



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

El clima organizacional y la comunicación asertiva en los
docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

Leiva Sarango, Ibo Adalberto (orcid.org/0009-0002-9120-0077)

ASESORES:

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (orcid.org/0000-0002-3218-871X)

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

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

2024

DEDICATORIA

A mi querido hijo y mi amada esposa, por su apoyo incondicional.

A Jehová, por darme la oportunidad de conseguir esta meta, bendiciéndome con la vida y salud, iluminándome, dándome fortaleza en los momentos complicados; sin él, este reto profesional, no hubiera sido posible.

Leiva Sarango Ibo Adalberto

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y su escuela de Posgrado, por esta oportunidad de realización y obtención de un título de cuarto nivel con la más alta calidad educativa, aplicada en la maestría.

A mi hijo Ibo Sebastián y mi esposa Marjorie Toledo, por su gran amor, apoyo, comprensión y sacrificio, para que yo pueda alcanzar esta meta académica.

Al tutor de mi tesis, el Mg. César Vilcapoma, por su dedicación, paciencia y compromiso, brindando toda su experiencia, guiándome de manera acertada a lo largo de la elaboración de este trabajo investigativo.

A todos muchas gracias.

Leiva Sarango Ibo Adalberto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023", cuyo autor es LEIVA SARANGO IBO ADALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 09 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 13-01-2024 04:18:31

Código documento Trilce: TRI - 0729168



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEIVA SARANGO IBO ADALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LEIVA SARANGO IBO ADALBERTO PASAPORTE: A8371552 ORCID: 0009-0002-9120-0077	Firmado electrónicamente por: ILEIVAS el 10-01-2024 09:09:08

Código documento Trilce: INV - 1574989

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización.	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Análisis descriptivo	19
4.2. Análisis inferencial	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Muestra de la Institución educativa	15
Tabla 2. Validez juicio de expertos	17
Tabla 3. Niveles del clima organizacional según los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023	19
Tabla 4. Niveles para la comunicación asertiva de los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023	20
Tabla 5. Niveles para las dimensiones de la variable clima organizacional.	21
Tabla 6. Niveles para las dimensiones de la variable comunicación asertiva	22
Tabla 7. Prueba de Spearman para las variables clima organizacional y comunicación asertiva	23
Tabla 8. Prueba de Spearman para la dimensión trabajo en equipo y la variable comunicación asertiva	24
Tabla 9. Prueba de Spearman para la dimensión motivación del personal y la variable comunicación asertiva	25
Tabla 10. Prueba de Spearman para la dimensión cultura de paz y la variable comunicación asertiva	26

Índice de figuras

Figura 1. Niveles del clima organizacional según los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023	19
Figura 2. Niveles para la comunicación asertiva de los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023	20
Figura 3. Niveles para las dimensiones de la variable clima organizacional	21
Figura 4. Niveles para las dimensiones de la variable comunicación asertiva	22

RESUMEN

Este estudio investigó la relación entre el clima organizacional y la comunicación asertiva entre docentes en una institución educativa, tiene como objetivo general determinar la relación entre las variables. Es de tipo básica con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. Se emplea un diseño no experimental transversal correlacional para analizar los datos recogidos. La muestra de estudio fue de 31 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta y como herramienta el cuestionario con 28 ítems que analizaron las dimensiones de cada variable, para analizar la relación entre el clima organizacional y la comunicación asertiva, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,687. Los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la comunicación asertiva entre los docentes, dentro de un margen de error del 5% (valor $p < 0,05$). Esto sugiere que un clima organizacional favorable está asociado con niveles más altos de comunicación asertiva entre los docentes. Este hallazgo es relevante para la gestión de instituciones educativas, ya que destaca la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo para mejorar la comunicación y la colaboración entre el personal docente.

Palabras clave: *Clima organizacional, comunicación asertiva, trabajo en equipo.*

ABSTRACT

This study investigated the relationship between the organizational climate and assertive communication between teachers in an educational institution; its general objective is to determine the relationship between the variables. It is basic with a quantitative approach, at a correlational descriptive level. A non-experimental transversal correlational design is used to analyze the data collected. The study sample was 31 teachers, selected through non-probabilistic census-type sampling. The survey technique was used and as a tool the questionnaire with 28 items that analyzed the dimensions of each variable, to analyze the relationship between the organizational climate and assertive communication, Spearman's Rho correlation coefficient of 0.687 was used. The results show that there is a positive and significant relationship between the organizational climate and assertive communication among teachers, within a margin of error of 5% (p value < 0.05). This suggests that a favorable organizational climate is associated with higher levels of assertive communication among teachers. This finding is relevant to the management of educational institutions, as it highlights the importance of fostering a positive work environment to improve communication and collaboration among teaching staff.

Keywords: *Organizational climate, assertive communication, teamwork.*

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la comunicación asertiva en la gestión escolar, como menciona en su tesis Gutiérrez, (2018), tiene un enfoque multidimensional y globalizador, en el cual participan variables como las relaciones interpersonales en las que la autonomía, la mediación de conflictos y el trabajo en equipo son sus principales características, otra variable son las psicosociales que tienen que ver con la relación y el desarrollo de cada persona en su entorno. La comunicación asertiva a nivel mundial, es la necesidad básica y primordial del ser humano, según Bernal, et al., (2022), proporciona las herramientas para aplicar una cultura de mediación, frente a los posibles conflictos.

En la Revista Científica Multidisciplinar de México, Aguirre, (2022), menciona que el clima institucional se vio afectado por el COVID-19 porque la ausencia de comunicación del personal educativo afecto la relación, esta comunicación debe darse para el desarrollo y el avance de la institución educativa.

En un artículo científico en Costa Rica, menciona varios estudios realizados por Blanco et al., (2017), a nivel internacional sobre el problema del clima organizacional de los establecimientos educativos; consideraron estrecha conexión con el desempeño laboral y la calidad educacional brindando diferentes dimensiones de análisis.

En la revista venezolana de gerencia de 2003 señala que el clima organizacional es un factor y puede separarse por elementos comunicacionales y de liderazgo (Caligiore y Díaz, 2003). Las fallas de comunicación, que se han localizado dentro del ambiente de trabajo, generan problemas para llevar a cabo un buen manejo de dominio sobre las actividades a realizar entre docentes y directivos.

Pazmay y Ortiz. (2018) en un artículo de la Universidad católica sobre el clima organizacional en Ecuador mencionan que es difícil cambiarlo y que requieren estrategias y técnicas interpersonales y emocionales para crear un ambiente accesible y al alcance de todos los trabajadores. El clima organizacional no se puede tocar ni ver solo se puede sentir, lo constituye diferentes personalidades. Aseguran que se trata de la personalidad misma, por lo tanto, debe ser un área que sea de interés para todos y llame a mejorar.

En la revista Ecociencia de Guayaquil-Ecuador sobre el clima organizacional, dicha institución considera que todo depende del lugar de trabajo y las condiciones de la misma el cual puede ser tomado como una debilidad, porque genera incertidumbre y desequilibrio entre los participantes (Guzmán, et al., 2021)

En la ciudad de Machala-Ecuador en un artículo sobre el clima organizacional, los docentes mencionan que hay factores que influyen como el comportamiento y actitudes, la manera de proceder de los sujetos, también tiene que ver el liderazgo en la organización. Zambrano, et al., (2017) define al comportamiento organizacional como una interacción e influencia recíproca entre las personas.

En las instituciones educativas del Cantón Guayaquil, 81 establecimientos educativos cuentan con certificaciones internacionales, (Castillo, 2022) reflejan organizaciones excelentes, con sistemas asertivos de comunicación, en contraste con esto es la cruda realidad de la deserción escolar a partir de la pandemia en el 2019, alrededor de 90.000 niños han abandonado las aulas escolares, (Diario El Correo, 2021). El Ministerio de educación registra en la costa 40.000 niños y adolescentes que no estudian, en este sentido no podemos hablar de un clima organizacional, la falta de recursos económicos designados al sistema educativo, no ayuda a superar esta crisis por muchos programas o planes que se realicen desde las aulas escolares.

En el contexto de nuestra investigación realizada en una institución educativa de Guayaquil, se identificó una relación crucial entre el agrado laboral de los educadores y varios factores. Uno de estos factores significativos fue el clima organizacional en el establecimiento, y las acciones individuales de los docentes. El clima organizacional, que se refiere al entorno psicológico y emotivo del sitio de trabajo, demostró tener un impacto directo en el agrado laboral de los educadores.

En particular, la comunicación asertiva en el ámbito laboral surgió como un elemento crítico que afecta el clima organizacional. La falta de comunicación asertiva dio lugar a malentendidos, conflictos no resueltos y una sensación de falta de apoyo entre los miembros del personal. Esto pudo erosionar significativamente la satisfacción laboral de los maestros, ya que se sintieron desvinculados o insatisfechos con el ambiente de trabajo.

Respecto a la relevancia social, el presente trabajo investigativo se fundamentó en determinar el clima organizacional y la comunicación asertiva en una institución educativa del Cantón Guayaquil - Ecuador, con la finalidad de aportar estrategias, para un mejor desempeño y relaciones óptimas en la colectividad educativa. Los docentes, estudiantes y representantes, serán los beneficiados de los resultados de este estudio, para que, por medio de ello, se pueda generar medidas preventivas congruentes con la realidad que influye y predomina el actual clima y comunicación en la unidad educativa.

En consecuencia, el impacto positivo en la gestión escolar, solo es posible con una eficaz organización que fortalezca las relaciones interpersonales, basadas en valores que contribuyan al trabajo en equipo, lo cual se refleja en la calidad impartida, en la motivación intrínseca de los educadores y los representantes, además; la relevancia profesional, es descriptiva por cuanto permite caracterizar las percepciones que tiene la directora, docentes y estudiantes sobre el análisis de esta problemática.

De lo exhibido en la introducción del trabajo de investigación se plantea la siguiente pregunta general: ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil? Además, se lograron redactar las preguntas específicas: 1) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil? 2) ¿Qué relación existe entre la motivación del personal y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil? 3) ¿Qué relación existe entre la Cultura de paz y una comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil?

La reciente investigación se justifica por la importancia y las formas de convivir en un determinado lugar, desde el enfoque teórico el ser humano vive en diferentes ambientes, el personal es dinámico, se lo denomina psicológico y el que depende de una empresa o institución se denomina laboral. Desde el enfoque práctico el convivir en un determinado clima, repercute en su desempeño y además en la comunicación en forma directa, lo que se puede observar en los conocimientos adquiridos por los estudiantes. Desde el enfoque metodológico se desarrolló una herramienta de recopilación de información.

Es relevante porque se trata de una realidad educativa que evidencia los problemas en el logro de los resultados institucionales, además, permitirá diseñar un Plan de Mejoras que fortalezcan el clima organizacional y la comunicación asertiva.

López, (2021), menciona que para evaluar un clima organizacional se puede apreciar los inconvenientes que afectan esta variable y al poder identificarlos se puede realizar ajustes o medidas correctivas.

De lo antes expuesto, se logró elaborar el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil. De manera similar, se lograron escribir los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil. 2) Determinar la relación que existe entre la motivación del personal y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil. 3) Determinar la relación que existe entre cultura de paz y una comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil.

De tal forma, se consiguió redactar la hipótesis general: Existe relación directa y moderada entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil. Además, se elaboraron las hipótesis específicas: 1) Existe relación directa y débil entre el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa, Guayaquil. 2) Existe relación directa y moderada entre la motivación del personal y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil. 3) Existe relación directa y fuerte entre la cultura de paz y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil.

II. MARCO TEÓRICO

La información de este documento, se obtuvo de investigaciones anteriores que abordan las mismas variables en cuestión: "El clima organizacional y la comunicación asertiva en un establecimiento educativo". Estos datos se han reunido a partir de bases de datos y repositorios tanto nacionales como internacionales. El estudio de correlación se efectuó para identificar el nexo entre las dos variables propuestas: el grado de clima organizacional y la comunicación asertiva. Usó un instrumento estandarizado para evaluar ambas variables.

En Perú, Flores, (2023) realizó un tipo de investigación básica, un diseño correlacional no experimental, utilizando métodos cuantitativos. Su objetivo determinar el nexo de la escucha activa y la comunicación asertiva. Su población estaba conformada por 60 estudiantes. Como instrumento se utilizó cuestionarios. Los resultados muestran el coeficiente de (Rho de Spearman = ,540), reflejando una dimensión media y una tendencia afirmativa. Evidenciando que existe relación significativa entre estas variables.

Los estudios realizados por Herrán, (2023), en Bogotá han demostrado que las teorías de varios autores acerca de la relación entre liderazgo y desempeño laboral son significativas. Estos estudios destacan que la motivación tiene un papel fundamental a través del cual el clima escolar se ve afectado. La literatura revisada en estos estudios coincide en la importancia de que los líderes directivos transformacionales creen un ambiente que fomente la pasión y estimule la colaboración entre los miembros del equipo. También se subraya que estos líderes desempeñan un papel crucial en el funcionamiento efectivo de los procesos organizativos en las instituciones educativas, lo que a su vez tiene un impacto positivo en los docentes, la escuela y los estudiantes, impulsando la innovación continua.

En Perú Lara, (2022), menciona que los elementos influyen en el ambiente laboral de las organizaciones educativas se presentan en términos mayormente positivos, pero eso no implica que todo funcione a la perfección. Es crucial seguir identificando métodos para mejorar en esta área. En la actualidad, en un mundo altamente conectado y digital donde el teletrabajo es común, es indispensable tener

pautas bien definidas para establecer una comunicación asertiva efectiva. Este enfoque contribuirá a mejorar la dinámica en las relaciones personales, sociales e institucionales, y, por ende, beneficiará el ambiente laboral.

Gómez, et al. (2017) efectuó una investigación en Venezuela de tipo básico, diseño no experimental. Su propósito fue analizar el efecto de la comunicación asertiva del clima laboral. Su población fue de 168 docentes. El instrumento utilizado fue un cuestionario las respuestas fueron basadas en la escala de Likert el coeficiente de confiabilidad según alfa de Cronbach fue de 0.88. Según los resultados se necesita mejorar la comunicación entre la comunidad educativa.

En Ecuador, según Villagrán, (2021), la comunicación organizacional se refiere al intercambio de información interna establecida entre los integrantes de un equipo laboral. Además, destacan que la comunicación influye en el comportamiento de los sujetos. Enfatizan que cuando la comunicación es efectiva, beneficia al funcionamiento general de la empresa.

En Ecuador, Pazmiño, (2019) realizó un estudio de tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal. Su propósito fue determinar el nexo presente entre la comunicación y clima organizacional de los profesores en un centro escolar. Su población estaba integrada por 15 docentes de preparatoria y primaria que laboran en dicha institución. Como instrumentos se emplearon cuestionarios con escala de Alfa de Cronbach con una puntuación de (804**). En los resultados consiguió determinar que existe un vínculo entre el Clima Institucional y la comunicación y sus dimensiones.

Tapia, (2019) la interacción y comunicación entre individuos son elementos clave en las unidades educativas, como se observa en el caso del establecimiento educativo fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar" en Guayaquil-Ecuador, durante el periodo lectivo 2016. Este estudio, utilizó un enfoque no experimental, transversal, exploratorio y descriptivo, examinó cómo la comunicación interna afecta tanto al ambiente laboral de los docentes. La muestra fue de 37 sujetos para la investigación, compuesta por 36 estudiantes y un docente.

Orejuela, (2019) este estudio busca comprender cómo el Clima Laboral (CL) afecta al rendimiento de los docentes en la Escuela Francisco José Polit Ortiz. La

metodología empleada combina enfoques cualitativos y cuantitativos en una investigación que es a la vez transaccional, descriptiva y correlacional. Se utilizó un método hipotético-deductivo e inductivo-deductivo y la muestra consistió en 35 docentes. Se aplicaron encuestas cualitativas y pruebas cuantitativas pre y post-test que evaluaron aspectos como la organización, la comunicación y el trabajo en equipo. Los instrumentos pasaron pruebas de confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0,86 el pretest y 0,81 el post-test. Los resultados, validados mediante la prueba de Pearson, mostraron que hay una influencia significativa del CL en el Desempeño Docente (DD), respaldada por un P-valor de 0,000 menor que el nivel de significancia de 0,005.

Robayo, (2019), el análisis llevado a cabo en el establecimiento Educativo Particular “Santo Domingo de Guzmán” en Quito-Ecuador buscaba evaluar el nexo entre el ambiente laboral y el rendimiento de los docentes, es de carácter descriptivo, se empleó el programa SPSS y la correlación de Pearson. Cincuenta docentes participaron en el estudio, donde se utilizó el cuestionario Hay McBer, de 90 preguntas y evalúa varios aspectos como flexibilidad y responsabilidad. Los resultados muestran dos ambientes laborales diferentes dentro de la institución: uno en Educación Básica y otro en el Colegio. La brecha en las dimensiones evaluadas es más significativa en la Básica, aunque no afecta el rango global. En cuanto al rendimiento docente, se halló que está en un nivel medio, cumpliendo con los estándares de calidad educativa. Sin embargo, el nexo del clima organizacional con el rendimiento docente es muy baja.

Enríquez y Calderón, (2017), el ambiente laboral es crucial en cualquier tipo de organización para alcanzar sus metas, tanto a nivel individual como colectivo. Esta investigación se enfoca en estudiar el ambiente laboral de una escuela de educación básica. Se usó un instrumento de evaluación para examinar varios aspectos clave, tales como el respaldo institucional, las recompensas, las condiciones físicas del lugar, la supervisión y las relaciones entre colegas. Es de tipo cualitativo- cuantitativo, exploratorio y descriptivo, no experimental, se fundamenta en la técnica de la observación, con una muestra de 60 docentes, a quienes aplica la encuesta con la escala de Likert. El estudio reveló que la supervisión estricta por parte de la dirección es el elemento más problemático.

Investigando teorías conexas: examinamos de manera completa los esquemas teóricos que fundamentan la enseñanza y la labor del docente. Podemos apreciar que en la variable del clima organizacional Mena, (2021), comenta que llevaron a cabo un análisis detallado de investigaciones en el ámbito del clima organizacional en el sector sanitario. El estudio tenía la intención de esclarecer las dimensiones involucradas, determinar los métodos de evaluación más empleados y detallar las intervenciones sugeridas. Utilizando un enfoque cualitativo, el estudio destacó 21 dimensiones críticas, entre las cuales conflicto, motivación y comunicación fueron consideradas las más determinantes. En cuanto a la evaluación, se prefirieron cuestionarios estandarizados, y las estrategias de intervención sugeridas incluyeron capacitaciones para mejorar el ambiente laboral.

Mena, (2021), indica que el clima organizacional se determina por la capacidad de la compañía para cubrir necesidades. Sin embargo, esta perspectiva es poco común en la literatura existente. Esta visión plantea el reto de evaluar el clima basándose en opiniones individuales. Aunque estas percepciones se tienen en cuenta, se le da más importancia al análisis global de cómo se percibe el clima en la empresa en lugar de considerar las diversas opiniones individuales de forma aislada.

Arano, et al. (2016), menciona que el ambiente organizacional es similar a una combinación de rasgos que define la esencia de una empresa, del mismo modo que las características individuales forman la personalidad.

El clima organizacional es una evaluación individual de diferentes situaciones. Aunque los componentes específicos del clima pueden cambiar, su esencia general se mantiene constante (García, 2009). A diferencia de la cultura, el clima organizacional no es estático y puede modificarse tras ciertas intervenciones.

Factores como comportamiento, habilidades y opiniones de los individuos, en línea con el entorno sociocultural, a menudo definen el clima en una organización. El clima organizacional se percibe como externo al individuo, y, por lo tanto, influye en cómo se siente una persona en relación a su entorno (Rivas, 2023).

El clima organizacional se puede clasificar de dos maneras. Uno de ellos es según la capacidad de la organización para satisfacer necesidades. El otro se centra en las percepciones individuales de los empleados basadas en sus características personales (García, 2009). Considerando las percepciones individuales permite una comprensión más detallada de las dinámicas de la empresa. Sus desventajas: Enfocarse en la capacidad de satisfacer necesidades podría ignorar las importantes percepciones individuales. Poner demasiado énfasis en las opiniones individuales podría oscurecer una comprensión integral del clima organizacional.

En resumen, el clima organizacional puede clasificarse según la habilidad de una empresa o institución, para cubrir necesidades o según las percepciones individuales de los empleados. Cada enfoque tiene sus propias dificultades, lo que resalta la complejidad de evaluar el clima organizacional de manera efectiva.

Respecto a las dimensiones se puede observar las siguientes: El trabajo en equipo, la motivación del personal, la cultura de paz.

Cuando mencionamos el trabajo en equipo nos referimos a la colaboración coordinada entre individuos para alcanzar objetivos comunes, utilizando sus habilidades y conocimientos de forma complementaria (Rivas, 2023). Las características: Comunicación efectiva, Complementariedad de habilidades, Confianza mutua, Objetivos claros y compartidos. Sus clasificaciones: Equipos Interdisciplinarios: Grupos de trabajo que incluyen a profesionales de distintas disciplinas. Temporales: Equipos formados para un proyecto o tarea específica y temporal. Virtuales: Equipos que trabajan en diferentes ubicaciones y se comunican principalmente mediante tecnología. Auto gestionados: Equipos donde los miembros tienen una mayor autonomía y control sobre su trabajo y decisiones. Las ventajas: Mayor eficiencia y productividad, Diversidad de perspectivas, Fomento de la creatividad, Desarrollo de habilidades interpersonales. Sus desventajas: Posible desequilibrio en la distribución del trabajo, Riesgo de conflictos internos, Tiempo necesario para lograr una coordinación efectiva.

La motivación del personal según Rivas, (2023) se refiere a las estrategias y estímulos que una institución emplea para fomentar el entusiasmo, compromiso y

eficiencia de sus empleados. Las características: Reconocimiento y recompensas. Oportunidades de desarrollo. Autonomía y responsabilidad. Ambiente de trabajo positivo. Sus clasificaciones: Motivación Intrínseca: Impulso para realizar una actividad por el mero disfrute o interés en ella. Extrínseca: Impulso para realizar una actividad debido a un incentivo o recompensa externa. por Logro: Impulso para superar desafíos, competir y alcanzar un alto nivel de rendimiento. Social: Impulso para conectarse con otros y ser parte de una comunidad o grupo. Entre las Ventajas: Aumento en la productividad, Mayor retención del talento, Mejora en la calidad del trabajo, Mejora en la satisfacción laboral. Sus desventajas: Puede requerir una inversión de tiempo y recursos, Riesgo de implementar incentivos no efectivos.

La cultura de paz: Se refiere a un cúmulo de actitudes, valores, tradiciones y formas de comportamiento que fomentan la coexistencia armónica y el entendimiento mutuo entre individuos y comunidades (Landeró , 2019). Este enfoque aboga por resolver conflictos a través de la comunicación, la negociación y el respeto mutuo, en lugar de recurrir a la violencia o la coerción, la diversidad se celebra como una fuente de riqueza y oportunidad, en lugar de como un motivo de división o discordia, se extiende más allá de la simple ausencia de conflicto armado. La promoción de una cultura de paz implica acciones a múltiples niveles, desde el individual hasta el colectivo, e involucra a diversas instituciones como las escuelas, las organizaciones privadas y los gobiernos. En el ámbito educativo, por ejemplo, una cultura de paz se promueve enseñando habilidades de resolución de conflictos, fomentando la empatía y el entendimiento intercultural. Sus clasificaciones: Paz Negativa: Ausencia de conflicto violento, pero no necesariamente la presencia de justicia social. Positiva: Existencia de relaciones equitativas y justas, y la resolución constructiva de conflictos. Paz Estructural: Políticas y estructuras que promueven la equidad y la justicia. Paz Cultural: Normas y costumbres promovedoras de armonía, tolerancia y respeto. Sus ventajas: Fomenta un ambiente de trabajo armonioso, Contribuye a la resolución efectiva de conflictos. Las desventajas: Puede ser difícil de implementar en entornos altamente competitivos o tóxicos, Requiere un compromiso a largo plazo para ser efectiva.

En la variable comunicación asertiva en los docentes Gutiérrez, (2017), define el asertividad como un medio de comunicación, encaminado a proteger los propios derechos sin vulnerar derechos de otros. La comunicación asertiva significa hablar las cosas de forma consciente, igualado, consistente y equilibrado.

Según Díaz, (2021), las habilidades de comunicación verbal y las técnicas asertivas resultan esenciales para resistir manipulaciones emocionales. Proponen el uso de un enfoque que implique cuestionamiento reflexivo. Castanyer y Ortega, (2013), explican que la técnica de la pregunta asertiva transforma críticas y ofensas en consejos constructivos, con el objetivo de mejorar nuestras propias actitudes de forma positiva.

Clasificación: La comunicación asertiva se clasifica como un tipo de comunicación interpersonal que se centra en el respeto mutuo y la claridad.

Según el análisis de Caballero, et al. (2018), la comunicación asertiva se considera un enfoque donde se reconocen las demandas sociales. Este estilo abarca rasgos como el respeto por las ideas ajenas y el espacio personal, hablar de manera clara y segura, y utilizar tanto lenguaje verbal como no verbal de manera cortés. También se enfoca en colaborar en las tareas grupales y escuchar activamente, manteniendo una conducta ética hacia otros. Por su parte, Gutiérrez, (2017) sostiene que la comunicación asertiva es un modo estructurado de expresar sentimientos, conceptos e impresiones personales sin perjudicar al interlocutor, a la vez que se mantiene la empatía y se evita vulnerar los derechos de los demás. Características: Este estilo de comunicación destaca por su enfoque en la transparencia y la honestidad. Las ventajas: La comunicación asertiva favorece la resolución de conflictos, además, reduce el estrés al permitir que las personas se expresen libremente. Desventajas: Requiere de habilidades y práctica para ser eficaz. Puede ser malinterpretada como agresividad si no se maneja adecuadamente. Además, no siempre garantiza que el receptor de la comunicación responderá de manera asertiva.

En las dimensiones de la Comunicación Asertiva tenemos: habilidades sociales, tipos de comunicación, estrategias de asertividad.

Habilidades Sociales son esenciales para relacionarse bien con los demás y abarcan capacidades como buena comunicación y empatía. Son importantes especialmente en un mundo globalizado. Su clasificación: Se dividen en habilidades de escucha activa, empatía y gestión emocional. Características: Facilitan la interacción y el entendimiento con los demás. Las ventajas: Mejoran las relaciones interpersonales y reducen los conflictos. Sus desventajas: Requieren tiempo y esfuerzo para desarrollarse (Bances, 2014).

Tipos de Comunicación. Caballero, et al. (2018), en su estudio la comunicación asertiva es un estilo en el que los individuos reconocen sus necesidades sociales. Estas incluyen varias características como hablar con seguridad y precisión utilizando un lenguaje de comunicación oral. Participa en interacciones no verbales con respeto, tiene una ética personal hacia los demás, contribuye a los esfuerzos del grupo y escucha las ideas de los demás. Gutiérrez, (2017) indica que la comunicación asertiva es un semblante reflexivo guiado por las ideas, los pensamientos, los sentimientos, y opiniones personales siendo empáticos. Su clasificación: Podemos encontrar comunicación verbal, no verbal, escrita y digital. Características: Varían en su medio, efectividad y alcance. Las ventajas: Ofrecen versatilidad en diferentes contextos y situaciones. Sus desventajas: Cada tipo tiene sus limitaciones, como malentendidos en la comunicación no verbal o falta de tono en la comunicación escrita.

Estrategias de Asertividad. Conforme a lo que señala Sanca (2014), las estrategias asertivas empiezan por enfatizar los derechos asertivos, que se relacionan con cómo interactuamos con otros. Posteriormente, el objetivo es implementar métodos que transformen los pensamientos negativos en asertivos y respetuosos. Esto se logra a través de la modificación de patrones cognitivos. Adicionalmente, se utilizan técnicas asertivas de relajación y respiración con el fin de disminuir la ansiedad y fomentar respuestas más asertivas. Clasificación: Entre ellas se incluyen el asertividad pasivo, asertividad agresivo y asertividad positivo. Las características: Definen cómo una persona defiende sus puntos de vista y establece límites. Sus ventajas: Facilitan una comunicación más clara y directa, mejorando la autoestima y las relaciones. Las desventajas: Usadas incorrectamente, pueden generar conflictos, malentendidos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

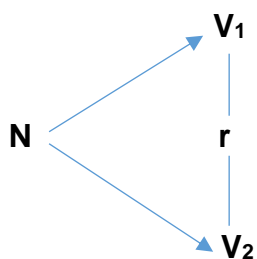
Se cataloga como básico, está enfocado en adquirir nuevos saberes de modo organizado, con el interés fundamental de aumentar la comprensión de una existencia específica, (Castro et al., 2023).

3.1.2 Diseño de investigación

De nivel explicativo, tipo transversal, tal como se menciona en la cita de (Hernández et al. (2014), se obtuvo esta información en una sola ocasión dentro de un período de tiempo definido. Por lo tanto, se utilizarán dos cuestionarios para recolectar datos en un momento específico y puntual.

Hernández et al. (2014), citado por Chacón (2020), esta búsqueda se concentra en el uso de enfoques cuantitativos, ya que involucra procesos susceptibles de medición sistemática mediante el empleo de herramientas estadísticas para analizar la información recolectada. El objetivo principal consiste en detectar, anticipar, esclarecer y comparar de forma imparcial las relaciones causales relacionadas con la variable de interés.

Hernández y Mendoza (2018), en este análisis, se ha optado por utilizar un diseño no experimental, no implica la manipulación deliberada de las variables. Conducirá el análisis y estudio de los fenómenos y la realidad después que hayan ocurrido. A continuación, se presenta el croquis del diseño de la investigación:



N = institución educativa

V1 = Clima organizacional

V2 = Comunicación asertiva

r = relación

3.2 Variables y Operacionalización

Definición conceptual

Clima Organizacional

Sumba, et al. (2016), ofrece una definición del clima organizacional escolar, como el ambiente en el que se desarrollan las interacciones entre el educador y los educandos. Este ambiente se va formando gradualmente y se ve influenciado por varios factores, con un enfoque en la relación social entre el educador y los educandos, así como en los aspectos físicos y ambientales que rodean ese espacio. La combinación de estos elementos contribuye a crear un entorno propicio y saludable que promueve una convivencia efectiva en el contexto educativo.

Comunicación Asertiva

Maluenda et al. (2017), la comunicación asertiva, según la definición se caracteriza por la capacidad de ciertas personas de expresar sus deseos, emociones y necesidades de forma transparente, respetuosa y afectuosa, al mismo tiempo que están dispuestas a escuchar las creencias y opiniones de los demás, manteniendo un claro sentido de los límites personales.

Definición operacional

La Variable clima organizacional. Está constituida por tres dimensiones: Trabajo en equipo, Motivación del Personal, Cultura de paz. Para medir esta variable y recopilar información se utilizó el cuestionario escrito con 28 preguntas que describen situaciones particulares.

Con la variable comunicación asertiva se ha considerado las magnitudes: Estrategias de asertividad, tipos de comunicación y habilidades sociales. Para recopilar información se utilizó el cuestionario escrito con 27 preguntas que describen situaciones particulares.

Indicadores

Para las magnitudes de la variable clima organizacional se consideró los siguientes indicadores: Iniciativa del personal, aspectos psicológicos, metas

alcanzadas, atributos subjetivos (cordialidad, apoyo), rendimiento laboral, calidad educativa, mediación de conflictos, influencia positiva, desarrollo de habilidades.

Para las dimensiones de la variable comunicación asertiva se consideró los siguientes indicadores: Claridad en la expresión, resolución de conflictos, autocontrol emocional, comunicación verbal, comunicación no verbal, comunicación digital, empatía, escucha activa, adaptabilidad social,

Escala de medición

Se empleo la escala ordinal de Likert, con los siguientes valores: 5 = Muy de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo y 1 = Muy en desacuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para Rojas, (2017) es un cúmulo de integrantes finitos o infinitos con particularidades comunes cuyas inferencias serán amplias. Este conjunto poblacional incluyó a treinta y cuatro docentes de ambos géneros y un directivo, que trabajan en una institución educativa, Guayaquil, abarcando a personal con diversos tipos de contrato laboral.

3.3.2 Muestra

Para Rojas, (2017), es un subgrupo reducido que representa las principales características de la población en general.

Tabla 1

Muestra de la Institución educativa

Ítems	Estratos	Cantidad
1.	Directivos	1
2.	Docentes	30
Total		31

Fuente: Información de la directora del establecimiento.

3.3.3 Muestreo

Para Rojas, (2017), es una fase en el que cada factor se integra a la muestra. El muestreo utilizado fue el aleatorio simple por balotas.

3.3.4 Unidad de análisis

Para Rojas, (2017), es un elemento (persona, organización u objeto) del cual se obtuvo la información básica para realizar la investigación. En este estudio, la unidad de análisis estuvo compuesta por cada profesor y la directora que participaron en este estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se procedió a crear una matriz de operacionalización para guiar el proceso. La escala de Likert se aplicó para medir el instrumento con los valores antes mencionados.

Con respecto al primer instrumento, diseñado para evaluar el clima organizacional, constaba de 28 ítems que representaban las diversas dimensiones de la variable. Este instrumento se adaptó de una herramienta previamente elaborada por Hernández y Mendoza, (2018). Para asegurar su validez, se sometió a evaluación por expertos que confirmaron la transparencia, pertinencia y relevancia de cada uno de los ítems. Para evaluar su confiabilidad, se efectuó un ensayo piloto con 10 docentes de la población, consiguiendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.955, el cual indica una alta confiabilidad.

El segundo instrumento, fue un cuestionario con 27 ítems distribuidos en tres dimensiones. También fue probado por expertos, que destacaron la funcionalidad del constructo por su transparencia, pertinencia y relevancia. Originalmente este instrumento fue realizado por Hernández y Mendoza (2018) y luego adaptado por el investigador. La medición se llevó a cabo utilizando la escala politómica de Likert, asignándose los valores mencionados anteriormente. Para la confiabilidad, se aplicó un ensayo piloto a 10 docentes de la población, obteniéndose el valor de Alfa de Cronbach de 0.947 para la variable Comunicación asertiva, lo cual indica una alta confiabilidad.

Método de Obtención de Datos: La encuesta fue la técnica seleccionada para recoger los datos. Según Escudero y Cortez (2018), la elección se hizo con un propósito claro y definido, considerando tanto el tipo de información que se quería obtener como el tiempo disponible para recogerla.

Herramienta Utilizada: Se aplicó un cuestionario para recopilar los datos, de 31 profesores en una institución educativa, Guayaquil. Según Hernández et al. (2014), el cuestionario es un instrumento eficiente para analizar y medir una variedad de variables.

Validez del Instrumento: La validez del cuestionario fue evaluada por tres especialistas en metodología, como señalan (Hernández et al., 2014). Esto aseguró que el instrumento midiera de forma precisa las variables de interés, en el establecimiento citado.

Tabla 2

Validez juicio de expertos

Variables de investigación	Docente validador	Aplicabilidad
El clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023	Carlos castillo Delia Vilema Luis Panchana	Aplicable

Elaborado por: Ibo Leiva.

3.5 Procedimiento

La investigación sobre el procedimiento se centró en analizar la realidad del problema. Se revisaron antecedentes y se obtuvo soporte científico y técnico para las variables. Se trabajó en conjunto con la directora y el equipo docente para obtener información usando **Google-Form**, compartiendo los enlaces:

Variable I

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSctjcRLLZ3IHZNLZljbY1G2Mb8KAtDtvRZydrPfUeS6EtEcPQ/viewform?usp=pp_url.

Variable II

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScpFh0LeGjdr9rrNM8zRMy84L-HxB6miynDHy87Nm5RtW07w/viewform?usp=pp_url

Una vez aprobado, se ejecutó la encuesta y los docentes respondieron según sus opiniones. Al finalizar, se analizaron las respuestas. Se evaluaron fuentes con base en las variables y se adaptaron los instrumentos considerando los indicadores previamente citados.

3.6 Método de análisis de datos

Durante el estudio, se recolectó y organizó datos usando herramientas específicas en una página de Excel para facilitar el análisis. En cuanto al estudio de los datos, primero se codificaron y se formó una matriz. Después, se empleó SPSS versión 21 para el análisis. La naturaleza cuantitativa, no experimental y correlacional de la investigación nos llevó a realizar estudios descriptivos para cada variable, mostrados en tablas y gráficos. Finalmente, se usó el coeficiente de Spearman en el análisis estadístico.

3.7 Aspectos éticos

En términos éticos del estudio, es esencial destacar que unirse a esta investigación es enteramente voluntaria, sin presiones ni influencias externas. Se tomaron todas las precauciones garantizando la seguridad y bienestar de los participantes como indican los artículos 6 y 9 de las reglas de la Universidad César Vallejo, predominando la honestidad y transparencia.

Es vital subrayar que los datos aportados por los 31 participantes se conservarán con total confidencialidad y anonimato, garantizando que la información no se asocie con ningún individuo. Esto implica que los datos recolectados no se vincularán de ninguna manera a la identidad de los encuestados, y los resultados obtenidos se presentarán de tal manera que sea imposible identificar a ninguna persona en particular. Estas precauciones son clave para asegurar la confianza en el estudio, permitiendo que los participantes se expresen libremente. La ética y la privacidad son pilares en la conducción responsable de nuestra investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Según la Tabla 3 y Figura 1, 8 de los 31 trabajadores encuestados corresponden al 25,8% creen que el clima organizacional es negativo. Por otro lado, 7 colaboradores que corresponden al 22,6% creen que el clima de la organizacional es relativo. Finalmente, el 51,6% correspondiente a 16 personas, consideran que el clima organizacional es positivo.

Se puede señalar una diferencia significativa entre quienes creen que el clima es relativo y quienes creen que el clima es positivo.

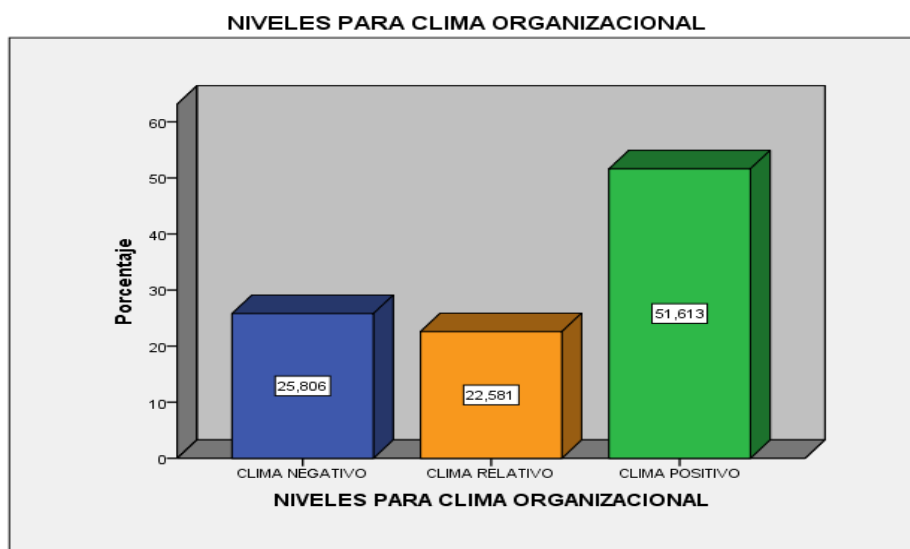
Tabla 3

Niveles del clima organizacional según los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CLIMA NEGATIVO	8	25,8	25,8	25,8
CLIMA RELATIVO	7	22,6	22,6	48,4
CLIMA POSITIVO	16	51,6	51,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Figura 1

Niveles del clima organizacional según los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023



De modo similar, como se contempla en la Tabla 4 y la Figura 2, hay 7 docentes con habilidades comunicativas deficientes, que corresponden al 22,6%, 8 docentes con habilidades comunicativas moderadas, que representan el 25,8%, y cuenta con 16 personas con fuertes habilidades comunicativas, lo que representa el 51,6% del total. Se puede apreciar diferencias significativas entre los profesores con habilidades de comunicación moderadas en comparación con los profesores con habilidades de comunicación fuertes.

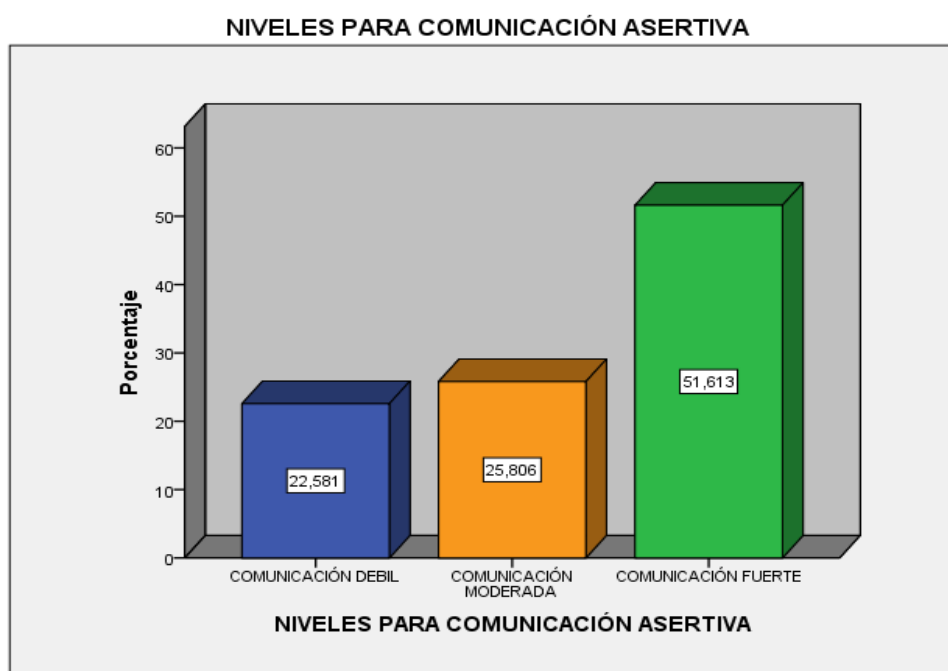
Tabla 4

Niveles para la comunicación asertiva de los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
COMUNICACIÓN DÉBIL	7	22,6	22,6	22,6
COMUNICACIÓN MODERADA	8	25,8	25,8	48,4
COMUNICACIÓN FUERTE	16	51,6	51,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Figura 2

Niveles para la comunicación asertiva de los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023



En cuanto al análisis descriptivo de las dimensiones de la variable clima organizacional, se observa en la Tabla 5 y la Figura 3 que los resultados muestran al trabajo en equipo, la motivación personal y la cultura de paz se encuentran en un nivel positivo con 71,0%, 58,1% y 58,1% respectivamente. Estos resultados contrastan con los obtenidos para los niveles negativos de trabajo en equipo (3,2%), motivación personal (16,1%) y cultura de paz (25,8%). Se pueden observar diferencias significativas entre estos resultados.

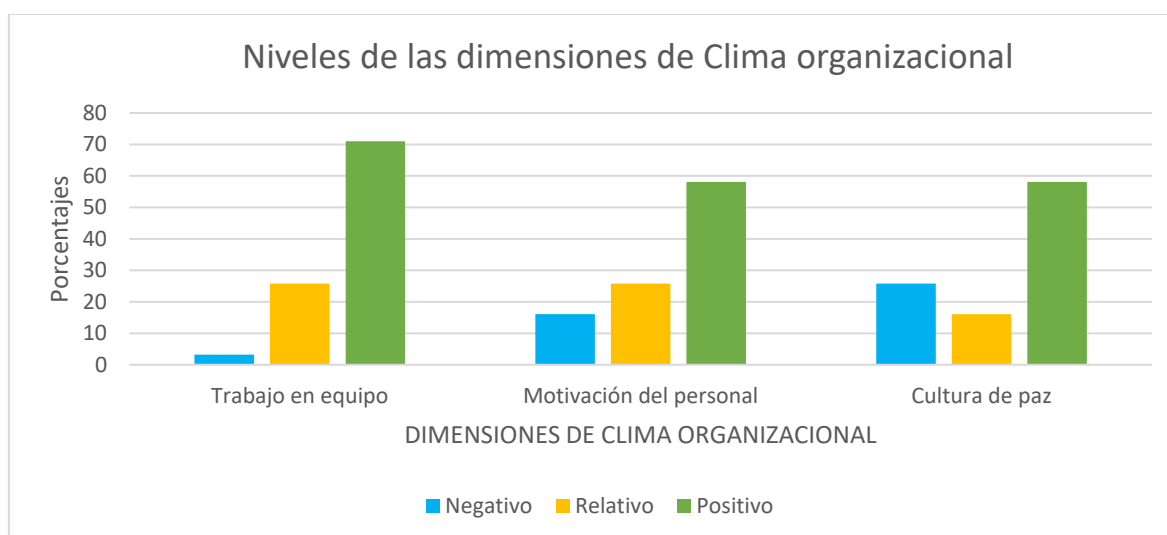
Tabla 5

Niveles para las dimensiones de la variable clima organizacional.

	Trabajo en equipo		Motivación del personal		Cultura de paz	
	N	%	N	%	N	%
Negativo	1	3,2	5	16,1	8	25,8
Relativo	8	25,8	8	25,8	5	16,1
Positivo	22	71,0	18	58,1	18	58,1

Figura 3

Niveles para las dimensiones de la variable clima organizacional.



En el análisis descriptivo de las dimensiones de la variable comunicación asertiva, como se observa en la Tabla 6 y Figura 4, los resultados muestran que las estrategias asertivas, los tipos de comunicación y las habilidades sociales se encuentran en un nivel alto, con 58,1%, 61,3% y 45,2%, respectivamente. Estos resultados contrastan con resultados más débiles para el grado de estrategias de asertividad (19,4%), tipos de comunicación (12,9%) y habilidades sociales (19,4%). Se puede percibir una diferencia significativa entre los resultados anteriores.

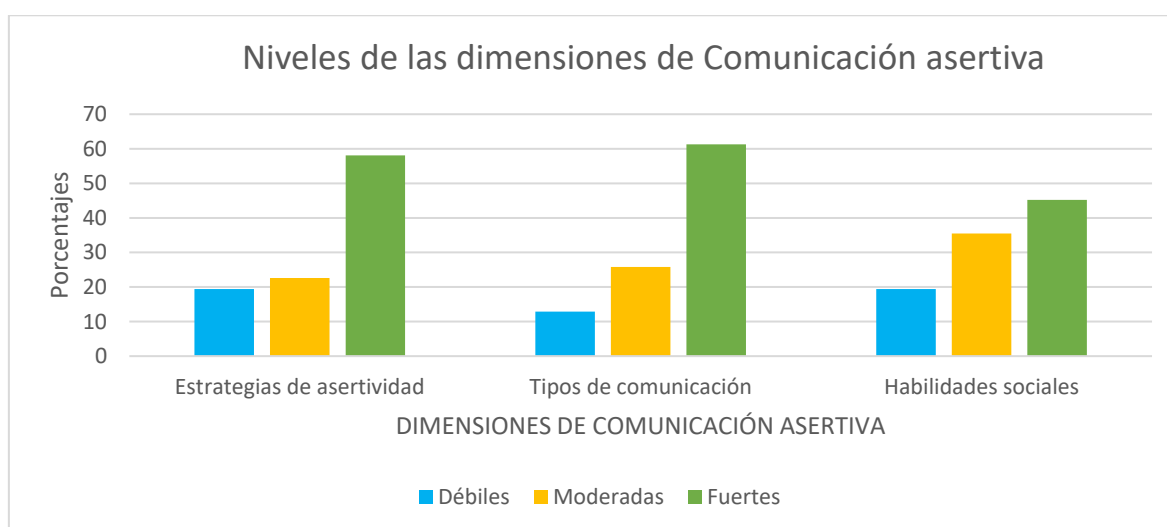
Tabla 6

Niveles para las dimensiones de la variable comunicación asertiva.

	Estrategias de asertividad		Tipos de comunicación		Habilidades sociales	
	N	%	N	%	N	%
Débiles	6	19,4	4	12,9	6	19,4
Moderadas	7	22,6	8	25,8	11	35,5
Fuertes	18	58,1	19	61,3	14	45,2

Figura 4

Niveles para las dimensiones de la variable comunicación asertiva.



4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil.

H₁: Existe relación directa y moderada entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil.

Nivel de seguridad del estudio 95%

Rango de error 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Como muestra la Tabla 7, el valor alcanzado sig.(bil) = 0.000, es menor a 0.05, según la norma de decisión, existe bastante evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio. El estudio demostró que existe relación entre el clima organizacional y la comunicación asertiva de los docentes en la institución educativa, Guayaquil. De la misma manera se puede observar que se obtiene un valor positivo de $r = 0.687$, lo que confirma que el nexo entre las variables es directo, y a través de la tabla de Spearman también podemos confirmar que existe una relación significativa.

Tabla 7

Prueba de Spearman para las variables clima organizacional y comunicación asertiva.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	31	31
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	31	31

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa del cantón Guayaquil.

H₁: Existe relación directa y débil entre el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en los docentes de una institución educativa del cantón Guayaquil.

Nivel de seguridad del estudio 95%

Rango de error 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Como se visualiza en la Tabla 8, el valor sig.(bil) resultante = 0,014. El valor es menor a 0.05 y según la regla de decisión se puede determinar que existe evidencia numérica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio 1, la cual indica la existencia de una relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable comunicación asertiva para profesores en una institución educativa, Guayaquil. De igual forma se obtuvo un valor de $r = 0.438$ y al ser positivo confirma que la relación es directa, y considerando este valor y la tabla de Spearman confirma que el nexo es débil.

Tabla 8

Prueba de Spearman para la dimensión trabajo en equipo y la variable comunicación asertiva.

		TRABAJO EN EQUIPO	COMUNICACIÓN ASERTIVA
TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,438*
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	31	31
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Coeficiente de correlación	,438*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	31	31

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la motivación del personal y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil.

H₁: Existe relación directa y moderada entre la motivación del personal y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil.

Nivel de seguridad del estudio 95%

Rango de error 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

En la Tabla 9, podemos ver que el valor sig.(bil) = 0,000. El valor es menor a 0.05, y según la regla de decisión, se puede determinar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio 2, la cual indica que existe relación entre la dimensión motivación del personal y la variable comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil. De igual forma se obtuvo un valor de $r = 0.661$ y al ser positivo se confirma que la relación es directa y considerando este valor y la tabla de Spearman se confirma que el nexo es moderado.

Tabla 9

Prueba de Spearman para la dimensión motivación del personal y la variable comunicación asertiva.

		MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	31	31
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	31	31

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la cultura de paz y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil.

H₁: Existe relación directa y fuerte entre la cultura de paz y la comunicación asertiva en una institución educativa, Guayaquil.

Nivel de seguridad del estudio 95%

Rango de error 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Observando la Tabla 10, el valor sig.(bil) es = 0.000, menor que 0.05, y según la regla de decisión se puede determinar que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio 3, lo que indica que, en la institución educativa de Guayaquil, existe relación entre la dimensión de cultura de paz y la variable comunicación asertiva de los docentes. De la misma forma, se alcanzó un valor de $r=0.631$ que indica que la relación es directa al ser un valor positivo. Considerando este valor y la tabla de Spearman, se puede concluir que el nexo no es fuerte, es significativo.

Tabla 10

Prueba de Spearman para la dimensión cultura de paz y la variable comunicación asertiva.

		CULTURA DE PAZ	COMUNICACIÓN ASERTIVA
CULTURA DE PAZ	Coefficiente de correlación	1,000	,631**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	31	31
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Coefficiente de correlación	,631**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	31	31

V. DISCUSIÓN

Este trabajo resume los hallazgos de un estudio descriptivo-correlacional transversal. Su finalidad fue evaluar la relación existente entre el clima organizacional y la comunicación asertiva de los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023. La investigación se cimentó en una muestra de 31 profesores. Para recoger los datos, se aplicaron dos encuestas desarrolladas por el autor, basadas en la escala tipo Likert. El análisis de las hipótesis se ejecutó mediante la correlación de Spearman. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho de 0.687, lo que indica un nexo moderadamente bajo entre las variables estudiadas, teniendo en cuenta la significancia estadística ($p=0.001 < .05$). Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, lo que permite concluir que hay un nexo positivo y significativo, aunque moderado, entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en dicho establecimiento.

Para realizar una discusión analítica sobre la hipótesis general propuesta, es fundamental considerar varios aspectos que permitirán analizar en profundidad el nexo entre el clima organizacional y la comunicación asertiva de los profesores en un establecimiento educativo. La importancia en el contexto educativo, destaca cómo estos dos factores pueden influir en la efectividad y el bienestar de los docentes.

La Metodología del Estudio: Resalta la utilización del Rho de Spearman como herramienta estadística para evaluar la correlación entre el clima organizacional y la comunicación asertiva. Menciona el nivel de seguridad del 95% y el rango de error del 5%, lo que indica la precisión y fiabilidad esperada de los resultados del estudio, indicando si el valor del coeficiente sugiere una correlación positiva, negativa o nula, se apoyan la hipótesis alternativa (H_i), discute cómo y por qué una comunicación asertiva efectiva podría estar relacionada con un clima organizacional positivo en la institución educativa. Considera aspectos como la mejora en la colaboración, la reducción de conflictos y un ambiente de trabajo más armonioso. Los resultados no apoyan la hipótesis nula (H_0), se reflexiona sobre por qué la comunicación asertiva de los docentes puede tener un impacto significativo

en el clima organizacional, se considera la posibilidad que otros factores influyan más en el clima organizacional.

Se aborda cómo el contexto específico de Guayaquil, en una institución educativa en cuestión podrían influir en los resultados. Esto puede incluir factores culturales, estructurales o de política educativa. Además, se analiza las limitaciones del estudio, como la selección de la muestra, el alcance geográfico o las restricciones metodológicas, y cómo estas podrían afectar la generalización de los resultados. Basándose en los resultados, se establece recomendaciones prácticas para los administradores y docentes de instituciones educativas.

Para discutir y analizar la hipótesis específica 1, relacionada entre el trabajo en equipo y la comunicación asertiva, se deben considerar varios aspectos claves, para profundizar en el estudio. La contextualización, relevancia del trabajo en equipo y la comunicación asertiva en el ambiente educativo, describe cómo estas dos variables podrían estar conceptualmente relacionadas en el contexto de la docencia.

Sobre la Metodología del Estudio: Dentro de este aspecto, se detalla la aplicación del Rho de Spearman para determinar la correlación entre el trabajo en equipo y la comunicación asertiva. Menciona el nivel de seguridad del 95% y el rango de error del 5%, lo que indica la fiabilidad y precisión del producto. Si los resultados apoyan la hipótesis alternativa (H_i), y cómo una relación directa pero débil entre trabajo en equipo y comunicación asertiva podría manifestarse en el contexto de los docentes. Se considera la posibilidad de que otros factores moderen o influyeran esta relación, la hipótesis nula (H_0), además considera la posibilidad de que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva operen de manera independiente o sean influenciados por otras variables no consideradas en el estudio.

En el contexto específico se analiza cómo el contexto particular de Guayaquil y la institución educativa específica, pueden influir en los resultados. Esto puede incluir aspectos culturales, estructurales o políticos. Identifica las limitaciones del estudio, como el tamaño y la selección de la muestra, la metodología utilizada, o la generalización de los resultados. Basado en los resultados, se establece

recomendaciones para mejorar tanto el trabajo en equipo como la comunicación asertiva entre los docentes. Estas pueden incluir programas de formación, talleres, o estrategias de gestión educativa.

El principal hallazgo destaca la importancia de comprender el nexo entre la dimensión y la variable antes mencionada en el ámbito educativo. Para analizar y discutir la hipótesis específica 2, con la relación entre la motivación del personal y la comunicación asertiva en una institución educativa en Guayaquil, se analiza lo siguiente: la importancia de la motivación del personal y la comunicación asertiva en el entorno educativo, se presume que estas dos variables podrían estar interconectadas y su relevancia en el contexto de la educación.

En la Metodología del Estudio, detalla la aplicación del Rho de Spearman para evaluar la correlación entre la motivación del personal y la comunicación asertiva, mencionando el nivel de seguridad del 95% y un rango de error del 5%, lo cual establece la fiabilidad de los resultados, presenta el coeficiente de correlación de Spearman obtenido en la investigación, explicando qué sugiere este valor sobre la relación entre la motivación del personal y la comunicación asertiva. Explora cómo la motivación puede influir en la efectividad de la comunicación y viceversa. Ofrece recomendaciones prácticas basadas en los resultados del estudio, sugiere estrategias para mejorar la comunicación asertiva como medio para aumentar la motivación del personal.

Concluye resumiendo los hallazgos principales y su importancia en el contexto educativo, destacando la relevancia de comprender cómo la motivación del personal y la comunicación asertiva se relacionan en un entorno educativo. Esta estructura ayudará a desarrollar una discusión completa y bien fundamentada sobre la hipótesis específica, considerando tanto los resultados del estudio como sus implicaciones en la institución educativa de Guayaquil.

En la discusión sobre la hipótesis 3, es importante seguir un enfoque sistemático que considere tanto aspectos teóricos como metodológicos. La hipótesis en cuestión se centra en el nexo entre la cultura de paz y la comunicación asertiva dentro de una institución educativa en Guayaquil. Dentro de la Metodología, se analiza la muestra, para su aplicación con las herramientas de

recopilación de datos, como el cuestionario o análisis de documentos que midan ambos conceptos (cultura de paz y comunicación asertiva).

En el análisis **comparativo** la Metodología en el reciente estudio en una institución educativa en Guayaquil, (2023): Utilizó un enfoque descriptivo-correlacional transversal, enfocándose en el nexo entre las variables estudiadas.

En comparación con el estudio de Orejuela, (2019): Combinó enfoques cualitativos y cuantitativos en un diseño transaccional, descriptivo y correlacional, examinando cómo el clima laboral afecta el rendimiento de los profesores. En su diseño refleja una muestra, en una institución educativa en Guayaquil, (2023): Incluyó 31 profesores. Orejuela, (2019): Consistió en 35 docentes.

Los Instrumentos y Medidas en una institución educativa en Guayaquil (2023): Utilizó dos encuestas desarrolladas por el autor, basadas en la escala tipo Likert. Se empleó la correlación de Spearman para el análisis, mientras que Orejuela, (2019): Empleó encuestas cualitativas y pruebas cuantitativas pre y post-test, con una fiabilidad medida por el Alfa de Cronbach. Utilizó la prueba de Pearson para validar los resultados.

En los Resultados y Hallazgos: en una institución educativa en Guayaquil (2023): Encontró una correlación moderadamente baja (Rho de 0.687) entre las variables estudiadas, indicando un nexo positivo y significativo, aunque moderada. Orejuela, (2019): Reportó una influencia significativa del ambiente laboral en el desempeño docente, con un P-valor de 0,000 que indica una fuerte relación causa-efecto.

En Comparación y Contraste: Enfoque y Metodología: Ambos estudios utilizan un enfoque correlacional para examinar las relaciones entre variables relacionadas con el clima laboral en el contexto educativo. Sin embargo, el estudio de Orejuela (2019) incluye un componente cualitativo más fuerte y una evaluación pre y post-test.

Mientras que los resultados del estudio en una institución educativa en Guayaquil muestra un nexo moderado entre clima organizacional y comunicación asertiva, el estudio de Orejuela encuentra una relación más fuerte entre clima laboral y desempeño docente. Esto sugiere que, aunque ambos aspectos del clima

laboral son importantes, su impacto puede variar dependiendo de la variable específica que se esté considerando (comunicación asertiva vs. desempeño docente). Implicaciones: Los hallazgos de ambos estudios resaltan la importancia del clima laboral en las instituciones educativas, pero sugieren diferentes áreas de enfoque para la mejora del entorno escolar.

En conclusión, ambos estudios aportan evidencia de la relevancia del clima laboral en el contexto educativo, pero difieren en la magnitud y el enfoque específico de su impacto. Mientras que el estudio en una institución educativa en Guayaquil se centra en la comunicación asertiva como un aspecto del clima organizacional, el estudio de Orejuela pone más énfasis en el desempeño docente como resultado del clima laboral.

En comparación de los resultados del estudio con las teorías, en un análisis basado en los Enfoques y Metodologías, Flores (2023): Utilizó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional causal. Se centró en medir la relación entre la escucha activa y la comunicación asertiva, empleando cuestionarios y los resultados mostraron el coeficiente de (Rho de Spearman = ,540), evidenciando que existe nexo significativo entre estas variables

Herrán, (2023), estos estudios, aunque no se especifica su metodología exacta, parecen enfocarse en la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, subrayando la importancia del liderazgo transformacional, mejoramiento del clima organizacional y la motivación del personal.

Flores (2023): Su finalidad fue determinar la existencia y la naturaleza de la relación entre la escucha activa y la comunicación asertiva.

Herrán, Se enfocaron en estudiar cómo el liderazgo, especialmente el transformacional, influye en el ambiente organizacional y el desempeño laboral.

Los Hallazgos Principales de Flores, (2023): Concluyó que existe un nexo significativo entre la escucha activa y la comunicación asertiva. Herrán Becerra, Encontraron que el liderazgo ejercido por los directores escolares tiene un impacto directo y positivo en el clima organizacional y que la motivación es un mecanismo clave a través del cual se afecta el clima escolar.

En el enfoque Metodológico: Mientras Flores se enfoca en la relación entre dos variables específicas mediante un enfoque cuantitativo, los otros estudios examinan el impacto del liderazgo en el clima organizacional y el desempeño laboral, posiblemente con un enfoque más cualitativo o mixto. En los resultados: Flores encuentra un nexo significativo entre las variables estudiadas.

Implicaciones: Los hallazgos de Herrán aconsejan que el liderazgo es un factor clave en la formación del clima organizacional positivo, mientras que los resultados de Martínez podrían indicar que la comunicación asertiva por sí sola no es suficiente para influir significativamente en el clima organizacional.

En conclusión, estos estudios, aunque abordan temas relacionados con el clima organizacional en el ámbito educativo, se enfocan en diferentes aspectos. Flores se centra en la relación entre escucha activa y la comunicación asertiva, encontrando una conexión significativa, mientras que los otros estudios resaltan la importancia del liderazgo transformacional en la formación de un ambiente organizacional positivo y motivador.

Esto sugiere que el ambiente organizacional es un fenómeno multifacético que probablemente sea influenciado por varios factores, entre los cuales el liderazgo parece tener un papel predominante.

Al realizar un análisis **autocrítico** de un tema de investigación como "El clima organizacional y la comunicación asertiva en la gestión escolar" implica evaluar de manera objetiva y reflexiva tanto los puntos fuertes como las limitaciones del enfoque y contenido del estudio.

Enfoque Multidimensional y Globalizador: Punto Fuerte: Este enfoque permite abordar el tema desde diversas perspectivas, considerando no solo factores internos de las instituciones educativas sino también influencias externas y culturales globales. Esto es crucial para comprender la complejidad de las dinámicas organizacionales en contextos educativos.

Un enfoque tan amplio puede diluir el foco en aspectos específicos críticos. Es posible que no se profundice suficientemente en ciertas variables o que se ignoren diferencias culturales y contextuales significativas entre otros contextos. Podría haber un desafío en medir estas variables de manera objetiva y consistente.

Además, puede ser difícil aislar su impacto específico en el clima organizacional frente a otros factores como el liderazgo o las políticas institucionales.

Comunicación Asertiva como Necesidad Básica: Punto Fuerte: Resaltar la comunicación asertiva destaca la importancia de la claridad, el respeto y la efectividad en la interacción interpersonal, lo cual es esencial en cualquier organización. La afirmación de que es una "necesidad básica y primordial" puede ser algo exagerada. Si bien es importante, hay otras necesidades básicas (físicas, de seguridad, etc.) que también son fundamentales. Además, la comunicación asertiva puede interpretarse y practicarse de manera diferente en distintas culturas.

Generalizaciones y Conclusiones: Punto Fuerte: El estudio busca conclusiones amplias y aplicables a nivel global, lo cual es valioso para entender tendencias generales y patrones en la gestión escolar. Limitación: Las generalizaciones pueden no ser aplicables a contextos específicos debido a diferencias culturales, económicas y políticas. Las conclusiones podrían no reflejar la diversidad y complejidad de los entornos educativos a nivel mundial.

En resumen, mientras que el tema de investigación es sin duda relevante y aborda aspectos cruciales de la gestión escolar, en un análisis autocrítico, se sugiere la necesidad de un enfoque más equilibrado y específico, sin hacer generalizaciones. Además, sería beneficioso profundizar en la metodología para evaluar y medir las variables interpersonales y psicosociales de manera efectiva.

Al determinar de manera **puntual** el aporte de mi trabajo de investigación, desde una perspectiva social, el clima organizacional y la comunicación asertiva en las escuelas afecta en la calidad educativa y en el confort de todos los integrantes de la comunidad educativa. Un clima organizacional positivo, donde se promueve la comunicación asertiva, puede conducir a un ambiente de aprendizaje más efectivo y motivador. La habilidad para manejar conflictos, trabajar en equipo y fomentar un ambiente de respeto y colaboración son competencias esenciales para los líderes y administradores escolares. En un contexto donde la educación enfrenta desafíos constantes, como la pandemia de COVID-19 y la deserción escolar, estas habilidades se vuelven aún más cruciales.

En cuanto a la relevancia práctica de este análisis, es evidente que los resultados del estudio pueden ser utilizados para diseñar estrategias y planes de mejora enfocados en fortalecer el clima organizacional y la comunicación asertiva en los establecimientos educativos. Esto puede llevar a mejorar significativamente en la gestión escolar y, en última instancia, en los resultados educativos de los estudiantes.

En resumen, destaca la interconexión entre el clima organizacional, la comunicación asertiva entre los profesores, resaltando la importancia de estos factores en la creación de un entorno educativo eficaz y enriquecedor. La investigación y las estrategias que se derivan de este análisis son fundamentales para mejorar no solo el ambiente en la institución educativa, sino también el rendimiento y bienestar de toda la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Podemos concluir que existe un nexo directo y significativo entre las variables clima organizacional y la comunicación asertiva. El coeficiente de correlación es de 0,687. La hipótesis general (H_i) postula un nexo directo y significativo entre ambas variables, mientras que la hipótesis nula (H_0) plantea la ausencia de cualquier relación. La significancia bilateral para la correlación es de 0,000, menor a 0,05. Se puede explicar cualitativamente: si el clima organizacional mejora, la comunicación asertiva también mejorará.

Segunda: En los resultados obtenidos y la prueba de Spearman aplicada a la hipótesis específica 1, podemos concluir que existe un nexo directo y débil entre la dimensión trabajo en equipo y la variable comunicación asertiva. El valor del coeficiente de correlación es de 0,438 y el valor sig. resultante = 0,014 menor a 0.05. La contextualización, describe cómo estas dos variables podrían estar conceptualmente relacionadas en el contexto de la docencia.

Tercera: Con un enfoque analítico en los resultados de la prueba de Spearman aplicada a la hipótesis específica 2, se concluye que existe un nexo directo y significativo entre la dimensión motivación del personal y la variable comunicación asertiva, en el contexto estudiado y respaldado por un coeficiente de correlación de 0,661. El valor de significancia bilateral es de 0,000, lo cual es menor a 0,05. Este valor indica que la probabilidad de que la correlación observada sea producto del azar es prácticamente nula.

Cuarta: Apoyándonos en los resultados de la prueba de Spearman aplicada a la hipótesis específica 3, podemos concluir que existe un nexo directo y significativo entre la dimensión de cultura de paz y la variable comunicación asertiva. El coeficiente de correlación de 0,631 con un nivel de significancia de 0,000. Dado que el valor de significancia bilateral es menor que 0,05, podemos rechazar la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se aconseja a la directora del establecimiento educacional considere acciones para mejorar el ambiente laboral, fomentando un clima organizacional positivo. Esto podría incluir estrategias para fortalecer la comunicación asertiva entre los docentes, lo que podría contribuir a un entorno educativo más efectivo y colaborativo. Además, se sugiere realizar seguimientos periódicos para evaluar la evolución de estas variables y ajustar las estrategias según sea necesario

Segunda: Se sugiere a la directora del establecimiento implementar estrategias para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes. Podría incluir programas de formación en habilidades de comunicación asertiva y dinámicas que fomenten la colaboración efectiva. Además, se sugiere, promover espacios de trabajo en equipo para mejorar y consolidar la relación entre estas dos variables, contribuyendo a un ambiente educativo más productivo.

Tercera: Se aconseja a la directora del establecimiento adopte medidas para fortalecer la motivación del personal. Podría incluir programas de reconocimiento, desarrollo profesional y estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo. Se sugiere proporcionar oportunidades de formación en habilidades de comunicación asertiva, mejorar en esta área puede contribuir a aumentar la motivación del personal. Implementar iniciativas que promuevan la comunicación efectiva, la motivación conjuntamente podría generar un entorno de trabajo más saludable.

Cuarta: Se sugiere a la directora del establecimiento promover activamente una cultura de paz entre su comunidad. Esto podría incluir programas educativos, actividades que fomenten valores de respeto, tolerancia y resolución pacífica de conflictos. Además, se recomienda integrar la promoción de la comunicación asertiva en los programas de formación, brindando a los miembros de la institución herramientas para expresarse de manera efectiva y constructiva.

REFERENCIAS

- Aguirre Trejo, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1-11.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1578/2199>
- Arano Chávez, R. M., Escudero Macluf, J. y Delfín Beltrán, L. A. (2016). *Clima organizacional: agente del cambio en el diseño organizacional*. Investigador del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas. CP. 91100
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/06CA201602.pdf>
- Bances Goicochea, R. (2014). *Habilidades sociales: una revisión teórica del concepto*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6098/Bances%20Goicochea%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Becerra Amay, N. y González López, G. (2021). *Comunicación asertiva del docente y el clima emocional en el aula de preparatoria*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Machala]. Archivo digital.
http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/17100/1/PROYECTO%20COMUNICACION%20ASERTIVA%20Y%20EL%20CLIMA%20EN%20EL%20AULA%20DE%20PREPARATORIA%20-%20Nely%20Maria%20Becerra%20Amay.pdf*
- Bernal Álava, A., Cañarte Vélez, C., Macías Parrales, T. y Ponce Castillo, M.(2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y

aprendizaje. *Polo del conocimiento*. 7 No. 4 Edición 69

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8482994.pdf>

Blanco López, S., Cerdas Montano, V. y García Martínez, J. A. (2017). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45, núm. 1, 1-30.

<https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/html/>

Caballero Velázquez, E. Cruz Palacios, Y. y Otero Góngora, Y. (2018, 1 de octubre).

La comunicación asertiva: un método de estimulación en la formación del profesional pedagógico. Revista de la Universidad de Holguín Oscar Lucero

Moya. <https://www.redalyc.org/journal/5891/589167642003/html/>

Caligiore Corrales, I. y Díaz Sosa, J. A. (2003, octubre). Clima organizacional y

desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. 8.

<https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>

Cardenas Rojas, E. (2018). *Asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la institución educativa n° 03 “antenor rizo patrón lequerica”*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Archivo digital.

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/874/1/T026_40167635_M.pdf

Castanyer, O y Ortega, E. (2013, 30 de noviembre). *La asertividad en el trabajo o cómo decir a tu jefe lo que piensas con el debido respeto*. Corporación de Radio y Televisión Española

<https://www.rtve.es/noticias/20131130/asertividad-trabajo-como-decir-a-tu-jefe-piensas-con-debido-respeto/805302.shtml>

Castillo, L. (2022). 81 planteles particulares siguen con el Bachillerato Internacional.

Diario

El

Comercio.

<https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/planteles-particulares-bachillerato-internacional-educacion.html>

Castro-Maldonado., J.J. Gómez-Macho., L.K. y Camargo-Casallas., E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174.

<https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

Chacón Mercado, E. (2020). *Incidencias para la aplicación del derecho fundamental de la identidad étnica y cultural ante la administración de justicia*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58504>

Ciprian Collantes, S. (2021). *Habilidades sociales y clima laboral remota en los docentes de cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59525/Ciprian_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Díaz Meza, M. (2021). *Comunicación asertiva y toma de decisiones en la clínica San Juan Bautista S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58800/D%C3%ADaz_MML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enriquez Bravo, M. y Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Revista Universidad Espiritu Santo. Edición Especial*, PP. 131-143 <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>

Escudero Sánchez, C. L. y Cortez Suárez, L. A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Eskenazi Angulo, M. G. (2021). *Comunicación asertiva y clima organizacional en una institución educativa del Callao - DREC 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69527/Eskena_zi_AMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Flores Rubio, C. (2023). *La escucha activa y la comunicación asertiva en los discentes del módulo de peinado de una institución educativa, Breña, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128643/Flores_RCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Solarte, M. (2009, 16 de diciembre). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuaderno de administración. N° 42. 43-61 <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- Gómez Domínguez, M., José Angulo, E. y González RoaGómez, L. (2017). Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*.
<https://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2018/02/Comunicaci%C3%B3n-asertiva-en-el-clima-laboral-de-escuelas-bolivarianas.pdf>
- Gutiérrez Ramirez, M. (2018). *Caracterización del clima escolar I.E.D. Unión Europea, sede a, primaria, j.t.* [Tesis de Maestría, Universidad Esternado de Colombia]. Archivo digital.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/e8595aa6-1e65-48af-8f55-d86699847b99/content>
- Gutiérrez Solano, L. G. (2017). *Comunicación asertiva: analisis bibliografico de las propuestas pedagogicas implementadas en el aula para lograr contextos educativos de sana convivencia en el desarrollo de una comunicación asertiva.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Archivo digital.
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/12970/Guti%E9rr ezSolanoLauraFernanda2018.pdf;jsessionid=4FE02DB10B80D23F8C6A559167F9469B?sequence=1>
- Guzmán Reyes, M., Ancín Adell, I. y Prieto Coello, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica Ecociencia*, 8.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/474/313>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M., Méndez Valencia, S. y Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. Editores S.A. DE C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herran Becerra, G. (2023). *Estado del arte de la influencia del clima laboral en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y su relación con la Calidad del Servicio y el Desempeño de los trabajadores*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás E Icontec]. Archivo digital. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/50904/2023gabrielhereran.pdf?sequence=1>

La pandemia en Ecuador provoca más de 90 mil deserciones escolares (2021). Diario el Correo. <https://diariocorreo.com.ec/57235/nacional/la-pandemia-en-ecuador-provoca-mas-de-90-mil-deserciones-escolares>

Landero (2019). *Bases fundamentales de la cultura de paz*. [Tesis de maestría. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco México] Archivo digital <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7989889>

- Lara Mazón, L. M. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Dialnet*, 4, ISSN-e 2765-8252. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958644>
- López Neira, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Archivo digital. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Maluenda Albornoz, J., Navarro Saldaña, G. y Varas Contreras, M. (2017). *Asertividad: Diferencias de sexo en estudiantes universitarios chilenos medidas a través del Inventario de Gambrill y Richey*. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, Vol. 16 N° 31. <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243152008004.pdf>
- Martinez Bermeo, S. H. (2023). *Comunicación asertiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas de Huancabamba, Piura, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109313/Martinez_BSH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Mena Rivera, K. J. (2021). *Clima Organizacional en Empresas Públicas: Una Revisión Sistemática*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66051/Mena_RKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morán Rivas, F. L. (2019). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43214/Mor%
c3%a1n_RFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y*](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43214/Mor%c3%a1n_RFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y*)

Moreno Andahua, C. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de gestión pública de la provincia de Huaraz - 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%C3
%ADspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y*](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%C3%ADspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y*)

Orejuela Franco, P. H. (2019). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fatima-Yaguachi*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Archivo digital.

[https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4740/O
rejuela%20Franco%20Patricio%20Harold.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4740/Orejuela%20Franco%20Patricio%20Harold.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ortiz Bravo, M. T. (2023). *El clima organizacional y su influencia en la comunicación interna de la epam (empresa pública aguas de manta) periodo 2022-2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Laica “Eloy Alfaro De Manabí”]. Archivo digital.

[https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/4504/1/ULEAM-ADM-
0146.PDF*](https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/4504/1/ULEAM-ADM-0146.PDF*)

- Prado Carrera, G. J. (2016). *La moral y la ética: Piedra angular en la enseñanza del derecho*. Opción, Vol. 32, núm. 13, 369-390
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf>*
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación aplicación práctica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. Archivo digital.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf*
- Pazmay Ramos, S. y Ortiz del Pino, A. R. (2018, 19 de junio). "*Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado*". Universidad El Bosque vol. XIV, núm. 26, 2018
<https://redalyc.org/journal/4096/409656163003/409656163003.pdf>
- Pazmiño Sàenz, R. E. (2019). *Comunicación y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43008/Pazmi%
%c3%b1o_SRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43008/Pazmi%c3%b1o_SRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivas, D. (2023, 21 de febrero). *El trabajo en equipo en las organizaciones según autores*. Psicología Organizacional.
https://psicologiaorganizational.com.mx/el-trabajo-en-equipo-en-las-organizaciones-segun-autores/?expand_article=1
- Riveros Paredes, P. N. y Grimaldo Muchotriggo, M . P. (2017). *Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima*.

<https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539008/html/>*

Robayo Gutiérrez, J. N. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39127/Robayo_GJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, A. (2017, 4 de septiembre). *Población y Muestra*. Investigación e innovación Metodológica.

<http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>

Sanca Escarcena, S. I. (2014). *Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes de instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Samán, Azángaro, Puno, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100596/Sanca_ESI-SD.pdf?sequence=4

Sumba Bustamante, R., Moreno Gonzabay, P. y Villafuerte Peñafiel, N. (2016). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. *Dominio de las Ciencias*, 8, 2477-8818

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

- Tapia Castañeda, I. E. (2019). *Comunicación y motivación en los docentes de una escuela básica, Guayaquil-Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41379/Tapia_CIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Univ. Danahe Miranda Hayes. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Digital Investigacion y negocios*. ISSN 2521-2737 http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf*
- Universidad Cesar Vallejo [UCV]. (2023). Resolución De Vicerrectorado De Investigación N°238-2023-Vi-Ucv . Pagin oficial. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2023/09/RVI-N%C2%B0238-2023-VI-UCV-Aprueba-PID-Fondo-de-Apoyo-2023-Ing.-Ambiental.pdf>
- Ureta Valdeos, P. (2015). *Clima organizacional y desarrollo organizacional en el instituto geográfico nacional – Lima, 2014*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6696/Ureta_VPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Villagrán Quilligana, D. E. (2021). “*Comunicación asertiva en el clima laboral de los Trabajadores del GAD parroquial Pasa*”. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnica de Ambato]. Archivo digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37036/1/TESIS%20DAVID%20VILLAGRAN%20222222-signed-signed-signed.pdf>

Villalobos Díaz, C. F. (2012). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobos_DCF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y*

Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A. y Espinoza Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9. 2218-3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3620201700

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Rodríguez (2016) ofrece una definición del clima organizacional escolar, como el ambiente en el que se desarrollan las interacciones entre el profesor y los estudiantes. Este ambiente se va formando gradualmente y se ve influenciado por varios factores, con un enfoque en la relación social entre el educador y los educandos, así como en los aspectos físicos y ambientales que rodean ese espacio. La combinación de estos elementos contribuye a crear un entorno propicio y saludable que promueve una convivencia efectiva en el contexto educativo.	La Variable clima organizacional. Está constituida por tres dimensiones: Trabajo en equipo, Motivación del Personal, Cultura de paz. Para recopilar información se utilizó el cuestionario escrito con preguntas que describen situaciones particulares.	Trabajo en equipo	Iniciativa del personal	1.- ¿Considera usted que un buen clima organizacional mejorará la comunicación entre la comunidad educativa?	Ordinal Escala de Likert 5 = Muy de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo.
				2.- ¿Cree usted que el trabajo en equipo se establece en ambientes organizados?	
				3.- ¿Considera usted, que el clima organizacional contribuye al trabajo en equipo?	
			Aspectos psicológicos	4.- ¿Consideras que el trabajo en equipo ha sido una parte esencial para el éxito de los proyectos?	
				5.- ¿Crees que la falta de colaboración y coordinación entre los miembros del equipo puede impactar negativamente en los resultados de un proyecto?	
				6.- ¿Consideras que el trabajo en equipo logra el cumplimiento de objetivos?	
				7.- ¿Los aspectos psicológicos como la confianza y la empatía influyen positivamente en el ambiente laboral?	
		Metas alcanzadas	8.- ¿Se promueve un aprendizaje de calidad donde existe una comunicación asertiva?		
			9.- ¿Consideras que se alcanzan satisfactoriamente las metas establecidas de proyectos en los trabajos en equipo?		
			10.- ¿El trabajo en equipo contribuye a mejorar tu capacidad para lograr metas académicas y personales?		
	Motivación del Personal	Atributos subjetivos (cordialidad, apoyo)	11.- ¿Consideras que los atributos subjetivos se fortalecen a través de la motivación personal?		
			12.- ¿Cree usted, que las cualidades personales, como la autoconfianza y la autodisciplina, influyen en tu motivación para alcanzar las metas?		
			13.- ¿Las características subjetivas, como la autoestima y la perseverancia, influyen positivamente en el clima organizacional?		
			14.- ¿Contempla usted, que la motivación del personal se refleja en los resultados esperados?		

			Rendimiento laboral	15. ¿De tu nivel de motivación depende el rendimiento laboral y la calidad de la educación que impartes?		
				16. ¿Tus cualidades y habilidades se desarrollan en ambientes organizados?		
			Calidad educativa	17. ¿Considera usted, que los administradores educativos deben capacitar a su personal en Relaciones Humanas?		
				18. ¿Cree usted, que el Estado debe impulsar ambientes educativos organizados y tecnificados?		
				19. ¿La motivación personal es un tema que se debe abordar con mucha importancia en las instituciones educativas?		
						Cultura de paz
	21. ¿Se debe establecer en el código de convivencia la cultura de mediación para fortalecer los ambientes laborales?					
	22. ¿Contempla usted, que es apropiado establecer una comisión de docentes para fomentar la mediación en todas las áreas?					
	Influencia positiva	23. ¿Cree usted, que los aspectos positivos en el personal, se dan cuando existe un eficiente clima organizacional?				
		24. ¿La cultura de paz en el entorno educativo puede tener una influencia positiva en la resolución de conflictos y en la promoción de relaciones armoniosas?				
		25. ¿Considera usted, que la promoción de una cultura de paz en tu comunidad educativa contribuye al desarrollo de habilidades sociales y emocionales que fomentan la convivencia pacífica?				
	Desarrollo de habilidades	26. ¿El desarrollo de otras competencias en los estudiantes, se da en ambientes de eficiente clima organizacional?				
27. ¿Una cultura de paz en el entorno escolar puede influir positivamente en el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y en la prevención de conflictos?						
28. ¿Si se establece una cultura de comunicación asertiva, influye en el logro de los objetivos?						

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Maluenda et al. (2017), La comunicación asertiva, según la definición se caracteriza por la capacidad de ciertas personas para expresar sus emociones, deseos y necesidades de manera transparente, respetuosa y afectuosa, al mismo tiempo que están dispuestas a escuchar las creencias y opiniones de los demás, manteniendo un claro sentido de los límites personales.	La Variable Comunicación asertiva. Está constituida por tres dimensiones: Estrategias de Asertividad, Tipos de comunicación, Habilidades sociales. Para recopilar información se utilizó el cuestionario escrito con preguntas que describen situaciones particulares	Estrategias de Asertividad	Claridad en la expresión	1. ¿Considera usted, que la claridad en la expresión verbal es indispensable en el desarrollo de las actividades académicas?	Ordinal Escala de Likert
				2. ¿Cree usted, que las estrategias asertivas de la comunicación influyen en la calidad educativa?	
				3. ¿Considera usted, que el uso de la tecnología colabora en la comunicación asertiva?	
			Resolución de conflictos	4. ¿Contempla usted, que se desarrolla la productividad del recurso humano aplicando una comunicación asertiva?	5 = Muy de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo 1 = Muy en desacuerdo.
				5. ¿Considera usted, que los docentes deben recibir capacitación en habilidades de comunicación asertiva para mejorar su entorno escolar?	
				6. ¿Debe la escuela promover la resolución de conflictos a través de la comunicación asertiva en lugar de la confrontación?	
		Autocontrol emocional	7. ¿Cree usted, que los administradores educativos deben fomentar una cultura de asertividad comunicacional entre pares?		
			8. ¿Cree usted, que la aplicación de estrategias de asertividad ha contribuido significativamente a tu capacidad de autocontrol emocional?		
			9. ¿El uso de estrategias de asertividad te ayuda a manejar de manera efectiva tus emociones en situaciones desafiantes o conflictivas?		
	Tipos de comunicación	Comunicación verbal	10. ¿Considera usted, que se debe elaborar y aplicar un manual de ética en las instituciones educativas?		
			11. ¿Es importante que los estudiantes se sientan cómodos expresando sus opiniones y preocupaciones de manera asertiva en el aula?		
			12. ¿Cree usted, que los padres de familia deben ser escuchados y valorados cuando expresan sus inquietudes o sugerencias?		

			Comunicación no verbal	<p>13. ¿Se debe fomentar una cultura educativa en el uso de la tecnología?</p> <p>14. ¿La comunicación no verbal desempeña un papel fundamental en la transmisión efectiva de mensajes y emociones en las interacciones cotidianas?</p> <p>15. ¿Cree usted, que la escuela debe capacitar a los docentes en lenguaje de señas?</p>	
			Comunicación Digital	<p>16. ¿Deben las instituciones capacitar sobre la comunicación digital a sus docentes?</p> <p>17. ¿La comunicación digital, ha cambiado la forma en que las personas se comunican en la actualidad, facilitando la conexión y la difusión de información?</p> <p>18. ¿Cree usted, que debe existir autoeducación en el manejo de la comunicación asertiva?</p>	
		Habilidades sociales	Empatía	<p>19. ¿Contemplas que debe existir la capacidad de escuchar activamente a los demás durante una conversación?</p> <p>20. ¿Consideras que puedes leer las señales no verbales de las personas, como el lenguaje corporal y las expresiones faciales, con precisión?</p> <p>21. ¿Consideras que los docentes deben tener la capacidad de resolver conflictos de manera efectiva y constructiva?</p>	
			Escucha activa	<p>22. ¿Considera que es importante aplicar la escucha activa en todos los ámbitos educativos?</p> <p>23. ¿La práctica de la escucha activa, que implica prestar total atención a lo que dice el interlocutor, mejorará la calidad de tus relaciones interpersonales?</p> <p>24. ¿Una comunicación asertiva influye en un excelente clima organizacional?</p>	
			Adaptabilidad Social	<p>25. ¿Considera usted, que la adaptabilidad personal dependerá del clima organizacional?</p> <p>26. ¿La adaptabilidad social, es decir, la capacidad de ajustarse a diferentes situaciones sociales y culturas, es importante para mantener relaciones efectivas en un mundo cada vez más diverso?</p> <p>27. ¿Considera necesario trabajar en el proceso de adaptabilidad de los estudiantes extranjeros?</p>	

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO DIRECTIVO DOCENTE ADMINISTRATIVO SEXO M H

CONDICIÓN N C AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa elen tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) MUY EN DESACUERDO	(2) EN DESACUERDO	(3) INDIFERENTE	(4) DE ACUERDO	(5) MUY DE ACUERDO
-----------------------	-------------------	-----------------	----------------	--------------------

DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que un buen clima organizacional mejorará la comunicación entre la comunidad educativa?	MED	ED	I	DA	MA
2	¿Cree usted que el trabajo en equipo se establece en ambientes organizados?	MED	ED	I	DA	MA
3	¿Considera usted, que el clima organizacional contribuye al trabajo en equipo?	MED	ED	I	DA	MA
4	¿Consideras que el trabajo en equipo ha sido una parte esencial para el éxito de los proyectos?	MED	ED	I	DA	MA
5	¿Crees que la falta de colaboración y coordinación entre los miembros del equipo puede impactar negativamente en los resultados de un proyecto?	MED	ED	I	DA	MA
6	¿Consideras que el trabajo en equipo logra el cumplimiento de objetivos?	MED	ED	I	DA	MA
7	¿Los aspectos psicológicos como la confianza y la empatía influyen positivamente en el ambiente laboral?	MED	ED	I	DA	MA
8	¿Se promueve un aprendizaje de calidad donde existe una comunicación asertiva?	MED	ED	I	DA	MA
9	¿Consideras que se alcanzan satisfactoriamente las metas establecidas de proyectos en los trabajos en equipo?	MED	ED	I	DA	MA
10	¿El trabajo en equipo contribuye a mejorar tu capacidad para lograr metas académicas y personales?	MED	ED	I	DA	MA
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN DEL PERSONAL		Escala de Valoración				

11	¿Consideras que los atributos subjetivos se fortalecen a través de la motivación personal?	MED	ED	I	DA	MA
12	¿Cree usted, que las cualidades personales, como la autoconfianza y la autodisciplina, influyen en tu motivación para alcanzar las metas?	MED	ED	I	DA	MA
13	¿Las características subjetivas, como la autoestima y la perseverancia, influyen positivamente en el clima organizacional?	MED	ED	I	DA	MA
14	¿Contempla usted, que la motivación del personal se refleja en los resultados esperados?	MED	ED	I	DA	MA
15	¿De tu nivel de motivación depende el rendimiento laboral y la calidad de la educación que impartes?	MED	ED	I	DA	MA
16	¿Tus cualidades y habilidades se desarrollan en ambientes organizados?	MED	ED	I	DA	MA
17	¿Considera usted, que los administradores educativos deben capacitar a su personal en Relaciones Humanas?	MED	ED	I	DA	MA
18	¿Cree usted, que el Estado debe impulsar ambientes educativos organizados y tecnificados?	MED	ED	I	DA	MA
19	¿La motivación personal es un tema que se debe abordar con mucha importancia en las instituciones educativas?	MED	ED	I	DA	MA
DIMENSIÓN 3: CULTURA DE PAZ		Escala de Valoración				
20	¿Considera usted, que la mediación de conflictos se refleja en las unidades educativas organizadas?	MED	ED	I	DA	MA
21	¿Se debe establecer en el código de convivencia la cultura de mediación para fortalecer los ambientes laborales?	MED	ED	I	DA	MA
22	¿Contempla usted, que es apropiado establecer una comisión de docentes para fomentar la mediación en todas las áreas?	MED	ED	I	DA	MA
23	¿Cree usted, que los aspectos positivos en el personal, se dan cuando existe un eficiente clima organizacional?	MED	ED	I	DA	MA
24	¿La cultura de paz en el entorno educativo puede tener una influencia positiva en la resolución de conflictos y en la promoción de relaciones armoniosas?	MED	ED	I	DA	MA
25	¿Considera usted, que la promoción de una cultura de paz en tu comunidad educativa contribuye al desarrollo de habilidades sociales y emocionales que fomentan la convivencia pacífica?	MED	ED	I	DA	MA
26	¿El desarrollo de otras competencias en los estudiantes, se da en ambientes de eficiente clima organizacional?	MED	ED	I	DA	MA
27	¿Una cultura de paz en el entorno escolar puede influir positivamente en el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y en la prevención de conflictos?	MED	ED	I	DA	MA
28	¿Si se establece una cultura de comunicación asertiva, influye en el logro de los objetivos?	MED	ED	I	DA	MA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO DIRECTIVO DOCENTE ADMINISTRATIVO SEXO M H

CONDICIÓN N C AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa elen tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los cuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) MUY EN DESACUERDO	(2) EN DESACUERDO	(3) INDIFERENTE	(4) DE ACUERDO	(5) MUY DE ACUERDO
----------------------------------	------------------------------	------------------------	---------------------------	-------------------------------

DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted, que la claridad en la expresión verbal es indispensable en el desarrollo de las actividades académicas?	MED	ED	I	DA	MA
2	¿Cree usted, que las estrategias asertivas de la comunicación influyen en la calidad educativa?	MED	ED	I	DA	MA
3	¿Considera usted, que el uso de la tecnología colabora en la comunicación asertiva?	MED	ED	I	DA	MA
4	¿Contempla usted, que se desarrolla la productividad del recurso humano aplicando una comunicación asertiva?	MED	ED	I	DA	MA
5	¿Considera usted, que los docentes deben recibir capacitación en habilidades de comunicación asertiva para mejorar su entorno escolar?	MED	ED	I	DA	MA
6	¿Debe la escuela promover la resolución de conflictos a través de la comunicación asertiva en lugar de la confrontación?	MED	ED	I	DA	MA
7	¿Cree usted, que los administradores educativos deben fomentar una cultura de asertividad comunicacional entre pares?	MED	ED	I	DA	MA
8	¿Cree usted, que la aplicación de estrategias de asertividad ha contribuido significativamente a tu capacidad de autocontrol emocional?	MED	ED	I	DA	MA
9	¿El uso de estrategias de asertividad te ayuda a manejar de manera efectiva tus emociones en situaciones desafiantes o conflictivas?	MED	ED	I	DA	MA
DIMENSIÓN 2: TIPOS DE COMUNICACIÓN		Escala de Valoración				
10	¿Considera usted, que se debe elaborar y aplicar un manual de ética en las instituciones educativas?	MED	ED	I	DA	MA

11	¿Es importante que los estudiantes se sientan cómodos expresando sus opiniones y preocupaciones de manera asertiva en el aula?	MED	ED	I	DA	MA
12	¿Cree usted, que los padres de familia deben ser escuchados y valorados cuando expresan sus inquietudes o sugerencias?	MED	ED	I	DA	MA
13	¿Se debe fomentar una cultura educativa en el uso de la tecnología?	MED	ED	I	DA	MA
14	¿La comunicación no verbal desempeña un papel fundamental en la transmisión efectiva de mensajes y emociones en las interacciones cotidianas?	MED	ED	I	DA	MA
15	¿Cree usted, que la escuela debe capacitar a los docentes en lenguaje de señas?	MED	ED	I	DA	MA
16	¿Deben las instituciones capacitar sobre la comunicación digital a sus docentes?	MED	ED	I	DA	MA
17	¿La comunicación digital, ha cambiado la forma en que las personas se comunican en la actualidad, facilitando la conexión y la difusión de información?	MED	ED	I	DA	MA
18	¿Cree usted, que debe existir autoeducación en el manejo de la comunicación asertiva?	MED	ED	I	DA	MA
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES SOCIALES		Escala de Valoración				
19	¿Contemplas que debe existir la capacidad de escuchar activamente a los demás durante una conversación?	MED	ED	I	DA	MA
20	¿Consideras que puedes leer las señales no verbales de las personas, como el lenguaje corporal y las expresiones faciales, con precisión?	MED	ED	I	DA	MA
21	¿Consideras que los docentes deben tener la capacidad de resolver conflictos de manera efectiva y constructiva?	MED	ED	I	DA	MA
22	¿Considera que es importante aplicar la escucha activa en todos los ámbitos educativos?	MED	ED	I	DA	MA
23	¿La práctica de la escucha activa, que implica prestar total atención a lo que dice el interlocutor, mejorará la calidad de tus relaciones interpersonales?	MED	ED	I	DA	MA
24	¿Una comunicación asertiva influye en un excelente clima organizacional?	MED	ED	I	DA	MA
25	¿Considera usted, que la adaptabilidad personal dependerá del clima organizacional?	MED	ED	I	DA	MA
26	¿La adaptabilidad social, es decir, la capacidad de ajustarse a diferentes situaciones sociales y culturas, es importante para mantener relaciones efectivas en un mundo cada vez más diverso?	MED	ED	I	DA	MA
27	¿Considera necesario trabajar en el proceso de adaptabilidad de los estudiantes extranjeros?	MED	ED	I	DA	MA

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Nivel de confianza en la investigación: 95%

Valor Z = 1,96

Margen de error muestral = 5% = 0,05

Población objetivo = 35 Docentes

Proporción muestral = 0,5 (Criterio conservador)

Fórmula: Población finita

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5) (35)}{(0.05)^2 (35-1) + (1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}$$

$$n = 31,44$$

$$n = 31 \text{ Docentes}$$

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	28

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	125,55	78,873	,244	,956
P2	125,82	77,964	,231	,957
P3	125,91	74,091	,657	,953
P4	125,82	72,564	,867	,951
P5	126,09	73,491	,755	,952
P6	125,73	74,818	,648	,953
P7	125,73	76,418	,445	,955
P8	126,00	75,000	,553	,954
P9	126,00	75,600	,485	,955
P10	125,73	74,018	,751	,952
P11	125,73	74,018	,751	,952
P12	125,73	75,018	,622	,954
P13	125,55	77,273	,549	,954
P14	125,91	73,491	,727	,953
P15	125,82	75,964	,461	,955
P16	125,82	72,564	,867	,951
P17	125,82	73,364	,770	,952
P18	125,73	73,418	,829	,952
P19	125,91	74,291	,634	,954
P20	126,00	74,400	,622	,954
P21	125,73	73,418	,829	,952
P22	125,82	73,564	,746	,952
P23	125,82	72,564	,867	,951
P24	125,73	76,018	,496	,955
P25	125,73	73,418	,829	,952
P26	125,91	72,491	,844	,951
P27	125,64	77,455	,373	,956
P28	125,55	77,873	,434	,955

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	27

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	118,73	85,018	,750	,944
P2	118,91	86,491	,565	,946
P3	118,73	85,018	,750	,944
P4	118,64	85,055	,810	,944
P5	119,00	88,000	,423	,947
P6	118,91	84,691	,759	,944
P7	119,00	85,200	,730	,944
P8	118,82	83,564	,882	,942
P9	118,73	87,618	,464	,947
P10	118,64	88,255	,431	,947
P11	118,91	88,491	,355	,948
P12	119,09	86,491	,638	,945
P13	118,73	83,618	,908	,942
P14	119,09	82,691	,778	,943
P15	119,27	80,418	,647	,947
P16	118,73	84,018	,630	,945
P17	118,82	83,964	,838	,943
P18	118,73	83,618	,908	,942
P19	118,55	88,673	,449	,947
P20	118,82	83,964	,838	,943
P21	118,64	86,255	,666	,945
P22	118,64	86,055	,690	,945
P23	118,73	86,218	,617	,945
P24	118,64	85,855	,714	,944
P25	118,91	90,691	,039	,957
P26	118,55	87,273	,637	,945
P27	118,55	87,273	,637	,945

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE

CLIMA ORGANIZACIONAL

Experto validador 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Carlos Xavier Castillo Tomalá**

Especialidad del validador: Docente ciencias exactas Matemática y Física

Fecha: 25 de octubre de 2023

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 validador



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

Experto validador 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Carlos Xavier Castillo Tomalá**

Especialidad del validador: Docente ciencias exactas Matemática y Física

Fecha: 25 de octubre de 2023

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 validador



Archivo Editar Ver Historial Marcadores Herramientas Ayuda

SENECYT - Secretaría Nacional X

https://www.senecyt.gob.ec/consulta-titulos-web/faces/vista/consulta/consulta.xhtml

Identificación: 0909425811 [Imprimir información](#)

Nombres: CASTILLO TOMALA CARLOS XAVIER

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
MAGISTER EN EDUCACION	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO	Nacional		1037-2022-2420012	2022-02-14	EDUCACION	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
PROFESOR CON ESPECIALIZACION EN EDUCACION PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-02-116171	2002-06-19	EDUCACION	
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION: FISICO MATEMATICAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-03-457865	2003-11-05	EDUCACION	

31°C Mayorm. nubla... 16:50 6/1/2024

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

Experto validador 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Delia Yolanda Vilema Chuiza

Especialidad del validador: Docente Especialista en diseño curricular

Fecha: 25 de octubre de 2023

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 validador



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

Experto validador 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: **SI**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Delia Yolanda Vilema Chuiza

Especialidad del validador: Docente Especialista en diseño curricular

Fecha: 25 de octubre de 2023

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 validador

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Delia Vilema', written over a circular stamp or seal.

Archivo Editar Ver Historial Marcadores Herramientas Ayuda

SENECYT - Secretaría Nacional

https://www.senecyt.gob.ec/consulta-titulos-web/faces/vista/consulta/consulta.xhtml

Información Personal

Identificación: 0910444553 [Imprimir Información](#)

Nombres: VILEMA CHUIZA DELIA YOLANDA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-14-88043788	2014-02-05	EDUCACION	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-12-1129918	2012-04-11	EDUCACION	

31°C Mayorm. nubla... 16:55 6/1/2024

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE

CLIMA ORGANIZACIONAL

Experto validador 3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Luis Francisco Panchana Villacís**

Especialidad del validador: Docente ciencias exactas Matemática y Física

Fecha: 25 de octubre de 2023

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 validador



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

Experto validador 3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Luis Francisco Panchana Villacís

Especialidad del validador: Docente ciencias exactas Matemática y Física

Fecha: 25 de octubre de 2023

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 validador



Archivo Editar Ver Historial Marcadores Herramientas Ayuda

SENECYT - Secretaría Nacional X

https://www.senescyt.gob.ec/consulta-titulos-web/faces/vista/consulta/consulta.xhtml

Identificación: 0920047867 [Imprimir Información](#)

Nombres: PANCHANA VILLACIS LUIS FRANCISCO

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
MAGISTER EN GESTION EDUCATIVA	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO	Nacional		1037-2021-2254345	2021-01-20	EDUCACION	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
INGENIERO INDUSTRIAL	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-07-740687	2007-02-26	INGENIERIA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCION	
PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA ESPECIALIZACION COMERCIO Y ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-09-897292	2009-03-03	EDUCACION	

31°C Mayorm. nubla... 16:59 6/1/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y la comunicación asertiva en los docentes en una institución educativa, Guayaquil, 2023", cuyo autor es LEIVA SARANGO IBO ADALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 09 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 13-01-2024 04:18:31

Código documento Trilce: TRI - 0729168