos mismos y son coherentes	X		X		X		
26	Cuando una persona me agrade, le respondo mediante una actitud asertiva	X		X		X		
27	Cuando alguien me agrade contesto creativamente y no reacciono de forma grosera.	X		X		X		
28	Para mí todas las personas son iguales, cada persona tiene lo suyo, nadie es superior a nadie, por esa razón soy tolerante con ellos.	X		X		X		
29	Me adhiero con las personas que más necesitan.	X		X		X		
30	Cuando veo una persona triste, la motivo, le brindo mi apoyo para que sobrelleve su situación.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA, PERO SE DEBE DETERMINAR SI SE ESTÁN PLANTEANDO AFIRMACIONES O PREGUNTAS. SI ES ESTO ÚLTIMO, SE DEBEN INCLUIR LOS SIGNOS DE INTERROGACIÓN

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Enrique Miguel Pardo Esquerre **DNI:** 18855955

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de octubre del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Pardo Esquerre', written over a horizontal line.

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: FACTOR INTRÍNSECO							
	colabor							
1	¿Cuento con la colaboración de mis colegas de mi I.E?	X		X		X		
2	¿Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido?	X		X		X		
3	¿Recibo la ayuda necesaria por parte del director?	X		X		X		
4	¿se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia?	X		X		X		Redactar en primera persona o cambiar todo a tercera persona
	Condiciones de trabajo							
5	¿La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?	X		X		X		
6	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo pedagógico?	X		X		X		
7	¿Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar laborando aquí?	X		X		X		
8	¿Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?	X		X		X		
	Carrera profesional							
09	¿Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?	X		X		X		

10	¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?	X		X		X		
	Capacitación y liderazgo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	X		X		X		
12	¿Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?	X		X		X		
13	El director innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?	X		X		X		
D2	FACTOR EXTRÍNSECO							
	Satisfacción laboral							
14	¿ En la Institución Educativa de Huancabamba, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?	X		X			X	
15	¿Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa?	X		X		X		Redactar en primera persona o cambiar todo a tercera persona
16	¿ Piensa que si se valora su trabajo realizado en la institución?	X		X		X		Redactar en primera persona
17	¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?	X		X		X		
18	¿ Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrecen?	X		X		X		
	Oportunidad de trabajo							
19	¿ Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos?	X		X		X		
20	¿ Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Enrique Miguel Pardo Esquerre **DNI:** 18855955

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955</p>	<p>BACHILLER EN INGENIERIA ADMINISTRATIVA Fecha de diploma: 18/10/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
<p>PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955</p>	<p>INGENIERO ADMINISTRATIVO Fecha de diploma: 11/12/2003 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
<p>PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955</p>	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

JUEZ VALIDADOR N° 05

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENCIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: TÉCNICAS ASERTIVAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Cuando hablo con una persona de cualquier tema en particular, lo hago con mucho respeto	SI		SI		SI		
2	Soy capaz de solicitar ayuda a mis colegas en las cosas que no sé cómo realizarlas	SI		SI		SI		
3	Cuando converso con otras personas, me gusta mirarle de frente con una adecuada postura.	SI		SI		SI		
4	Me incomoda, cuando otras personas realizan gestos no Adecuados durante una conversación	SI		SI			SI	
5	En algunas ocasiones hago gestos para transmitir mis ideas, con el fin de que me entiendan mejor.	SI		SI		SI		
6	Me agradan las personas que se comunican de manera clara, precisa y coherente.	SI		SI		SI		
7	Soy capaz de decirle a alguien de forma educada, que ha actuado de manera incorrecta	SI		SI			SI	
8	Tengo vergüenza participar en los diálogos por temor a las apreciaciones de los demás.	SI		SI		SI		
9	Pido ayuda cuando lo requiero	SI		SI		SI		
10	No acepto, cuando alguien me pide que haga algo que no deseo realizar.	SI		SI		SI		
11	Me complace que otras personas reconozcan mis sacrificios y esfuerzos	SI		SI		SI		
	D 2: FACTOR EXTRÍNSECO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Admito sin miedo las apreciaciones que me hacen los demás	SI		SI		SI		
13	Me agrada que me hablen directamente de las cosas.	SI		SI		SI		
14	Me cuesta mucho empezar una conversación	SI		SI		SI		

15	Doy confianza cuando hablo	SI		SI		SI		
16	Demuestro que estoy sereno mediante el tono de voz, así como en las palabras cuando hablo con otras personas	SI		SI		SI		
17	Sé controlar mis emociones ante las circunstancias inmediatas	SI		SI		SI		
18	Controlo mis emociones, aunque me falten el respeto.	SI		SI		SI		
19	Me encanta que una organización se realice coordinaciones y actividades en equipo y de forma democrática	SI		SI		SI		
20	Soy consciente de las ideas, sentimientos y emociones de las personas cuando hablo con ellos.	SI		SI		SI		
	D 3: COMUNICACIÓN EXACTA	SI		SI		SI		
21	Me excita a las personas que no saben controlar sus emociones: se molestan en sus intervenciones y gritan.	SI		SI		SI		
22	Cuando converso con mis colegas, primero escucho con mucha atención para luego responder adecuadamente	SI		SI		SI		
23	Me agradan los maestros que emplean palabras precisas y realizan acciones que coadyuvan a entender la información	SI		SI		SI		
24	Cuando me dan una información escucho sus ideas y las analizo con ellos.	SI		SI		SI		
25	Admiro a las personas que son íntegros, tienen mucho conocimiento del tema, tienen confianza en ellos mismos y son coherentes	SI		SI		SI		
26	Cuando una persona me agradece, le respondo mediante una actitud asertiva	SI		SI		SI		
27	Cuando alguien me agradece contesto creativamente y no reacciono de forma grosera.	SI		SI		SI		
28	Para mí todas las personas son iguales, cada persona tiene lo suyo, nadie es superior a nadie, por esa razón soy tolerante con ellos.	SI		SI		SI		
29	Me adhiero con las personas que más necesitan.	SI		SI		SI		
30	Cuando veo una persona triste, le explico el motivo, le brindo mi apoyo para que sobrelleve su situación.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

En la Variable 1 Estilos asertivos, aclarar los tipos de comunicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Silvia Elena Choquehuanca Velasco DNI: 03233549**

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

08 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1: FACTOR INTRÍNSECO							
	colaboración							
1	¿Cuento con la colaboración de mis colegas de mi I.E?	SI		SI		SI		
2	¿Cuando ingresé en la escuela me sentí bienvenido?	SI		SI		SI		
3	¿Recibo la ayuda necesaria por parte del director?	SI		SI		SI		
4	¿se siente motivado a cooperar con las actividades de la institución educativa por iniciativa propia?	SI		SI		SI		
	Condiciones de trabajo							
5	¿La escuela cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?	SI		SI		SI		
6	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo pedagógico?	SI		SI		SI		
7	¿Pienso que la escuela es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar laborando aquí?	SI		SI		SI		
8	¿Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo?	SI		SI		SI		
	Carrera profesional							
09	¿Si hago bien mi trabajo, tengo posibilidad de que me lo reconozcan?	SI		SI		SI		
10	¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la escuela?	SI		SI		SI		
	Capacitación y liderazgo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	SI		SI		SI		
12	¿Los planes de capacitación de la escuela se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional?	SI		SI		SI		
13	El director innova y mejora continuamente para ser el líder pedagógico?	SI		SI		SI		
	D2 FACTOR EXTRÍNSECO							
	Satisfacción laboral							

14	¿ En la Institución Educativa de Huancabamba, el clima organizacional se ve afectado por la poca comunicación asertiva?	SI		SI		SI		
15	¿ Sale del trabajo satisfecho(a) de lo que ha realizado en la Institución Educativa?	SI		SI		SI		
16	¿ Piensa que si se valora su trabajo realizado en la institución?	SI		SI		SI		
17	¿ Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?	SI		SI		SI		
18	¿ Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrecen?	SI		SI		SI		
	Oportunidad de trabajo							
19	¿ Me ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que suponen nuevos retos?	SI		SI		NO		Proponen por suponen
20	¿ Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Silvia Elena Choquehuanca Velasco DNI: 03233549

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

08 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

VELASCO CHOQUEHUANCA. SILVIA ELENA DNI 03233549	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 08/08/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
VELASCO CHOQUEHUANCA. SILVIA ELENA DNI 03233549	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/03/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
VELASCO CHOQUEHUANCA. SILVIA ELENA DNI 03233549	LICENCIADA EN EDUCACION EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 08/08/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
VELASCO CHOQUEHUANCA. SILVIA ELENA DNI 03233549	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 25/11/15 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: 17/02/2014 Fecha egreso: 29/10/2015	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
VELASCO CHOQUEHUANCA. SILVIA ELENA DNI 03233549	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/06/2011 Fecha egreso: 30/07/2013	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 5: Confiabilidad de instrumento

Comunicación asertiva

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	30

Clima organizacional

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	20

Anexo 6: autorizaciones



I.E. PÚBLICA N° 14409
"NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"
HUANCABAMBA



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
PUBLICA N° 14409 "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" – HUANCABAMBA.

Que Suscribe,

AUTORIZA:

Que, en la Institución Educativa Pública N° 14409
"Nuestra Señora del Carmen" de esta ciudad, la Docente:

- SANTOS HERLINDA MARTINEZ BERMEO con DNI N° 45429034.

Aplice dos encuestas a todos los docentes de esta
Institución Educativa, instrumentos que son parte de la producción de su informe de
tesis de investigación denominado "Comunicación Asertiva y Clima Organizacional".

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte
interesada, para los fines que crea conveniente.

Huancabamba, 24 de octubre del 2022

Atentamente,


DIRECCIÓN ROSA CRISTINA QUEROZO DE VARGAS
Directora I.E.P. N° 14409
"Nuestra Señora del Carmen"
Huancabamba

c.c.b.
PCCC/atr

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y HOMBRES"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14408 VIRGEN DE LAS
MERCEDES - HUANCABAMBA.

QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la profesora **Santos Herlinda Martínez Bermeo** identificada con DNI N° 45429034, estudiante de postgrado de la universidad Cesar Vallejo – Lima norte, modalidad semipresencial del III ciclo, mención Administración de la Educación, viene desarrollando la investigación titulada "Comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, Piura, 2022".

Se deja constancia que la maestrista antes mencionada viene aplicando y recogiendo datos a nivel de la I.E N° 14408 "Virgen de las Mercedes Huancabamba".

Se expide la presente, como constancia de las acciones de la investigación que se viene desarrollando y a solicitud de la interesada para los fines que considere pertinente.

Huancabamba 28 de octubre de 2022



I.E. N° 14408 "VM"

Santos
Tania Cecilia Alvarado C. Sot. P.
DIRECTORA
DNI. 03224159

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y HOMBRES"

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 15497 "SEÑOR DE LOS
MILAGROS" PARIAMARCA ALTO - HUANCABAMBA.**

QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la profesora **Santos Herlinda Martínez Bermeo** identificada con DNI N° 45429034, estudiante de postgrado de la universidad Cesar Vallejo – Lima norte, modalidad semipresencial del III ciclo, mención Administración de la Educación, viene desarrollando la investigación titulada "Comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, Piura, 2022" para la elaboración de informe de tesis. Quedando como constancia que la maestría antes mencionada viene aplicando y recogiendo datos a nivel de la I.E "N° 15497 Señor de los Milagros" PARIAMARCA ALTO - HUANCABAMBA.

Se expide la presente, constancia a solicitud de la interesada para los fines que considere pertinente.

Huancabamba 31 de octubre de 2022



Olivia Mondragón Calderón
DIRECTOR(e)
CPE. N° 2116712013



PERÚ

MINISTERIO
DE
EDUCACION



REGION PIURA

DIRECCION REGIONAL
DE EDUCACION PIURA

UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
HUANCABAMBA

I.E. N° 14443 – LAUMACHE

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

La directora de la Institución Educativa Pública N° 14443 de caserío de Laumache, provincia y distrito de Huancabamba.

Que suscribe,

AUTORIZA:

Que, la docente **Santos Herlinda Martínez Bermeo**, identificada con DNI N° 45429034, estudiante de postgrado de la universidad Cesar Vallejo – Lima norte, modalidad semipresencial del III ciclo, aplique las encuestas a las docentes de la Institución Educativa para su informe de tesis de investigación denominado "Comunicación Asertiva y Clima Organizacional".

Se expide la presente autorización a solicitud de la parte interesada.

Huancabamba, 04 de noviembre del 2022.



Luz Defía Moreto Majuán

Luz Defía Moreto Majuán
Directora I.E 14443

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y HOMBRES"

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14963 " DE LIMON
SONDORILLO - HUANCABAMBA"**

QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la profesora **Santos Herlinda Martínez Bermeo** identificada con DNI N° 45429034, estudiante de postgrado de la universidad Cesar Vallejo – Lima norte, modalidad semipresencial del III ciclo, mención Administración de la Educación, viene desarrollando la investigación titulada "Comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, Piura, 2022" para la elaboración de informe de tesis. Quedando como constancia que la maestría antes mencionada viene aplicando y recogiendo datos a nivel de la I.E "N° 14963 LIMON SONDORILLO- HUANCABAMBA.

Se expide la presente, constancia a solicitud de la interesada para los fines que considere pertinente.

Huancabamba 31 de octubre de 2022



Elva Naira Bermeo

Elva Naira Bermeo
032.04613

Anexo 7: Base de datos

COMUNICACIÓN ASERTIVA																														
N°	tecnicas asertivas									estilos asertivos									comunicación exacta											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4
3	4	2	2	1	3	4	4	3	2	4	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	3	2	3	1	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
6	4	2	3	1	3	4	3	1	4	2	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4
7	4	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	1	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4
8	4	3	3	4	2	4	4	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4
9	4	2	3	1	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4
10	3	3	4	3	2	4	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	1	4	4	2	3	1	4	1	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
15	4	1	4	4	2	4	4	1	1	4	1	4	4	3	4	4	4	3	2	3	1	4	4	3	4	4	4	2	3	3
16	4	2	2	4	4	4	4	2	2	1	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4
17	4	4	4	4	1	4	3	2	4	1	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
18	3	4	3	1	2	4	3	2	4	1	1	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
19	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2
20	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3
21	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4

clima organizacional																				
E	Factor intrínseco										Factor extrínseco									
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1
4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
8	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
10	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
11	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2
13	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
14	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1
15	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
16	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1
17	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
18	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
19	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
21	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
22	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2

23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
24	1	2	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
28	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2
29	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2
30	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
31	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
32	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
33	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
34	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
35	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3
37	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1
38	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2
39	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2
41	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
42	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2
44	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, Piura, 2022", cuyo autor es MARTINEZ BERMEO SANTOS HERLINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO DNI: 40097786 ORCID: 0000-0002-3233-3921	Firmado electrónicamente por: CGAMONALTO el 18-01-2023 18:14:52

Código documento Trilce: TRI - 0523279