



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07,  
Independencia, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en psicología educativa

**AUTORA:**

Br. Fanny Paola Gonzales Trujillo

**ASESOR:**

Mgrt. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Evaluación y Aprendizaje

**PERÚ – 2018**

Dra. Maritza Guzmán Meza  
**Presidente**

Mgrt. Luis Alexis Hidalgo Torres  
**Secretario**

Mg. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar  
**Vocal**

**Dedicatoria**

Con amor a mi madre, mis hermanos y sobrinos por impulsarme en cada momento para alcanzar mis metas.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, que me dio la oportunidad de crecer como profesional. A mis profesores, quienes con su experiencia me han enseñado lo importante que es investigar. A mis compañeros, quienes me enseñaron que lo importante es estudiar.

### **Declaratoria de autoría**

Yo, Fanny Paola Gonzales Trujillo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, 2016”, presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Magister en Psicología Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de junio del 2017

## Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado calificador

Presento la tesis titulada “Asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, 2016”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas.

El estudio de tesis está constituido por ocho capítulos. En el primer capítulo se muestra la introducción. En el segundo capítulo, se muestra el marco metodológico. En el capítulo tercero se presentan los resultados. En el cuarto capítulo, se presenta la discusión y en el quinto las conclusiones a las que se arriban. En el capítulo seis las recomendaciones. Se finaliza con los capítulos siete, en donde se precisan las referencias bibliográficas y capítulo ocho con los anexos.

Los resultados hallados en la investigación evidencian la existencia de relación significativa entre asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

**Tabla de contenido**

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3. Justificación	31
1.4. Problema	32
1.5. Hipótesis	35
1.6. Objetivos	36
<b>II. Metodología</b>	
2.1. Variables	38
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Metodología	40
2.4. Tipos de estudio	40
2.5. Diseño	41
2.6. Población, muestra y muestreo	41
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44

2.8. Métodos de análisis de datos	50
2.9. Aspectos éticos	50
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Análisis descriptivo	53
3.2. Prueba de hipótesis	61
<b>IV. Discusión</b>	66
<b>V. Conclusiones</b>	69
<b>VI. Recomendaciones</b>	71
<b>VII. Referencias</b>	73
<b>Anexos</b>	80
Anexo 1. Artículo científico	81
Anexo 2. Matriz de consistencia	87
Anexo 3. Constancia de aplicación	89
Anexo 4. Matriz de datos	90
Anexo 5. Instrumentos	99
Anexo 6. Fichas de validación	105
Anexo 7. Inprpant de resultados	123

## Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable asertividad	39
Tabla 2: Operacionalización de la variable clima laboral	40
Tabla 3: Distribución de la población	42
Tabla 4: Distribución de la muestra	44
Tabla 5: Niveles de interpretación del cuestionario de asertividad	46
Tabla 6: Juicio de Expertos para del cuestionario de asertividad	46
Tabla 7: Coeficiente de Fiabilidad del cuestionario de asertividad	47
Tabla 8: Niveles de interpretación del cuestionario de clima laboral	48
Tabla 9: Juicio de Expertos para el cuestionario de clima laboral	49
Tabla 10: Coeficiente de Fiabilidad del cuestionario de clima laboral	50
Tabla 11 Niveles de asertividad	53
Tabla 12: Niveles de autoasertividad	54
Tabla 13: Niveles de heteroasertividad	55
Tabla 14: Niveles de clima laboral	56
Tabla 15: Niveles de percepción de las relaciones interpersonales	57
Tabla 16: Niveles de percepción de la cohesión de grupo	58
Tabla 17: Niveles de percepción de la calidad de vida laboral	59
Tabla 18: Niveles de percepción de la motivación laboral	60
Tabla 19: Correlación de Spearman entre asertividad y clima laboral	61
Tabla 20: Correlación de Spearman entre asertividad y relaciones interpersonales	62
Tabla 21 Correlación de Spearman entre asertividad y cohesión de grupo	63
Tabla 22: Correlación de Spearman entre asertividad y calidad de vida laboral	64
Tabla 23 Correlación de Spearman entre asertividad y motivación	65

## Lista de figuras

	Página
Figura 1: Niveles de asertividad	53
Figura 2: Niveles de autoasertividad	54
Figura 3: Niveles de heteroasertividad	55
Figura 4: Niveles de clima laboral	56
Figura 5: Niveles de percepción de las relaciones interpersonales	57
Figura 6: Niveles de percepción de la cohesión de grupo	58
Figura 7: Niveles de percepción de la calidad de vida laboral	59
Figura 8: Niveles de percepción de la motivación laboral	60

## Resumen

En la investigación titulada “Asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, 2017”, tuvo el propósito de determinar la relación entre asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas.

El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 167 docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 07 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana que se ubican en el distrito de Independencia, quienes fueron elegidos en forma probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.886, en el cuestionario de asertividad y 0.797 en el cuestionario de clima laboral.

Los resultados hacen concluir que existe relación directa y significativa ( $r=0.711$ ;  $p<.05$ ) entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia. Estos resultados indican que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de tener un clima laboral favorable.

*Palabras clave:* Asertividad, clima laboral, docentes

## Abstract

In the investigation titled "Assertiveness and labor climate in educational of the Net 07, Independence, 2017", he/she has the purpose of determining the relationship between assertiveness and labor climate in educational public institutions.

The investigation type was basic, the design not experimental, traverse and correlacional. The sample was composed by 167 educational of educational institutions of the levels of initial, primary and secondary education of the Net 7 of UGEL 02 of Metropolitan Lima that are located in the district of Independence who you/they were chosen in probabilistic form. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.886, in the assertiveness questionnaire and 0.797 in the questionnaire of labor climate.

The results make conclude that significant relationship exists ( $r = 0.711$ ;  $p < .05$ ) between assertiveness and labor climate in educational of the Net 07, Independence. These results indicate that to more assertiveness there will be bigger probabilities of having a labor favorable climate.

*Keywords:* Assertiveness, labor, educational climate

# **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Silva (2016), en su tesis titulada “La Comunicación Asertiva de las Decisiones Directivas: Una Estrategia de Fortalecimiento del Clima Institucional”, tuvo como objetivo determinar que la comunicación asertiva mejora el clima laboral. El estudio fue cualitativo, aplicándose encuestas y entrevistas no estructuradas en un grupo de 12 docentes. Los resultados indican que las decisiones directivas no tienden a ser ni asertivas ni participativas, ya que no involucran a los docentes en las decisiones que les atañen a su trabajo. Consideran que un plan de mejora hará posible la creación de nuevos canales de comunicación y espacios participativos que favorezcan el bienestar del personal y por lo tanto el clima.

Aguilar (2014) en su investigación “La comunicación asertiva como estrategia gerencial de los directivos vinculada al fortalecimiento del clima organizacional en las escuelas del NER 377 en Sanare Estado Lara” tuvo el propósito de demostrar que la comunicación asertiva es una estrategia que posibilita una mejor gerencia y ambos se asocian al desarrollo del clima laboral. La muestra se conformó con 85 profesores que laboran en colegios del Estado Lara. Se desarrolló como instrumento una escala que fue validada con juicio de expertos. Los resultados indican que los directivos no utilizan comunicación asertiva y por lo tanto el clima laboral no se fortalece, lo cual se ve reforzado por los mínimos espacios de interacción que subsiste en la organización; esto último no permite que el personal se integre, ya que prevalece un clima autoritario y poco participativo.

Asimismo, Sánchez (2013) en su tesis titulada “La administración como factor determinante en el clima laboral de los docentes de psicología”. Tuvo el objetivo de analizar los factores motivacionales expuestas desde el ámbito organizacional y su relación con el clima laboral. Se realizó una investigación básica, de nivel descriptiva y de campo, donde la muestra de estudio estuvo conformado por doce (12) trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y el

instrumento el cuestionario de 39 ítems, los cuales fueron validados por medio del juicio de expertos. La confiabilidad fue determinada mediante el alfa de Cronbach ( $\alpha=0.88$ ). Concluyó que: existe una correlación directa entre los factores motivacionales que implementa la administración como y el clima laboral de los docentes de psicología.

Eglys (2013). En su tesis titulada “Comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica”, tuvo como objetivo demostrar que la comunicación expuesta con efectividad incide positivamente en el clima laboral. La investigación fue descriptiva, siendo la muestra 16 profesores y tres administrativos. El instrumento fue un cuestionario con tres posibilidades de respuesta, el cual fue sometido a validez de contenido y construcción. La confiabilidad se determinó con el alfa de Cronbach. Concluyó refiriendo que los niveles comunicativos del directivo no se desarrollan con fluidez y claridad; razón por el cual se dificulta la participación y la socialización. Estas situaciones, señala, son las que influyen en el clima laboral.

Cuadra et al. (2012), en su investigación “Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral”, pretendió demostrar que tan efectiva era el uso de psicología positiva sumada a habilidades sociales para mejorar el clima laboral. La investigación fue de tipo cuantitativo y diseño cuasi experimental, considerándose una muestra de 44 sujetos para ello. El instrumento fue un cuestionario de clima laboral validado en el mismo estudio. Los resultados hacen concluir que la implementación de actividades enfocadas desde la psicología positiva y habilidades sociales mejora significativamente la satisfacción laboral y el clima laboral lo que a su vez influye positivamente en el clima de aula.

### **Antecedentes nacionales**

Calderón (2016), en su tesis titulada “Los talleres de asertividad y el mejoramiento del clima organizacional con enfoque humanístico-cognitivo, en la I.E N° 1733 – Mi Mundo Maravilloso”, tuvo como objetivo demostrar que la asertividad mejora el

clima laboral. La investigación fue cuantitativa y el diseño pre experimental. La muestra se conformó con 17 integrantes de la comunidad educativa a quienes se les aplicaron cuestionarios validados para el estudio. La investigación concluyó que el desarrollo de la asertividad desde la perspectiva cognitivo-humanista mejora el clima laboral de la institución educativa, en vista que logra fortalecer los niveles de cohesión, actitud positiva, identificación responsabilidad, libertad y autonomía así como una comunicación más abierta y democrática.

Tapia y Ventura (2016), en su tesis titulada “Clima laboral y asertividad en trabajadores de una empresa distribuidora de abarrotes. Chiclayo 2015”, tuvo el objetivo de establecer que las variables clima laboral y asertividad se encuentran correlacionadas. El estudio fue de tipo básico, diseño correlacional. La muestra lo constituyeron 132 trabajadores de una empresa privada. Los instrumentos fueron la escala de Clima laboral CL – SPC y el Auto informe de conducta asertiva ADCA- 1. Los resultados indican que clima laboral no se correlaciona ni con la autoasertividad ( $r=0,085$ ;  $p=0.33$ ) ni con la heteroasertividad ( $r=-0,028$ ;  $p=0.75$ ). Por lo que se concluye que el clima laboral no se relaciona con la asertividad.

Albañil (2015) en su tesis titulada “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, tuvo como objetivo identificar factores explicativos del clima laboral. La metodología utilizada es de tipo cuantitativa descriptivo, haciendo uso del método de encuesta. Para el presente estudio se considera como muestra a 58 miembros de la comunidad educativa entre directivos, docentes y auxiliares de educación. Entre los resultados hallados informa que el factor que favorece el clima laboral es el reconocimiento que se recibe de los demás integrantes de la comunidad educativa, pero como ello es escaso, el clima laboral también lo es. El bajo respeto que se guardan entre ellos se debe a dificultades en el ejercicio del liderazgo del director, lo cual se acrecienta debido al bajo nivel de comunicación que suscita entre los actores de la comunidad educativa.

León (2015), en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013” tuvo como objetivo comprobar que el clima laboral se relaciona con el liderazgo directivo. El estudio fue de tipo básica y diseño correlacional causal. La muestra estuvo constituida por 27 trabajadores entre profesores y administrativos de la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra. Se utilizó dos cuestionarios elaborados y validados para fines del estudio. Los resultados señalan que hay una correlación muy alta y positiva entre clima organizacional y estilo de liderazgo del director.

Montoya (2015), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa De Lima, 2015”, tuvo el objetivo de correlacionar las variables inteligencia emocional y clima organizacional. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, se utilizó una muestra de 93 trabajadores de ambos sexos. Los participantes fueron evaluados con los siguientes instrumentos: Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On (1997), y la Escala de Clima Organizacional CL-SPC (2004). El análisis estadístico reveló que no existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015, ni relación entre sus dimensiones a excepción del componente

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1. Asertividad**

#### **Definición**

Asertividad procede del latín *asserere*, *assertum*, que significa “afirmar”. Así pues asertividad significa afirmación de la propia personalidad, confianza en uno mismo, autoestima, et. Implica ser capaz de hablar en primera persona, hacerse cargo de lo que uno piensa, siente necesita o desea.

En sus inicios, la asertividad se orientaba primordialmente a evitar los efectos y las consecuencias negativas que en el plano de las relaciones interpersonales podían tener determinadas actitudes y expresiones inadecuadas. Constituía un pequeño apartado dentro del gran capítulo de las habilidades sociales, las cuales se dirigían únicamente, también, a personas con algún tipo de déficit en sus comportamientos sociales.

Definir la asertividad resulta complejo en medida que usualmente se ha descrito sus características desde diversos constructos, los cuales se han ido exponiendo desde diversas investigaciones en los últimos años. De esa manera se hace referencia a comunicación asertividad, habilidad social, conducta asertiva o competencia social para conceptualizarla; incluso se le ha atribuido como uno de los indicadores de autoestima o locus de control, lo que da lugar a otra discrepancia: si es que hay que considerarla un constructo unidimensional o multidimensional (González, 2009). Como constructo unidimensional parece indicar un rasgo de otro constructo relacionado a la personalidad; sin embargo, como constructo multidimensional amerita su propia construcción teórica, por lo que el desafío sería sus posibilidades de medición.

Existen diversas definiciones de asertividad. Como los señala Naranjo (2008) “ciertos autores consideran la asertividad como la conducta que posibilita la disminución de la ansiedad, otros la consideran como la defensa de los derechos propios y algunos como la habilidad para expresar sentimientos y pensamientos”. (p. 3). La asertividad se orienta hacia la comunicación efectiva y afectiva a la vez, y se relaciona con la capacidad de generar sentimientos agradables y la práctica de valores tan esenciales para la convivencia como la empatía, la honestidad, la libertad, la responsabilidad, el respeto, etc. Wolpe (1958), fue el primero en definirla, se refiere a ella, “como la expresión abierta de amistades, afecto y otros sentimientos no ansiosos”. Alberti y Emmons (1978), la define como “una conducta que capacita a una persona para actuar de acuerdo a sus propios intereses, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer sus derechos personales sin violar los derechos de los demás”. Para Lazarus (1971), asertividad significa defender los derechos

personales y expresar los pensamientos, emociones y creencias de manera directa, honesta y apropiada, que no viole los derechos de otra persona.

Fensterheim y Baer (1975) alude a la asertividad como la acción de mostrarse uno mismo, de afirmarse. Güell (2005) como expresión de los propios intereses, creencias, opiniones y deseos de manera honrada, tranquila, sin sentimiento de culpa y sin perjudicar ni agredir los deseos, intereses o derechos de los otros. Asimismo, se denomina conducta asertiva, que es definida por Güell y Muñoz (2000), como la “manifestación adecuada del aspecto emocional durante el relacionamiento emocional, sin expresión de conducta ansiosa o agresiva”. Riso (2000) en tanto, expone que “una persona es asertiva si es que es capaz de practicar o proteger sus derechos personales”. Por otro lado, Melgosa (1995), refiere que la asertividad es: “la expresión de sentimientos de modo sincero abierto y espontáneo, sin dañar la sensibilidad de la otra persona” (p. 84). Otra forma de definir la asertividad es describiendo sus características. De esta manera Rice (2000), refiere que “las personas asertivas son seguras de sí mismas, transparentes, con habilidad para expresarse fluidamente sin posibilidades de vivenciar resentimientos”.

Por su parte Güell y Muñoz (2000), manifiesta que “las personas asertivas son aquellas personas en quienes resulta difícil manipular ya que tiene desarrollada alta autoestima y regulación emocional”. Otra referencia que se hace a las personas asertivas es la sinceridad (Neidharet, Weinstein y Conry, 1989), puesto que “defienden la realidad tal y como se presenta, evitando distorsionar, exagerar o creando espacios de autoalabanzas. Afirman su verdadero yo, sin ocultar ni manipular”. Asimismo, León, Rodríguez, Ferrel y Ceballos (2009) definen asertividad como el “conocimiento y expresión de los deseos, valores, necesidades, expectativas y disgustos de un individuo” (p. 92). Así pareciera que la asertividad solo le incumbe a una sola persona; sin embargo, hay que aclarar que estas expresiones se expresan simultáneamente entre todos los interlocutores que participan en una experiencia interactiva. Pero como lo señala Aguilar, (1987), la persona asertiva debe asegurar con firmeza y decisión cuanto dice y hace. Por tanto, si bien es cierta la asertividad surge en la misma

convicción de la persona, su expresión demanda la participación de las personas del entorno que maneja los mismos códigos culturales.

### **Base teórica de asertividad**

La asertividad ha sido abordada por diversas teorías para su comprensión. Desde la teoría del condicionamiento clásico se habló de inhibición y excitación para describir un comportamiento reflejo que caracteriza a una persona y sobre esa perspectiva Rodríguez y Serralde (1991), indicaron que la inhibición podría ser la pasividad y la excitación, la agresividad, cuando se quiere analizar una conducta social observable.

Para la teoría cognitiva conductual, la respuesta asertiva no es reflejo sino es consecuencia de una decisión del sujeto ya que finalmente siempre expresa lo que cree, siente y desea. Sin embargo, para esta teoría el obstáculo que tiene toda persona son los aspectos cognitivos y afectivos, dado que interfieren en la percepción de la situación social y en la expresión de la respuesta, la denominaron ansiedad ante situaciones sociales (Flores, 1994).

La teoría en la que se basa el presente estudio es el Modelo Cognitivo Conductual Integrado de García y Magaz (2011). García y Magaz (2011), proponen su Modelo Cognitivo Conductual Integrado para explicar

cómo se instaura la conducta asertiva en la infancia y la adolescencia. Dada la naturaleza de sus base teóricas, lo autores proponen que la conducta asertiva es consecuencia del procesamiento de información bajo la influencia del entorno donde se encuentra.

De esta manera, la percepción de un estímulo por parte del sujeto, siempre provocará en él una respuesta emocional éste una reacción emocional inmediata e involuntaria, sustentada en sus experiencias previas. Paralelamente a ello, se muestra una respuesta cognitiva asociada a la percepción del contexto en la que se encuentra el cual lleva una valoración racional del mismo (deseabilidad,

alternativas de respuesta, anticipación y posibles consecuencias), para finalmente elegir la respuesta a emitir.

Dependiendo de la “valoración” que realiza el sujeto, la emoción puede quedar modulada, tanto en intensidad y naturaleza lo que permitirá tomar una decisión acerca de la respuesta social más óptima a emitir. Esta respuesta vendría a ser la conducta asertiva, cuyas emociones, dependiendo de sus niveles de éxito se van guardando en la memoria, los cuales influirían en las reacciones emocionales futuras con la consiguiente expresión de cogniciones, valores, actitudes que modulan las nuevas interacciones. Al proceso, que inicia desde la percepción del estímulo, pasando por el procesamiento cognitivo que llevará a una decisión de respuesta, modulada por el contexto es lo que García y Magaz (2011), llamaron asertividad y constituye la variable del presente estudio.

### **Dimensiones de la asertividad**

García y Magaz (2011) propusieron los siguientes indicadores para medir la asertividad:

Actuar de modo diferente a como los demás desearían , Hacer las cosas de manera imperfecta, Cometer equivocaciones, Pensar de manera propia y diferente, Cambiar de opinión , Aceptar o rechazar críticas o quejas, Decidir la importancia de las cosas, No saber algo, No entender algo, Formular preguntas  
Hacer peticiones, Rechazar una petición, Expresar sus sentimientos, Elogiar y recibir elogios.

Estos indicadores señalan derechos para actuar de determinada manera y se describen desde la percepción del mismo sujeto (autoasertividad) o el de los demás (heteroaseertividad).

### **Dimensión 1: Autoasertividad**

Esta dimensión es definida operativamente como la “clase de comportamiento que constituye un acto de expresión sincera y cordial de los sentimientos propios y de defensa de los propios valores, gustos, deseos o preferencias”. (García y Magaz, 2011, p. 14). Es el grado de respeto y consideración hacia los sentimientos, ideas y comportamientos propios. Es el grado en que una persona considera que tienen derechos asertivos básicos (Chong, 2015). Según Pérez (2013), este tipo de asertividad se desarrolla a través de la experiencia diaria (se validan a través de la interacción con las demás personas), y está ligada tanto a la personalidad como al carácter, además puesto que ambos no son estáticos sino que se moldean con la interacción social a lo largo de la vida, entonces puede decirse que la asertividad, crece en función de la propia evolución del ser social y conocimientos, lo cual convierte a la auto asertividad en un amplio concepto que engloba aspectos propios de cada persona, como lo son la autoestima, la falta de confianza, así como la cultura e intelecto.

### **Dimensión 2: Heteroasertividad**

Esta dimensión es definida operativamente como la “clase de comportamiento que constituye un acto de respeto a la expresión sincera y cordial de los sentimientos y de valores, gustos, deseos o preferencias de los demás”. (García y Magaz, 2011, p. 14).

Es el grado de respeto y consideración hacia los sentimientos, ideas y comportamientos ajenos. Es el grado en que una persona considera que los demás tienen derechos asertivos básicos (Chong, 2015).

Según Pérez (2013), la hetero asertividad

permite construir el concepto de nosotros, de acuerdo a como se es definido por padres, compañeros, amigos, etc., en función al respeto que se expresa hacia ellos. Los derechos asertivos de los demás toman en consideración cada una de las experiencias que se va

adquiriendo. La hetero asertividad juega el rol de método y guía para abrir paso hacia la excelencia en las relaciones con los demás, en el ámbito laboral a través de su práctica genera oportunidades y reduce brechas entre las personas, aumenta la buena percepción que los demás tienen de uno, y forma parte de las estrategias para avanzar hasta las metas y objetivos propuestos.

### **1.2.2. Clima laboral**

#### **Definición**

Clima laboral hace referencia a la valoración del ambiente laboral. La forma como éste entorno se desarrolle incidirá definitivamente en el comportamiento del personal de la institución. En esa línea, De la Rosa, Lozano y Rodríguez (2008) define al clima laboral como un estado exclusivo del entorno organizacional, y la forma en que éste se relaciona a las ideas, emociones y conductas de los trabajadores. Básicamente existe estímulo y respuesta, este estímulo no solo lo conforman personas sino hechos, objetos o ideas que se encuentra en cierto grado de interacción.

Es por lo anterior que Caligiore y Díaz (2003) definen al clima laboral como la interrelación de los componentes que forman parte a la organización tales como la estructura, los procesos que ocurren dentro de la misma y el comportamiento grupal o individual. Para otros teóricos como Watkin y Hubbard (2003) el clima organizacional es: “los se siente al trabajar en un entorno en específico y para una persona exclusiva” (p.1).

Por su parte, Vázquez y Guadarrama (2001) definen clima laboral como:

El ambiente que se presenta en una organización como producto de una serie de variables objetivas y subjetivas que crean una gran diversidad de actitudes, conductas y reacciones en las personas que a ella pertenecen y que pueden ir desde una identificación plena

hasta la frustración y el sabotaje para el desarrollo de la organización (p.106).

En otras palabras, el clima laboral puede condicionar el comportamiento organizacional y por lo tanto afectar la productividad o los resultados previstos. Es por ello que Domínguez et al. (2009) menciona que “el clima organizacional es un conjunto de características que perciben los individuos en una organización y que es relativamente perdurable a través del tiempo y que se adhiere a una cultura que refleja resultados en las empresas” (p. 7).

Hasta este punto se ha definido al clima laboral en función de la conducta, las percepciones y las actitudes de las personas como respuesta a una determinada situación que describe un contexto laboral; sin embargo, existen otras definiciones que se centran más en los atributos que un sistema laboral ofrece. Según Hellrieger y Slocun (2009), el clima organizacional representa particularidades que se perciben en una determinada organización o una parte de esta, y que tiene el poder de inducirlo a la manera en que la organización interactúa con sus miembros y con su entorno. De esta manera, este autor hace hincapié a la posibilidad de desarrollo del clima laboral dejando de lado la perspectiva estática del mismo.

Asimismo, Litwin y Stringer, (2003) dieron una:

perspectiva global al estudio de la organización cuando definieron al clima laboral como los atributos que se perciben del organismo social, transformándose en un reflejo de como el organismo se ocupa de sus miembros, grupos y problemas. En este caso el énfasis es centrado en los atributos percibidos del funcionamiento de los subsistemas (Gupta, 2008).

Sin embargo, autores como Cárdenas, Arciniegas y Barrera (2009) definen el clima organizacional:

como un conjunto de características del entorno laboral, de las percepciones que el trabajador posee de las estructuras y procesos

organizacionales y de la interacción entre características individuales y organizacionales que inciden, de modo directo o indirecto, en la conducta de los individuos dentro de la organización. Es decir realizan una visión más integral del clima laboral, por un lado ponen en relevancia los atributos del contexto y por otro, las conductas de las personas.

Goncalves (1997, como se citó en Cárdenas, Arciniegas, y Barrera, 2011) también definen el clima laboral como un fenómeno que regula los factores organizacionales y las motivaciones que se convierten en conducta que juntas afectan la organización, en aspectos como la productividad, satisfacción, rotación, etc. Sin embargo el clima laboral no solamente se configura ante la presencia de ambas situaciones; adicionalmente debe existir un proceso reflexivo de las personas acerca de lo que percibe en su entorno para de esa manera describir el clima laboral. Al respecto Zamora (2005), señala que el clima se construye como una autorreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional.

En contextos escolares se ha considerado el clima escolar para describir las percepciones del ambiente de trabajo o las interacciones que dan lugar a dichas percepciones. Sin embargo se hace necesario diferenciarla del clima laboral que usualmente se utiliza para describir el ambiente laboral en instituciones diferentes a la escuela. Cuando se ha considerado el término clima laboral u organizacional en instituciones educativas usualmente se han considerado las percepciones de los docentes y personal administrativo (Lizárraga y Nava, 2008) y si a ello se agrega las percepciones de estudiantes o sus familias se le llama clima escolar (McCormick y Kemple, 2013). En razón a ello, se puede señalar que una evaluación del clima escolar estaría midiendo clima laboral si solo se tiene percepciones de docentes y directivos acerca de sus niveles de interacción.

## **Base teórica del clima laboral**

Las tres teorías que más influencia tuvieron para explicar el clima laboral son la teoría de la administración de Taylor (1979), La teoría de los sistemas de organización de Likert (1967) y la teoría de las relaciones humanas de Mayo (1947). En la presente tesis se asume el clima laboral como resultado de las percepciones y de las actitudes (Likert). La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.

La teoría de Likert es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar. Toda organización que emplee métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus miembros, tienen un rendimiento superior, los resultados obtenidos por una organización como la productividad, ausentismo, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción de los empleados, influye sobre la percepción del clima. Es por ello que Likert propuso una teoría de análisis y diagnóstico del sistema organizacional basado en una trilogía de variables causales, intermedias y finales que componen las dimensiones y tipos de climas existentes en las organizaciones.

La teoría de los sistemas de organización de Likert, admite que la conducta de las personas es causada, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos llegan a percibir y, en parte, por la información, percepción, esperanzas, capacidades y valores que tienen. La

reacción de una persona ante diferentes escenarios siempre estará condicionada a la percepción que tiene de esta. Lo que importa es el modo como percibe las cosas y no necesariamente la realidad objetiva. En el caso que la realidad influya sobre las percepciones, es la percepción la que establece el tipo de conducta que una persona adoptará. Según Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido las tres variables son:

*Variables Causales:* definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.

*Variables Intermedias:* están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

*Variables Finales:* estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de los tipos de clima organizacional, así como de cuatro sistemas:: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional; La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización; los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción; la percepción que tienen los empleados, los colegas y los superiores del clima de la organización. Es a partir de la teoría propuesta que Palma (2010), propone su modelo de medición del clima laboral, considerando 4 dimensiones que evalúan tanto percepciones como actitudes.

## **Dimensiones del clima laboral**

Las dimensiones de la variable clima laboral es presentado según la propuesta de Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015, p. 189)

### **Dimensión 1: Relaciones interpersonales**

Es un tipo de interacción se da de manera recíproca, permitiendo fortalecer los lazos entre los docentes, con el fin de lograr una mayor empatía y funcionamiento en las labores profesionales. Hace referencia a los niveles de comunicación, compañerismo y colaboración que se establecen dentro de la institución. (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 189). Según Aresta (2011), las relaciones interpersonales implican gestionar emociones positivas y negativas. Significa enfrentarse a sucesos desagradables y también emocionantes. Significa también negociar las formas de vida e interacción en su conjunto para acomodar las propias necesidades y las necesidades de los demás.

El desarrollo de las relaciones interpersonales implica la adquisición de dos capacidades empatía y habilidades sociales. Empatía es la conciencia de los sentimientos y necesidades de los demás; implica comprensión del otro, orientación hacia el servicio, aprovechamiento de la diversidad y conciencia política. Las habilidades sociales, en tanto, con capacidades para inducir aptitudes y respuestas deseables en los demás e implica persuasión, comunicación, liderazgo, adaptación al cambio, resolución de conflictos y trabajo en equipo (Londoño, 2008).

### **Dimensión 2: Cohesión de grupo**

La cohesión de grupo se constituye cuando las relaciones entre el grupo se muestran muy cercanas, existe fuerte sentido de identidad y confianza asimilando un conjunto común de expectativas respecto

de lo que define el comportamiento correcto de los miembros. Da sentido al trabajo en equipo y el nivel de productividad que alcanza con ella. (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 188).

Según Fischer (1992) la idea de cohesión surge como esencial para entender el funcionamiento de un grupo porque revela la naturaleza socioemocional de los fenómenos grupales. El concepto de cohesión designa de una manera amplia el conjunto de fuerzas que mantienen un vínculo general entre los individuos de un grupo. De manera más precisa, la cohesión define el conjunto de las fuerzas ejercidas por el grupo respecto de sus miembros, intentando mantener unidos a través de diversas formas de atracción.

Para Dalton, Hoyle y Watts (2007), cohesión indica:

el grado en que los integrantes de un grupo tienen la misma mentalidad y obran en forma conjunta. Por lo regular, cuanto mayor sea la cohesión del grupo, más eficaz será y, cuanto más éxito tenga, se volverá más inseparable todavía. Ello se debe a que entonces los integrantes se unen apoyándose y alentándose unos a otros.

### **Dimensión 3: Calidad de vida laboral**

Es el proceso a través del cual la institución responde a las necesidades de los docentes desarrollando los mecanismos que les permiten participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales. Son condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven el bienestar y la salud física. (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 189).

Para Rodríguez (1998) calidad de vida laboral:

puede ser definido como un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes

de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores. También se incluyen una compensación razonable y participación en los beneficios de las empresas; la seguridad del empleo; la seguridad e higiene en el trabajo; el reconocimiento del progreso profesional; acuerdos de tiempo flexible; el uso de formas no burocráticas de organización del trabajo, comunicación abierta y retroalimentación, entre otros.

Por su parte Segurado y Agulló (2002) señalan que:

el objetivo primordial de la calidad de vida laboral estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal, aspectos que generan compromiso y satisfacción con el trabajo, con una sensación de propiedad, autocontrol, responsabilidad y dignidad del trabajador, que propicia una mejor condición de vida en general.

#### **Dimensión 4: Motivación**

Estado emocional que se genera como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento laboral. Están asociadas al orgullo de pertenencia y la satisfacción por el trabajo (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 189). Para Chiavenato (2010), el término motivación,

se refiere a la actividad o tendencia a actuar para producir uno o más efectos. Este término subraya la fuerza final de la tendencia a la acción, que la persona experimenta un “yo quiero”, y estará constituido por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia su objetivo.

Por su parte Robbins (2006), define motivación laboral

como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia el logro de las metas, sea estas personales u organizacionales. Es por ello que para el éxito de cualquier empresa es importante tomar en cuenta las metas claras y bien definidas, de esta manera alcanzar los objetivos a corto y largo plazo, logrando un beneficio mutuo tanto de crecimiento individual como organizacional.

### **1.3. Justificación**

#### **Justificación teórica**

La presente investigación se justifica porque permite ampliar el conocimiento teórico sobre la asertividad y el clima laboral. Se asume a la asertividad en su carácter multidimensional para diferenciarla de otros constructos como la habilidad social o comunicativa, al mismo tiempo que se utiliza el concepto para utilizarla en el ámbito laboral, cuando usualmente se la toma en cuenta para estudiar las interacciones en los entornos educativos. De otro lado, el clima laboral es considerado tomando en cuenta el enfoque amplio; de este modo, no solo se considera al clima laboral desde la percepción de los sujetos acerca del ambiente de donde trabajan sino también desde la descripción de los atributos que caracterizan el ambiente laboral.

#### **Justificación practica**

Mucho se ha hablado de la importancia del clima laboral para afianzar la productividad y asegurar resultados institucionales, sin embargo poco se ha trabajado la asertividad en los colaboradores como rasgo fundamental para obtenerla. Una vez comprobada las hipótesis de estudio acerca de las posibles relaciones entre estas variables va a ser posible elaborar propuestas de mejora del clima no solo de manera colectiva mediante actividades socializantes sino mediante acciones individuales que fortalezcan la asertividad en los

colaboradores. Por otro lado, se puede considerar a la asertividad como indicador de selección de personal, sobre todo cuando se requiere entornos laborales positivos.

### **Justificación metodológica**

La justificación metodológica se concentra en la posibilidad de contar con instrumentos validados para que otros investigadores tengan la posibilidad de evaluar las variables asertividad y clima laboral desde otros contextos o actores. También estos instrumentos pueden ser utilizados para recolectar información que desde diseños multivariados de tal modo que se obtengan direccionalidad en las relaciones contrastadas, es decir elaborar diseños explicativos o predictivos que brinden mayores luces sobre las relaciones causales que subyacen entre estas.

#### **1.4. Problema**

La educación peruana se encuentra en crisis; este estado se evidencia desde las últimas evaluaciones censales que el Ministerio de Educación, ejecuta a nivel nacional o las Evaluaciones PISA de la OCDE (2013), donde el Perú ocupa el último lugar de 65 países participantes.

Aparte del currículo ha sido necesario realizar diferentes acciones para revertir el panorama descrito, siendo la revalorización docente y la modernización de la gestión escolar los pilares principales.

Al docente se le ha demandado construir entornos favorables de aprendizaje con sus colegas y estudiantes y al director que debe ejercer liderazgo pedagógico con miras a constituir comunidades de aprendizaje con clima escolar favorable. Pareciera que clima escolar y clima laboral fueran diferentes pero constituyen el mismo fenómeno. En entornos educativos, la Unesco (2013), señala como clima escolar “una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se

promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros” (p. 5). En este sentido, es necesario considerar a clima laboral reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas donde los actores son directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, situación que es diferente en otros tipos de instituciones donde solo hay directivos y colaboradores. Es evidente entonces que el clima laboral es parte de una condición más amplia de las relaciones humanas en la escuela, dado que además de considerar la convivencia escolar, considera el clima laboral como condición para constituir escuelas favorecedoras del aprendizaje.

Sin embargo, la realidad muestra todo lo contrario, existe conflictos en las instituciones educativas, no solo entre estudiantes sino también entre el mismo personal, siendo que estos conflictos se generan debido al débil clima laboral que subsiste entre sus integrantes. Por un lado existen niveles de insatisfacción y estrés que la resaltan por otro, las condiciones mismas de la escuela ya resultan estresantes y propiciadoras de conflicto, ello sin considerar aspectos más extrínsecos como el salario y la calidad de trabajo.

Solo en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 de Lima Metropolitana, que tiene jurisdicción en los distritos de Rímac, Independencia, San Martín de Porres y Los Olivos obran en la Comisión de Procesos Administrativos 163 expedientes por rompimiento de relaciones humanas, número considerable aun sin tomar en cuenta de aquellas situaciones que no generan acto administrativo, pero que forman parte de la experiencia de especialistas y jefes que se tienen que constituir en las instituciones educativas en forma periódica debido precisamente a estos problemas de clima laboral.

Se promueven desde la UGEL y se solicita que los directores que inserten actividades para mejorar el clima laboral y la convivencia en su Plan Anual de Trabajo, puesto que existe un compromiso de gestión que demanda atender los temas de convivencia en la escuela a fin de fortalecer de esa manera el clima laboral. Sin embargo el problema persiste, sobre todo los conflictos entre el personal de la institución educativa, lo que mengua el clima laboral; por lo que

resulta necesario realizar indagaciones más exhaustivas acerca de las variables asociadas a esta.

Una de las variables que podría estar relacionada a estas dificultades en cuanto al clima laboral, son las capacidades asertivas de los docentes, que según Caballo (1993) es una forma de habilidad social. La connotación del término asertividad es amplia ya que no solo es un regulador de la conducta agresiva sino una forma de autoexpresión respetando los sentimientos de los demás o el contexto sociocultural, es un tema más actitudinal que propicia la autoexpresión responsable, son conductas que expresan sentimientos y pensamientos de manera honesta y sin herir a los demás.

Los conflictos no se dan de manera voluntaria, surgen por discrepancias no resueltas debido a la falta de conductas asertivas que permitan diálogos alturados y racionales donde no solo se busque la imposición sino el crecimiento continuo a través del consenso. La asertividad puede entonces tornarse como variable asociada del clima laboral. Es por ello que en la presente tesis se ha decidido estudiar la posible relación que pudiese existir entre asertividad y clima laboral.

#### **1.4.1. Problema general:**

¿Qué relación existe entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia?

**Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia?

**Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia?

**1.5 Hipótesis****1.5.1. Hipótesis general:**

Existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

**1.5.2. Hipótesis específicos****Hipótesis específica 1**

Existe relación directa y significativa existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación directa y significativa entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación directa y significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación directa y significativa entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia.

## **1 Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### **Variable 1: Asertividad**

#### ***Definición conceptual***

Comportamiento que promueve la igualdad en las relaciones interpersonales, permitiendo actuaciones para defender los propios intereses, sin mostrar ansiedad injustificada, desplegando expresión sincera y agradablemente de sentimientos y poniendo en práctica los derechos personales guardando el respeto de los demás (García y Magaz, 2011, p. 158).

#### ***Definición operacional***

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Autoasertividad y Heteroasertividad, en base a 35 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “A veces”, “A menudo”, “Siempre”.

### **Variable 2: Clima laboral**

#### ***Definición conceptual***

Son todas las percepciones compartidas de los miembros de la Institución Educativa que influyen en el comportamiento de sus integrantes y que se relacionan con las dimensiones más significativas que se encuentran presentes en el contexto de la institución. Es el conocimiento de las condiciones en las cuales se desarrolla la práctica educativa y la percepción que los miembros de la institución tienen al respecto (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 183).

### ***Definición operacional***

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Relaciones interpersonales, Cohesión de grupo, Calidad de vida laboral y Motivación, en base a 45 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Casi nunca”, “A veces”, “Casi siempre”, “Siempre”.

## **2.2. Operacionalización de variables**

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable asertividad*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Asertividad	Auto-asertividad	- Derecho a la expresión Actuar de modo diferente a como los demás desearían	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,	1. Nunca 2. A veces 3. A menudo 4. Siempre	Bajo: 35 – 69 Medio: 70 – 105 Alto: 106 – 140
		- Hacer las cosas de manera imperfecta	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,		
		- Cometer equivocaciones	20		
		- Pensar de manera propia y diferente			
		- Cambiar de opinión			
		- Aceptar o rechazar críticas o quejas			
		- Decidir la importancia de las cosas			
	Hetero-asertividad	- No saber algo	21, 22, 23, 24,		
		- No entender algo	25, 26, 27, 28,		
		- Formular preguntas	29, 30, 30, 31,		
		- Hacer peticiones	32, 33, 34, 35		
		- Rechazar una petición			
		- Expresar sus sentimientos			
		- Elogiar y recibir elogios			
-					

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable clima laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Clima laboral	Relaciones interpersonales	- Compañerismo y colaboración - Comunicación	1 – 13	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Inadecuado: 45 – 104 Regular: 105 – 165 Adecuado: 166 –225
	Cohesión de grupo	- Trabajo en equipo - Productividad	14 – 22		
	Calidad de vida laboral	- Bienestar y salud física - Condiciones de trabajo	23 – 33		
	Motivación	- Sentido de pertenencia - Satisfacción por el trabajo	34 – 45		

**2.3 Metodología**

La investigación utiliza el método hipotético-deductivo, el cual es un procedimiento científico, que se inicia con la observación del fenómeno de estudio, para luego seguir con la formulación de hipótesis que pretendan explicar el fenómeno observado, después se procede a la verificación a través de un proceso deductivo cotejándolas con la experiencia (Popper, 2008).

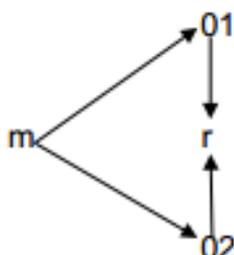
**1.1 Tipos de estudio**

La investigación es de tipo básica ya que se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (Valderrama, 2013, p. 38).

## 1.2 Diseño

La tesis se desarrolla bajo un diseño no experimental, transeccional correlacional porque “permite analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2009, p. 73).

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

**m** = Muestra de estudio

**01** = Var. 1: Asertividad

**02** = Var. 2: Clima laboral

**r** = Relación

## 1.3 Población, muestra y muestreo

### Población de estudio

La población de estudio es de 295 docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana que se ubican en el distrito de Independencia.

Tabla 3.  
*Distribución de la población*

Inst-itución Educativa	Nivel	Población Numero	F=n/N	Muestra
0007 El Ermitaño	Inicial- Jardín	12	12/0.56	7
0005	Inicial- Jardín	7	7/0.56	4
0390-1 El Ermitaño	Inicial- Jardín	7	7/0.56	4
0390-2 El Milagro	Inicial- Jardín	8	8/0.56	5
2039 Jorge Víctor Castilla Montero	Inicial- Jardín	9	9/0.56	5
2054 Nuestra Señora de Fátima	Inicial- Jardín	5	5/0.56	3
3053 Virgen del Carmen	Inicial- Jardín	3	3/0.56	2
2039 Jorge Víctor Castilla Montero	Primaria	25	25/0.56	14
3048 Santiago Antúnez de Mayolo	Primaria	20	20/0.56	11
2054 Nuestra Señora de Fátima	Primaria	21	21/0.56	12
2056 José Gálvez	Primaria	13	13/0.56	7
3053 Virgen del Carmen	Primaria	8	8/0.56	5
3051	Primaria	11	11/0.56	6
3052	Primaria	20	20/0.56	11
3048 Santiago Antúnez de Mayolo	Secundaria	42	42/0.56	24
3051	Secundaria	28	28/0.56	16
3052	Secundaria	36	36/0.56	20
2056 José Gálvez	Secundaria	20	20/0.56	11
	<b>Total</b>	295		167

Fuente: Escala MINEDU

## Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n= número de la muestra

z = Puntuación z con significancia de 0.05= 1,96

p= Probabilidad de ocurrencia= 0,5

q= Probabilidad de no ocurrencia= 0,5

e= Nivel de significancia= 0,05

N= Población= 295

De acuerdo a la fórmula propuesta se requieren 167 sujetos como mínimo como muestra. La determinación de la muestra se realiza mediante afijación proporcional, cada grupo es elegido en proporción a la muestra identificada.

## Muestreo

El muestreo que se elige utilizar es denominado probabilístico estratificado, dado que se ha dividido la población en segmentos y se ha seleccionado una muestra probabilística por cada segmento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La afijación de cada segmento es en términos proporcionales.

La fórmula para la afijación proporcional fue

$$n_i = n(N_i/N)$$

$n_i$ = Muestra del segmento

n= Tamaño de muestra

$N_i$ = Población del segmento

N= Tamaño de la población

Tabla 4.

*Distribución de la muestra*

Institución Educativa	Nivel	Población Numero
0007 El Ermitaño	Inicial- Jardín	7
0005	Inicial- Jardín	4
0390-1 El Ermitaño	Inicial- Jardín	4
0390-2 El Milagro	Inicial- Jardín	5
2039 Jorge Víctor Castilla Montero	Inicial- Jardín	5
2054 Nuestra Señora de Fátima	Inicial- Jardín	3
3053 Virgen del Carmen	Inicial- Jardín	2
2039 Jorge Víctor Castilla Montero	Primaria	14
3048 Santiago Antúnez de Mayolo	Primaria	11
2054 Nuestra Señora de Fátima	Primaria	12
2056 José Gálvez	Primaria	7
3053 Virgen del Carmen	Primaria	5
3051	Primaria	6
3052	Primaria	11
3048 Santiago Antúnez de Mayolo	Secundaria	24
3051	Secundaria	16
3052	Secundaria	20
2056 José Gálvez	Secundaria	11
	<b>Total</b>	<b>167</b>

**1.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada es la encuesta en vista que los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra (Carrasco, 2009).

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario:

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (Behar, 2008, p. 64).

Estos instrumentos son:

### **Cuestionario de asertividad**

#### ***Ficha Técnica***

Nombre:	Cuestionario de asertividad ADCA-1
Autores:	García y Magaz (2011)
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos aproximadamente
Aplicación:	Docentes
Significación:	Valora el nivel de asertividad de los docentes.

#### ***Descripción***

Es un cuestionario que incluye de 35 ítems, dispuestos de la siguiente manera:

Autoasertividad: 20 ítems

Heteroasertividad: 15 ítems

#### ***Calificación***

La calificación es mediante sumatoria simple del valor asignado a cada ítem.

1: Nunca

2: A veces

3: A menudo

4: Siempre

**Interpretación:**

La interpretación de los puntajes obtenidos se realiza de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 5.

*Niveles de interpretación del cuestionario de asertividad*

	Bajo	Medio	Alto
Autoasertividad	20 - 39	40 - 60	61 - 80
Heteroasertividad	15 - 29	30 - 45	46 - 60
Asertividad	35 - 69	70 - 105	106 - 140

**Validez**

El cuestionario elaborado se validó a través el juicio de expertos a fin de establecer que los ítems se encuentran en correspondencia con las dimensiones propuestas y éstas por su parte con las variables de estudio.

En la tabla 7 se observa que los expertos observan en consenso que el cuestionarios expuestos son suficientes y es aplicable, ya que no manifiestan observación alguna.

Tabla 6

*Juicio de Expertos para del cuestionario de asertividad*

Expertos	Opinión
Mg. Rafael Silva	Hay suficiencia y es aplicable
Mg- María Colichon	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Fanny Pezzutti	Hay suficiencia y es aplicable

*Nota.* Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba piloto a 25 docentes semejantes a la muestra seleccionada, se tabularon los datos y se analizaron por medio del método de consistencia interna (Coeficiente alfa de Crombach).

Para fijar la regla de valoración se considera lo expuesto por (Fernández, Fernández y Baptista, 2010), quienes señalan que un coeficiente por arriba de 0,75 revela que el instrumento es confiable. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 7.

*Coeficiente de Fiabilidad del cuestionario de asertividad*

	Alfa de Crombach	N de elementos
Cuestionario de asertividad	,886	35

*Nota.* Elaboración propia

Como se distingue los Coeficientes de fiabilidad fue de 0,886. En razón a ello se concluye que el cuestionario evaluado es confiable.

### **Cuestionario de evaluación de clima laboral**

#### ***Ficha Técnica***

Nombre: Cuestionario de clima laboral  
 Autora: Adaptada de Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015, p. 189)  
 Administración: Individual y colectiva  
 Duración: 20 minutos aproximadamente  
 Aplicación: Docentes

Significación: Evalúa el clima laboral percibido por los docentes en sus instituciones educativas.

### ***Descripción***

Es un cuestionario que incluye de 45 ítems, dispuestos de la siguiente manera:

Relaciones interpersonales: 13 ítems

Cohesión de grupo: 9 ítems

Calidad de vida laboral: 11 ítems

Motivación: 12 ítems

Cada ítem representa un valor en función a una escala tipo Likert de cinco alternativas:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

### ***Calificación***

La calificación es mediante sumatoria simple del valor asignado a cada ítem..

### ***Interpretación:***

La interpretación de los puntajes obtenidos se realiza de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 8.

*Niveles de interpretación del cuestionario de clima laboral*

	Inadecuado	Regular	Adecuado
Relaciones interpersonales	13 - 29	30 - 48	49 - 65
Cohesión de grupo	9 - 20	21 - 33	34 - 45
Calidad de vida laboral	11 - 25	26 - 40	41 - 55

Motivación	12 - 27	28 - 44	45 - 60
Clima laboral	45 - 104	105 - 165	166 - 225

*Nota.* Elaboración propia

### **Validez**

El cuestionario de clima laboral se validó a través el juicio de expertos a fin de establecer que los ítems se encuentran en correspondencia con las dimensiones propuestas y éstas por su parte con las variables de estudio.

En la tabla 7 se observa que los expertos observan en consenso que el cuestionario expuesto es suficiente y es aplicable, ya que no manifiestan observación alguna.

Tabla 9

*Juicio de Expertos para el cuestionario de clima laboral*

<b>Expertos</b>	<b>Opinión</b>	
Mg. Rafael Silva	Hay suficiencia y es aplicable	
Mg- María Colichon	Hay suficiencia y es aplicable	
Mg. Fanny Pezzutti	Hay suficiencia y es aplicable	<i>Nota</i>

. *Nota:* Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Para establecer la confiabilidad del cuestionario se aplicó una prueba piloto a 25 docentes semejantes a la muestra seleccionada, se tabularon los datos y se analizaron por medio del método de consistencia interna (Coeficiente alfa de Crombach).

Para fijar la regla de valoración se considera lo expuesto por (Fernández, Fernández y Baptista, 2010), quienes señalan que un coeficiente por arriba de 0,75 revela que el instrumento es confiable. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 10.

*Coefficiente de Fiabilidad del cuestionario de clima laboral*

	Alfa de Crombach	N de elementos
Cuestionario de clima laboral	,797	45

*Nota.* Elaboración propia

Como se distingue el Coeficiente de fiabilidad es de 0,797. En razón a ello se concluye que el cuestionario evaluado es confiable.

### 1.5 Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, en su versión 21. Se realizaron los siguientes análisis:

- Análisis descriptivo: Frecuencias y porcentajes de las variables. Los resultados se presentan en tablas de frecuencias y figuras de barras
- Análisis inferencial: La comprobación de hipótesis se realiza con la prueba de correlación de Spearman; de esta manera se determina el grado de relación entre las variables de estudio.

La regla de decisión para contrastar las hipótesis es:

Si,  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### 1.6 Aspectos éticos

De acuerdo al tipo de investigación, se contempló los aspectos éticos que son esenciales, ya que se evaluaron personas, por lo que se tomó en cuenta el

consentimiento informado. La inclusión de los participantes en el estudio estuvo condicionada a la autorización que expresaran formalmente cada uno de ellos.

La información recogida guardó el principio de confidencialidad y no se usó para ningún otro fines diferente a la presente investigación. Las valoraciones obtenidas se codificaron usando un número de identificación y por lo tanto, fueron anónimas. Una vez codificado y registrado las respuestas, los formatos del cuestionario fueron destruidos.

## **2 Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 11.

*Niveles de asertividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Bajo	72	43,1	43,1	43,1
Medio	61	36,5	36,5	79,6
Alto	34	20,4	20,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

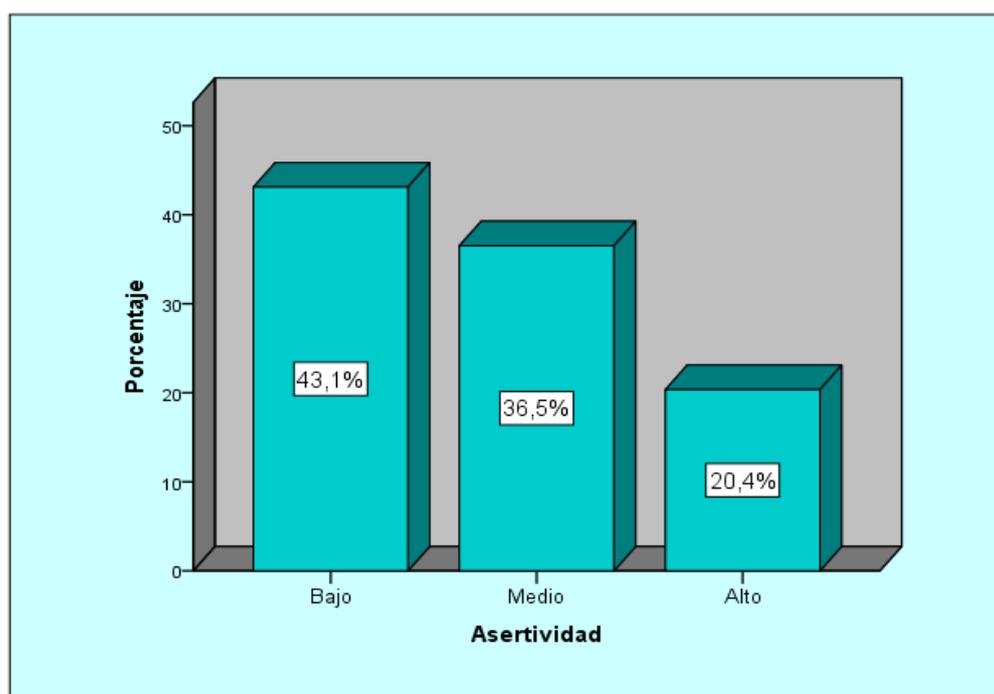


Figura 1. Niveles de asertividad de los docentes

En la tabla 11 y figura 1, se observa que el 36,5% de los docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, consideran que su nivel de asertividad se encuentra en un nivel “Bajo”, el 43,1% en un nivel “Medio” y el 20,4% en nivel “Alto”.

Tabla 12.

*Niveles de autoasertividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	55	32,9	32,9	32,9
Medio	78	46,7	46,7	79,6
Alto	34	20,4	20,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

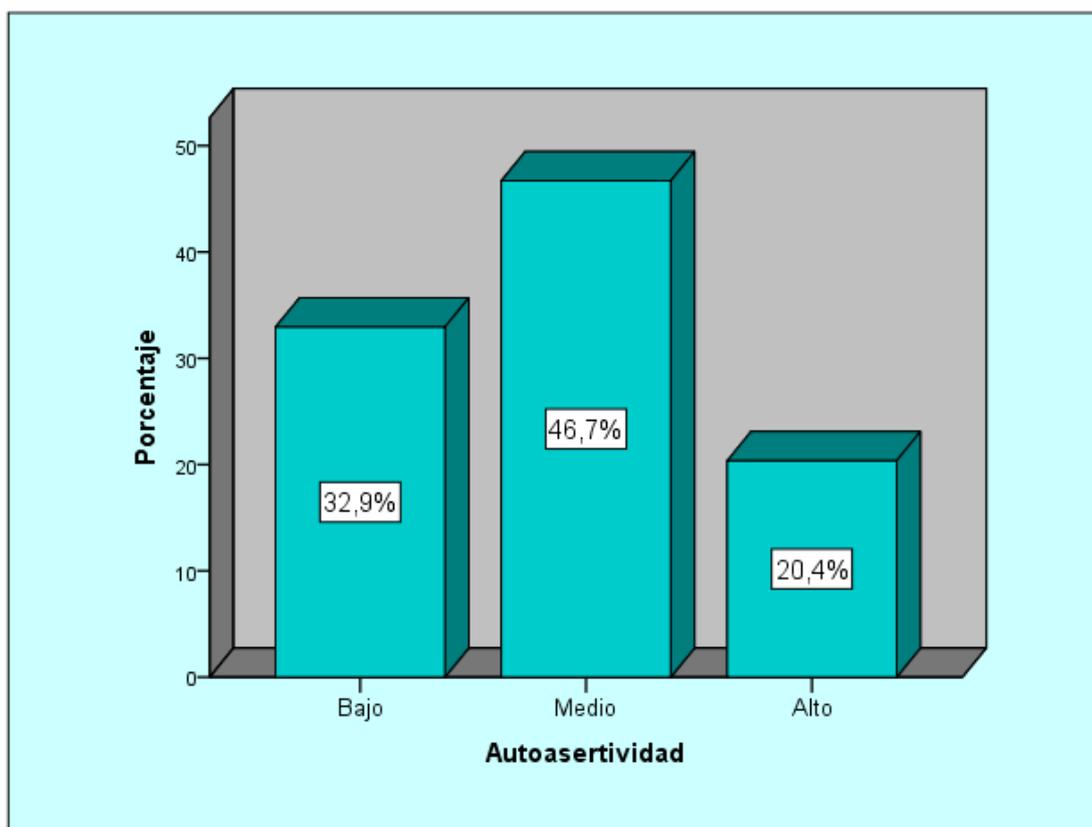


Figura 2. Niveles de autoasertividad de los docentes

En la tabla 12 y figura 2, se observa que el 46,7% de los docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, consideran que su nivel de autoasertividad se encuentra en un nivel “Medio”, el 32,9% en un nivel “Bajo” y el 20,4% en nivel “Alto”.

Tabla 13.

*Niveles de heteroasertividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	92	55,1	55,1	55,1
Medio	41	24,6	24,6	79,6
Alto	34	20,4	20,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

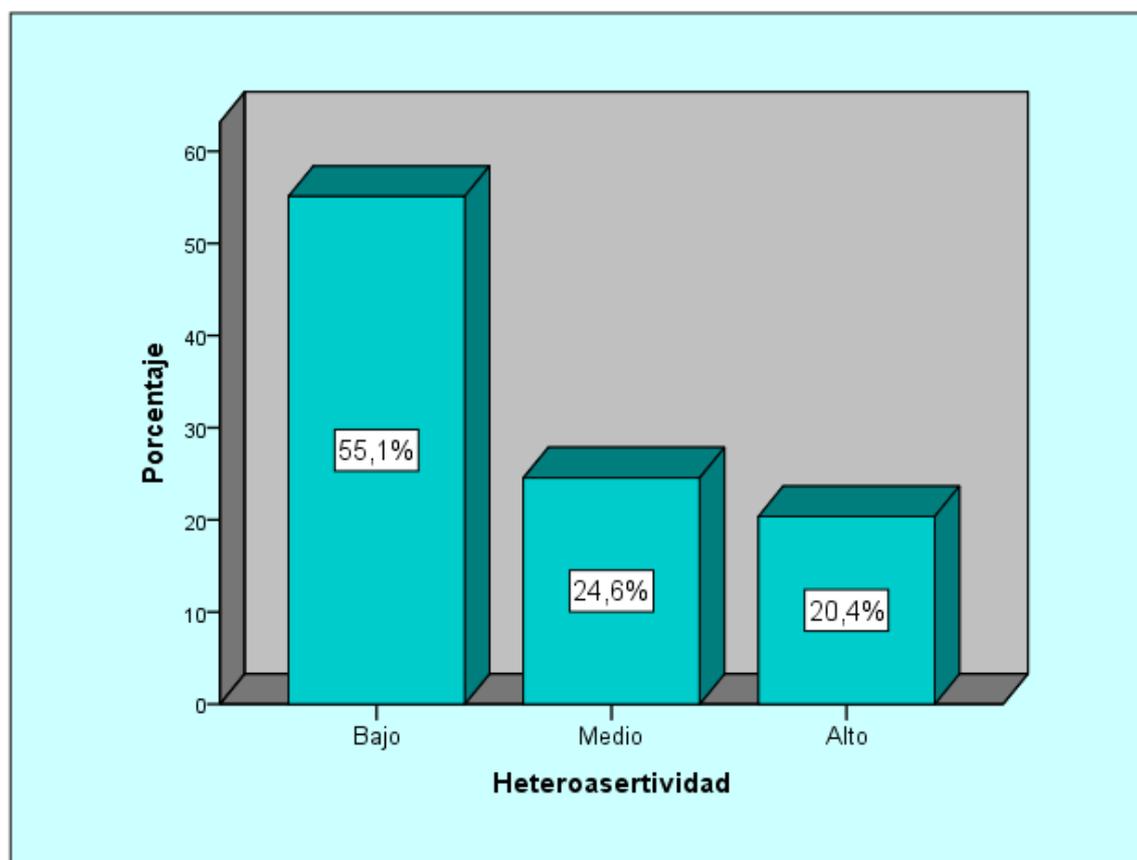


Figura 3. Niveles de heteroasertividad de los docentes

En la tabla 13 y figura 3, se observa que el 55,1% de los docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, consideran que su nivel de

heteroosertividad se encuentra en un nivel “Bajo”, el 24,6% en un nivel “Medio” y el 20,4% en nivel “Alto”.

Tabla 14.

*Niveles de clima laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	63	37,7	37,7	37,7
Regular	65	38,9	38,9	76,6
Adecuado	39	23,4	23,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

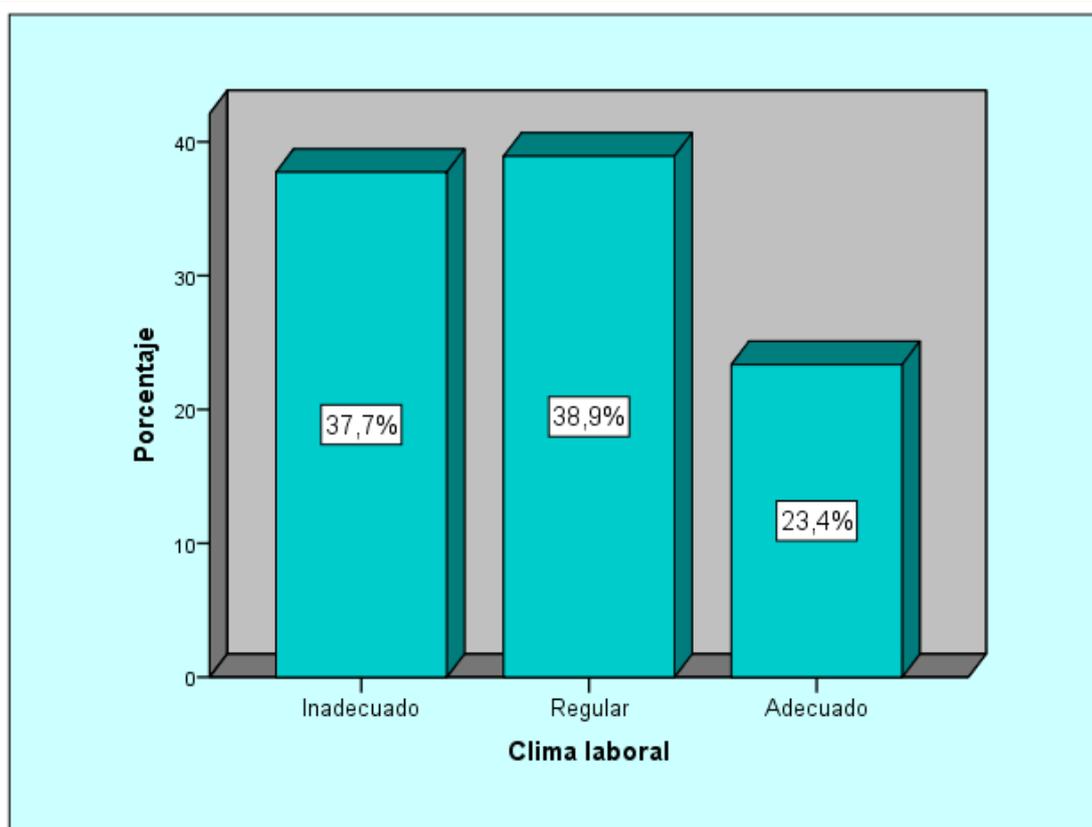


Figura 4. Niveles de clima laboral

En la tabla 14 y figura 4, se observa que el 38,9% de los docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, consideran que el clima laboral se

encuentra en un nivel “Regular”, el 37,7% en un nivel “Inadecuado” y el 23,4% en nivel “Adecuado”.

Tabla 15.

*Niveles de percepción de las relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	51	30,5	30,5	30,5
Regular	65	38,9	38,9	69,5
Adecuado	51	30,5	30,5	100,0
Total	167	100,0	100,0	

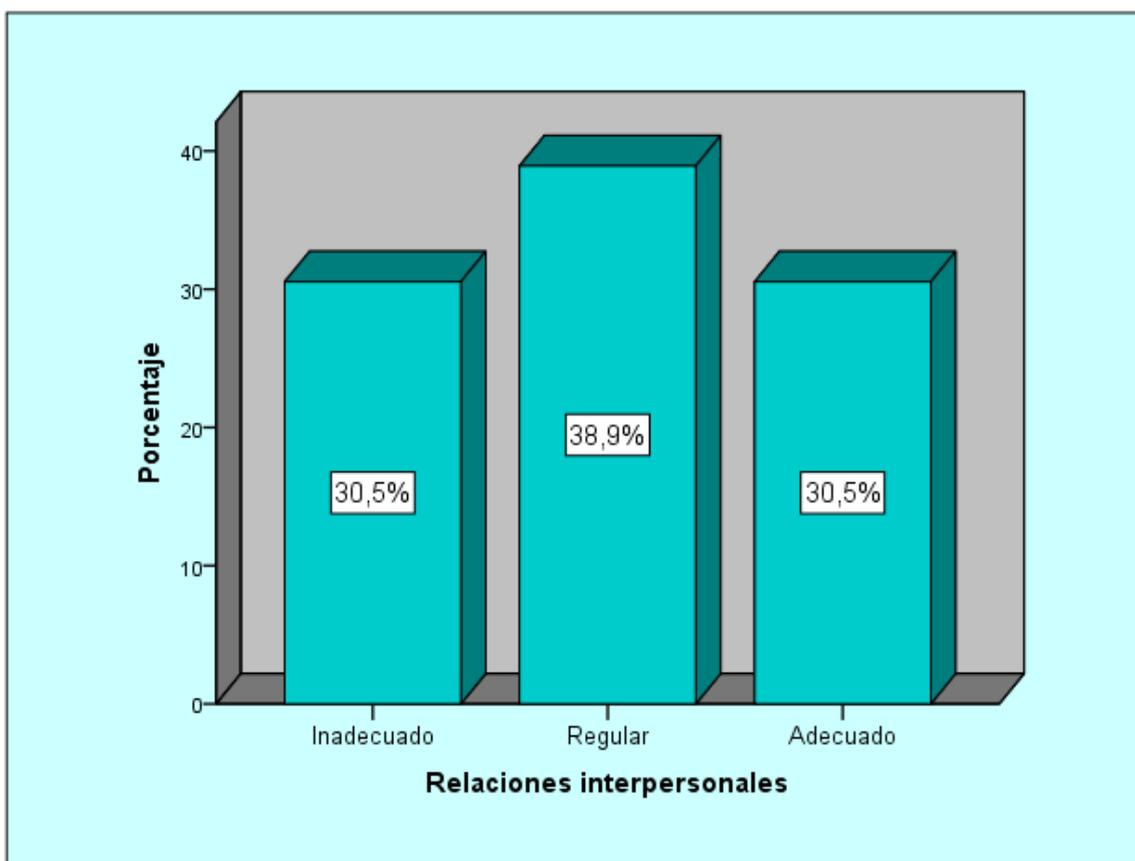


Figura 5. Niveles de percepción de las relaciones interpersonales

En la tabla 15 y figura 5, se observa que el 38,9% de los docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7

de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, perciben que el nivel de relaciones interpersonales se encuentra en un nivel “Regular” y el 30,5% en un nivel “Inadecuado” y “Adecuado”.

Tabla 16.

*Niveles de percepción de la cohesión de grupo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	69	41,3	41,3	41,3
Regular	49	29,3	29,3	70,7
Adecuado	49	29,3	29,3	100,0
Total	167	100,0	100,0	

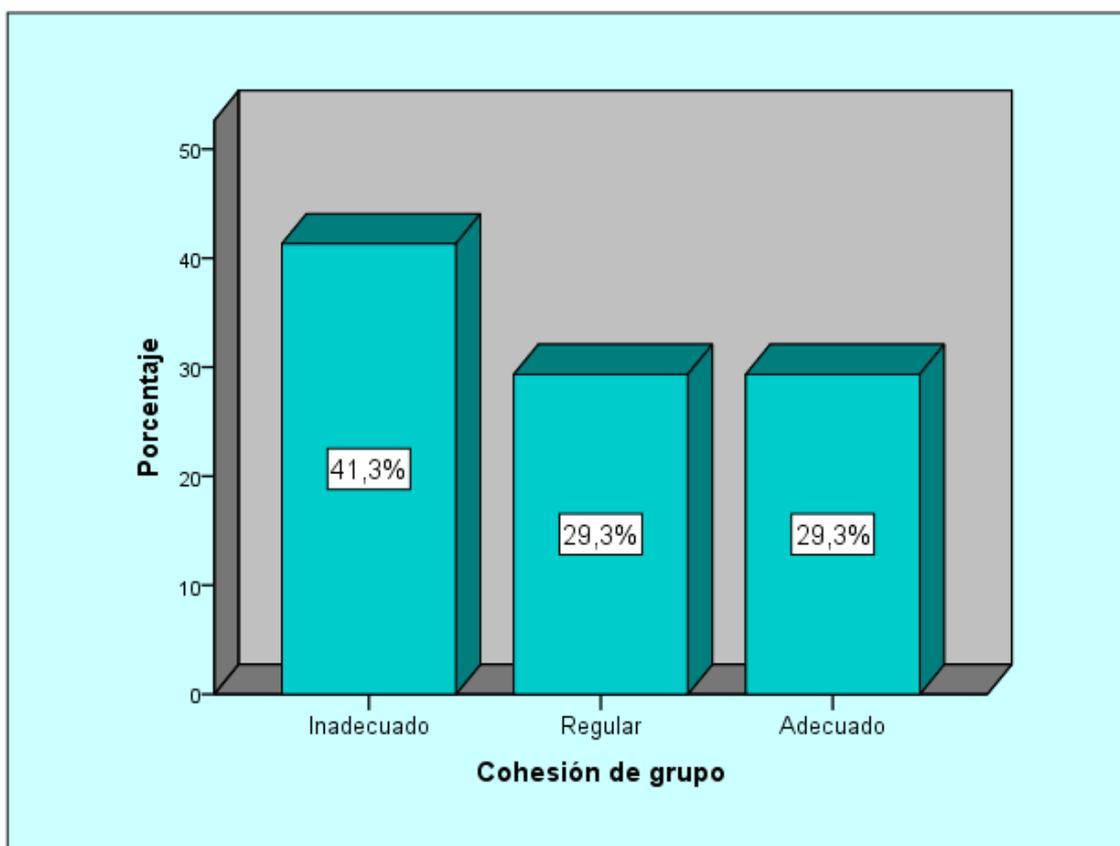


Figura 6. Niveles de percepción de la cohesión de grupo

En la tabla 16 y figura 6, se observa que el 41,3% de los docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7

de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, perciben que el nivel de cohesión de grupo se encuentra en un nivel “Inadecuado”, el 29,3% en un nivel “Regular” y “Adecuado”.

Tabla 17.

*Niveles de percepción de la calidad de vida laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	87	52,1	52,1	52,1
Regular	57	34,1	34,1	86,2
Adecuado	23	13,8	13,8	100,0
Total	167	100,0	100,0	

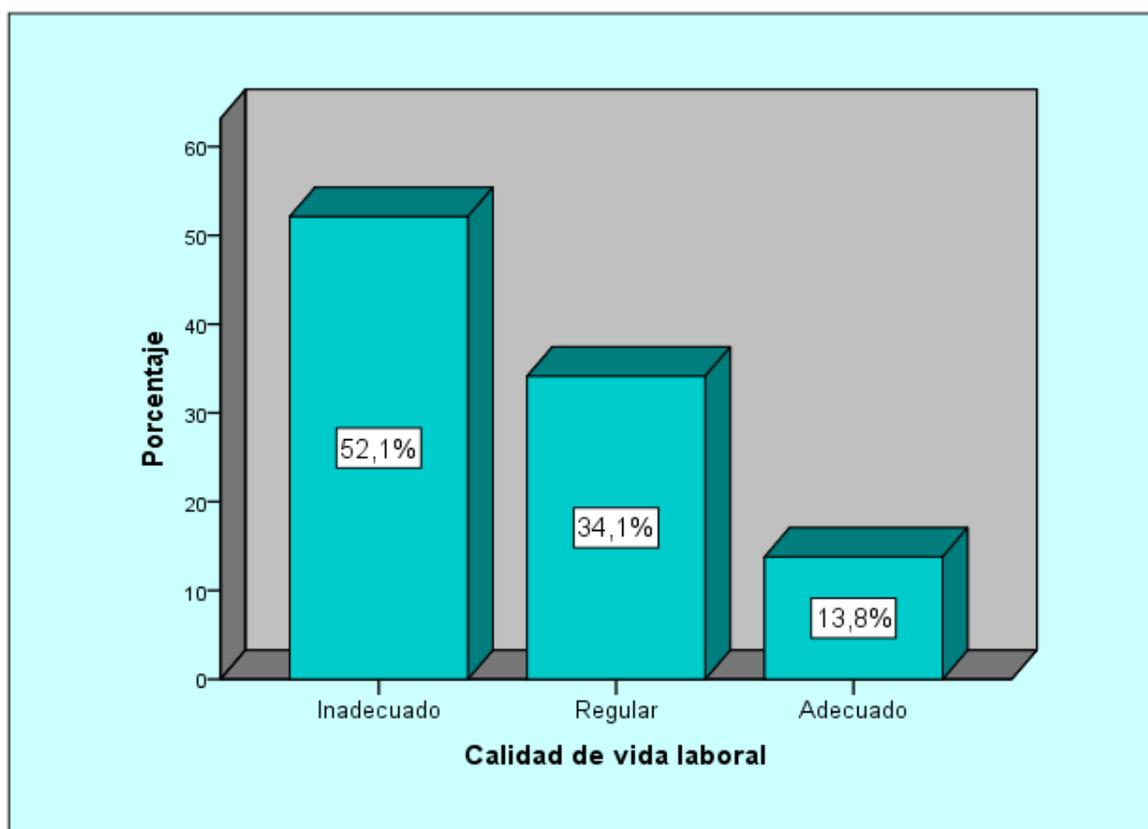


Figura 7. Niveles de percepción de la calidad de vida laboral

En la tabla 17 y figura 7, se observa que el 52,1% de los docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, perciben que el nivel de calidad de vida laboral se encuentra en un nivel “Inadecuado”, el 34,1% en un nivel “Regular” y el 13,8% en el nivel “Adecuado”.

Tabla 18.

*Niveles de percepción de la motivación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	72	43,1	43,1	43,1
Regular	61	36,5	36,5	79,6
Adecuado	34	20,4	20,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

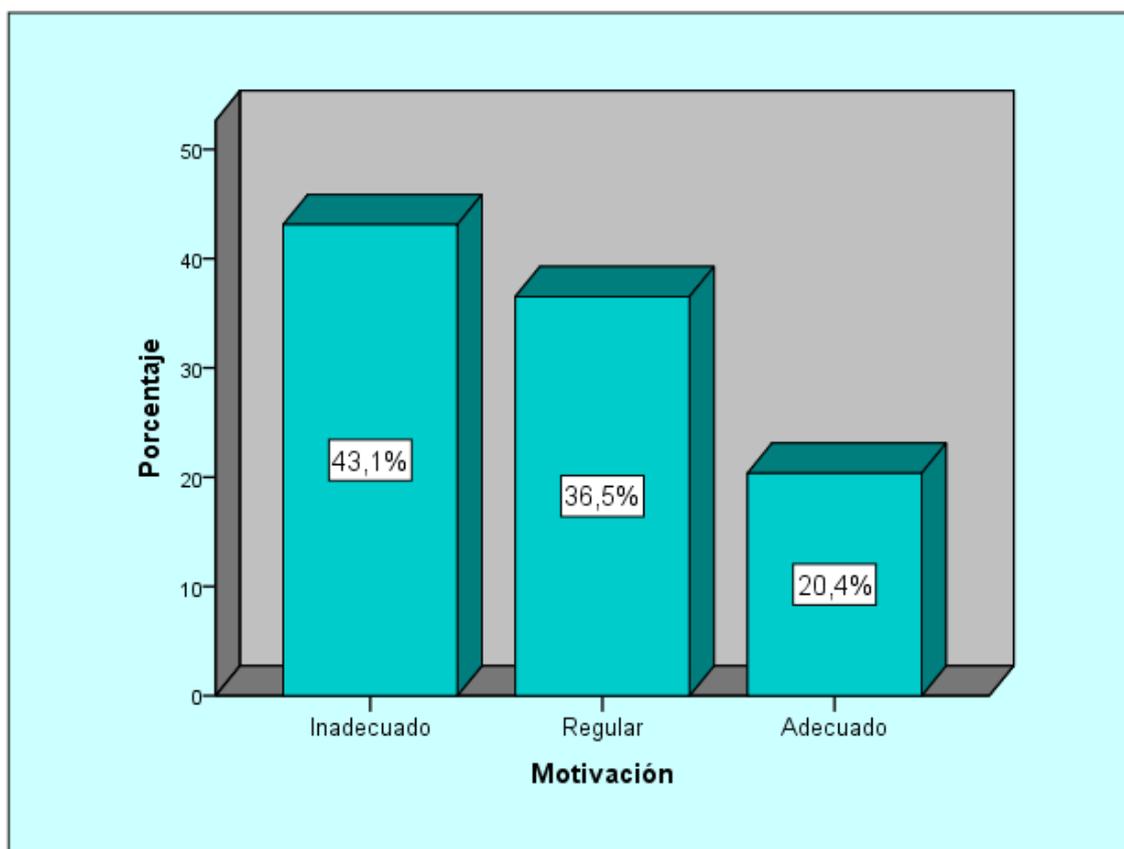


Figura 8. Niveles de percepción de la motivación laboral

En la tabla 18 y figura 8, se observa que el 43,1% de los docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, perciben que el nivel de motivación laboral se encuentra en un nivel “Inadecuado”, el 36,5% en un nivel “Regular” y el 20,4% en el nivel “Adecuado”.

### 3.2. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

Tabla 19

*Correlación de Spearman entre asertividad y clima laboral*

		Asertividad	Clima laboral
Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	167	167
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	167	167

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

En la tabla 19, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación moderada ( $r=0.711$ ) a un nivel estadístico significativo (P-valor  $0,000 < 0,05$  significatividad), entre las variables asertividad y clima laboral.

#### Conclusión

Considerando los resultados descritos, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia.

H<sub>G</sub>: Existe relación directa y significativa entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia.

Tabla 20

*Correlación de Spearman entre asertividad y relaciones interpersonales*

		Asertividad	Relaciones interpersonales
Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	167	167
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	167	167

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

En la tabla 20, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación moderada ( $r=0.623$ ) a un nivel estadístico significativo ( $P\text{-valor } 0,000 < 0,05$  significatividad), entre las variables asertividad y relaciones interpersonales.

### Conclusión

Considerando los resultados descritos, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación directa y significativa entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia.

H<sub>G</sub>: Existe relación directa y significativa entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia.

Tabla 21

*Correlación de Spearman entre asertividad y cohesión de grupo*

		Asertividad	Cohesión de grupo
Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	167	167
Cohesión de grupo	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	167	167

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

En la tabla 21, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación moderada ( $r=0.586$ ) a un nivel estadístico significativo ( $P\text{-valor } 0,000 < 0,05$  significatividad), entre las variables asertividad y cohesión de grupo.

### Conclusión

Considerando los resultados descritos, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación directa y significativa entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

H<sub>G</sub>: Existe relación directa y significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

Tabla 22

*Correlación de Spearman entre asertividad y calidad de vida laboral*

		Asertividad	Calidad de vida laboral
Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	167	167
Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,487**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	167	167

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

En la tabla 22, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación moderada ( $r=0.487$ ) a un nivel estadístico significativo ( $P\text{-valor } 0,000 < 0,05$  significatividad), entre las variables asertividad y calidad de vida laboral.

### Conclusión

Considerando los resultados descritos, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación directa y significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia.

Tabla 23

*Correlación de Spearman entre asertividad y motivación*

		Asertividad	Motivación
Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	167	167
Motivación	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	167	167

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

En la tabla 23, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación moderada ( $r=0.605$ ) a un nivel estadístico significativo ( $P\text{-valor } 0,000 < 0,05$  significatividad), entre las variables asertividad y motivación.

#### Conclusión

Considerando los resultados descritos, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación directa y significativa entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia.

## **IV. Discusión**

Con respecto a la hipótesis general, se ha obtenido como resultado que existe correlación moderada ( $r=0.711$ ) y significativa ( $p < .05$ ) entre las variables asertividad y clima laboral. Similares resultados Aguilar (2014) en su estudio realizado con docentes y en donde evidencia que estos muestran una tendencia desfavorable frente al uso de una comunicación asertiva y al mismo tiempo prevalece el tipo de clima organizacional autoritario, explotador y con ausencia de participación; es decir, bajos niveles de asertividad está asociado a desfavorable clima laboral. Estos resultados confirman que aquellos comportamientos que fomenta la igualdad en las relaciones humanas, permitiéndonos actuar en defensa de los intereses propios, defendernos sin ansiedad injustificada, expresar sincera y agradablemente nuestros sentimientos y poner en práctica los propios derechos personales respetando los derechos de los demás (García y Magaz, 2011, p. 158); mejoran las percepciones compartidas favorables con respecto a las relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación que se vivencia en el lugar de trabajo (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 183).

Asimismo, se ha comprobado en la hipótesis específica 1 que existe correlación moderada ( $r=0.623$ ) y significativa ( $p < .05$ ) entre las variables asertividad y relaciones interpersonales. Similares resultados muestra Eglys (2013), en su investigación realizada docentes y en donde revela que las dificultades en la comunicación (que es un mecanismo que desfavorece las relaciones interpersonales) no permiten transmitir las ideas, conocimientos y una mayor participación de todos, hecho que influye en la constitución de un clima laboral efectivo. Por otro lado, Cuadra et al. (2012) ha encontrado en su estudio que las habilidades sociales (la asertividad es una expresión de ello) produce mejoras significativas en la satisfacción vital, satisfacción laboral y clima laboral. Estos resultados significan que el comportamiento asertivo permite fortalecer los niveles de comunicación, compañerismo y colaboración que se establecen dentro de la institución. (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 189).

Del mismo modo, se ha determinado en la hipótesis específica 2 que existe correlación moderada ( $r=0.586$ ) y significativa ( $p < .05$ ) entre las variables

asertividad y cohesión de grupo. Calderón (2016), ha demostrado que el incremento de habilidades asertivas permiten mejorar el clima laboral pues se aprecia mejor cohesión grupal, disposición para el trabajo, identificación con la institución, mayor nivel de responsabilidad, libertad y autonomía para el trabajo, así como una comunicación más abierta y democrática para recibir y dar opiniones en pos de mejorar el trabajo e iniciándose de manera positiva el reconocimiento al trabajo, al esfuerzo y a los aportes que se brindan. De acuerdo a Albañil (2015), el factor que favorece el clima laboral es el reconocimiento que se recibe de los demás integrantes de la comunidad educativa. De ello se infiere que el comportamiento asertivo permite que los docentes den sentido al trabajo en equipo y el nivel de productividad que alcanza con ella. (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 188).

También, se ha evidenciado en la hipótesis específica 3 que existe correlación moderada ( $r=0.487$ ) y significativa ( $p < .05$ ) entre las variables asertividad y calidad de vida laboral. En esa línea Silva (2016), señala que la creación de espacios de participación, la optimización de los canales de comunicación y acciones de bienestar, que son características de la calidad de vida laboral, favorece el clima laboral. Esto quiere decir que el comportamiento asertivo está relacionado a la mejora de las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven el bienestar y la salud física. (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 189).

Asimismo, se ha demostrado en la hipótesis específica 4 que existe correlación moderada ( $r=0.605$ ) y significativa ( $p < .05$ ) entre las variables asertividad y motivación. Los mismos resultados obtiene Sánchez (2013) quien en su estudio realizado con docentes donde reporta que existe correlación directa entre factores motivacionales y clima laboral. Es decir, el comportamiento asertivo está asociado a aquel estado emocional que genera pertenencia y satisfacción por el trabajo (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 189).

## **V. Conclusiones**

- Primera: Existe relación alta y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, demostrado por el  $Rho=0.711$  y significativo con  $P\text{-Valor } 0,000 < 0,05$ . Estos resultados indican que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de tener un clima laboral favorable.
- Segunda: Existe relación moderada y significativa entre asertividad y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia, demostrado por el  $Rho=0.623$  y significativo con  $P\text{-Valor } 0,000 < 0,05$ . Estos resultados indican que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes.
- Tercera: Existe relación moderada y significativa entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia, demostrado por el  $Rho=0.568$  y significativo con  $P\text{-Valor } 0,000 < 0,05$ . Estos resultados indican que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de fortalecer la cohesión de grupo entre los docentes.
- Cuarta: Existe relación moderada y significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia, demostrado por el  $Rho=0.487$  y significativo con  $P\text{-Valor } 0,000 < 0,05$ . Estos resultados indican que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de mejorar la percepción de la calidad de vida laboral entre los docentes.
- Quinta: Existe relación moderada y significativa ( $r=0.605$ ;  $p < .05$ ) entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia, demostrado por el  $Rho=0.487$  y significativo con  $P\text{-Valor } 0,000 < 0,05$ . Estos resultados indican que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de mejorar los niveles motivacionales de los docentes.

-

## **VI. Recomendaciones**

- Primera: Sugerir al directivo de la institución educativa, incluir en el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa actividades que propicien mejores climas laborales y eleven los niveles de comportamiento asertivo de los docentes, ya que ello determina un mejor desempeño en el aula.
- Segunda: Participar a la coordinación de convivencia escolar para que Generen materiales educativos que permitan promover el clima laboral como componente principal para la gestión escolar. El idóneo desempeño requiere de climas favorables que den espacio a la creatividad e innovación desde el trabajo participativo y colaborativo de los docentes .
- Tercera: Proponer desde el Ministerio de Educación insertar las variables asertividad y clima laboral en el compromiso de gestión relacionada a la convivencia escolar, dado que está comprobado desde otros estudios que el clima.
- Cuarta: Se debe empoderar desde la UGEL, DRE y MINEDU al equipo directivo de las instituciones educativas a fin de propiciar actividades que fortalezcan el clima escolar desde el fortalecimiento del comportamiento asertivo.

## **VII. Referencias**

- Aguilar, E. (1987). *Asertividad, ser tú mismo sin culpas*. México, D.F.: Pax.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura* (Tesis de maestría). Universidad de Piura. Piura, Perú.
- Alberti, R. E. y Emmons, M. L. (1978). *Your perfect right: A guide to assertive behavior*. San Luis Obispo, California: Impact.
- Caballo, V. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Calderón, U. (2016). *Los talleres de asertividad y el mejoramiento del clima organizacional con enfoque humanístico-cognitivo, en la I.E N° 1733 – Mi Mundo Maravilloso* (Tesis de maestría). Universidad de Trujillo. Trujillo, Perú
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: un estudio de caso. *Revista venezolana de gerencia*. 8(24), 664-658. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Canchón, Y.; Plaza, G y Zapata G. (2013). *Diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones educativas* (Tesis de Maestría). Universidad de la Sabana. Bogotá, Colombia.
- Cárdenas L, Arciniegas Y, Barrera M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Perception, Attention, Memory, and Action* 2(2), 121-127.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y., y Barrera, M. (2011). Modelo de Intervención en Clima Organizacional. *International Journal of Psychological Researc*, 2(2), 121-127. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3119145.pdf>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias. Los nuevos paradigmas* (Quinta edición). México: Editorial McGraw-Hill.
- Cuadra, A. et al. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Fractal, Revista Psicológica*, 24(1), 3-26. Disponible en

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-02922012000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922012000100002)

- Da Dalt, E. y Difabio, H. (2002). Asertividad. Su relación con los estilos educativos familiares. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines. Argentina.* 19(2), 119-140. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/180/18019201.pdf>
- Dalton, M. Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3ª Edición). México: International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- De la Rosa, A., Lozano, O. y Rodríguez, J. (2008). El clima organizacional en el contexto de los procesos de intervención: algunas reflexiones a partir del caso de una organización pública. *VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional.* México: Universidad Autónoma de Nayarit.
- Domínguez, L.; Delgado, L.; Vargas, M.; Bravo, J. y Becerra, M. (2009). *El clima organizacional como detonante de la productividad empresarial.* México: Universidad de Guadalajara.
- Eglys, L. (2013). *Comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela.
- Epitropaki, O. (2012). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated–mediated model. *Journal of Organizational Behavior.* 34(1), 65 – 86.
- Fensterhein, H. y Baer, J. (1976). *No diga sí cuando quiere decir no.* Barcelona: Grijalbo.
- Fischer, G. (1992). *Campos de intervención en psicología social.* Madrid: Narcea S.A.
- Flores, M. (1994). *Asertividad: conceptualización, medición y su relación con otras variables* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México. México:
- Garcés, Y. (2011). *Comunicación Asertiva y Planificación del docente.* República Bolivariana de Venezuela. *La universidad del Zulia.* Disponible en

[http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/70/TDE-2011-06-16T15:25:00Z-1117/Publico/garces\\_yancy.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2011-06-16T15:25:00Z-1117/Publico/garces_yancy.pdf)

- García, M. y Magaz, A. (2011). ADCAs. *Autoinformes de Conducta Asertiva*. España: COHS, Consultores en Ciencias Humanas, S.L.
- González, G. (2009). Asertividad. Un análisis teórico empírico. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(2), 403-425.
- Güell, M. (2005). *¿Por qué he dicho blanco si quería decir negro?: Técnicas asertivas para el profesorado y formadores*. España: Grao.
- Güell, M. y Muñoz, J. (2000). *Desconóctete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional*. Barcelona. Paidós
- Gupta, A. (2008). *Organizational Climate Study, Organizational Traineeship*. Anand: Institute of Rural Management.
- Hellrieger, D., y Slocun, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cenage Learning.
- Lazarus, A. (1971). *Behavior therapy and beyond*. Nueva York: McGraw--Hill
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- León, A.; Rodríguez, C.; Ferrel, F, y Ceballos, G. (2009). Asertividad y autoestima en estudiantes de primer semestre de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad pública de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Psicología desde El Caribe*, (24), 91-105.
- León, M. (2014). Revisión de la escala de asertividad de Rathus adaptada por León y Vargas (2009). *Revista Reflexiones*, 93 (1), 157-171.
- León, M. y Vargas, T. (2009). Validación y estandarización de la escala de asertividad de Rathus (R.A.S.) en una muestra de adultos costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 28 (41), 169-185.
- Likert, R. (1967). *New Patterns of Management*. Nueva York: Mc Graw Hill.

- Litwin, G. y Stringer, R. (2003). *Motivation and organizational climate*. U.S.A.: Harvard University Press.
- Londoño, C. (2008). *Como sobrevivir al cambio: inteligencia emocional y social en la empresa*. Madrid; Fundación Confemetal.
- Lord, R. y Maher, K. (2002). *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. USA: Routledge,.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Cambridge: Mass., Harvard University press,.
- Melgosa, J. (1995). *¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Montoya, Y. (2015). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa De Lima, 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Naranjo, M. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 8(1), 1- 27
- Neidhardt, J.; Weinstein, M. y Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Madrid: Deusto.
- OCDE (2013), *Resultados Pisa 2012*. Ginebra: OCDE
- Pérez, L. (2013). *Nivel de asertividad en adolescentes*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar.
- Rice, P. (2000). *Adolescencia. Desarrollo, relaciones y cultura*. Madrid: Prentice Hall.
- Riso, W. (2002). *Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo*. Bogotá: Norma.
- Robbins, S. (2010). *Administración* (Décima Edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. España: Ediciones Pirámide.

- Rodríguez, E. y Serralde, M. (1991). *Asertividad para negociar*. México: McGraw-Hill.
- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A. y Valdivia, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67(1), 181-196.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14, (4), 828-836.
- Silva, C. (2016). *La Comunicación Asertiva de las Decisiones Directivas: Una Estrategia de Fortalecimiento del Clima Institucional* (Tesis de maestría). Universidad de La Sabana. La Sabana, Colombia.
- Tapia, K. y Ventura, Y. (2016). *Clima laboral y asertividad en trabajadores de una empresa distribuidora de abarrotes*. Chiclayo 2015 (Tesis de grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Taylor, F. (1970). *Principios de administración Científica* Sao Paulo: Atlas.
- Unesco (2013). *Análisis del clima escolar. ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe?* Santiago: OREALC-UNESCO, Santillana.
- Vázquez, R. y Guadarrama, J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de educar*, 3(5), 105-131. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31103505>
- Watkin, C. y Hubbard, B. (2003). Leadership motivation and the drivers of share price: the business case for measuring organizational climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 24(7), 380–386. Recuperado de: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1410702>
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Andalucía: Aresta.
- Wolpe, J. (1958). *Psychotherapy by reciprocal inhibition*. Palo Alto, California: Stanford University.

Zamora, N. (2005). *El Liderazgo en el Clima Organizacional y sus Repercusiones en la Creación de Valor* (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México. Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/1135>

## **Anexos**

## Anexo 1. Artículo científico



### **Asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, 2016**

**Fanny Paola Gonzales Trujillo**

Missfanny18@hotmail.com

**Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima**

#### **Resumen**

En la investigación tuvo el propósito de determinar la relación entre asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 167 docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 07 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana que se ubican en el distrito de Independencia, quienes fueron elegidos en forma probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.886, en el cuestionario de asertividad y 0.797 en el cuestionario de clima laboral. Los resultados hacen concluir que existe relación directa y significativa ( $r=0.711$ ;  $p<.05$ ) entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia. Estos resultados indican que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de tener un clima laboral favorable.

Palabras claves: Asertividad, clima laboral, docentes

#### **Abstract**

In the investigation he has the purpose of determining the relationship between assertiveness and labor climate in educational public institutions. The investigation type was basic, the design not experimental, traverse and correlational. The sample was composed by 167 educational of educational institutions of the levels of initial, primary and secondary education of the Net 7 of UGEL 02 of Metropolitan Lima that are located in the district of Independence who you/they were chosen in probabilistic form. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability

was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.886, in the assertiveness questionnaire and 0.797 in the questionnaire of labor climate. The results make conclude that significant relationship exists ( $r = 0.711$ ;  $p < .05$ ) between assertiveness and labor climate in educational of the Net 07, Independence. These results indicate that to more assertiveness there will be bigger probabilities of having a labor favorable climate.

Key words: Assertiveness, labor, educational climat

## Introducción

La educación peruana se encuentra en crisis; este estado se evidencia desde las últimas evaluaciones censales que el Ministerio de Educación, ejecuta a nivel nacional o las Evaluaciones PISA de la OCDE (2013), donde el Perú ocupa el último lugar de 65 países participantes.

Aparte del currículo ha sido necesario realizar diferentes acciones para revertir el panorama descrito, siendo la revalorización docente y la modernización de la gestión escolar los pilares principales.

Al docente se le ha demandado construir entornos favorables de aprendizaje con sus colegas y estudiantes y al director que debe ejercer liderazgo pedagógico con miras a constituir comunidades de aprendizaje con clima escolar favorable. Pareciera que clima escolar y clima laboral fueran diferentes pero constituyen el mismo fenómeno. En entornos educativos, la Unesco (2013), señala como clima escolar “una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros” (p. 5). En este sentido, es necesario considerar a clima laboral reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas donde los actores son directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, situación que es diferente en otros tipos de instituciones donde solo hay directivos y colaboradores. Es evidente entonces que el clima laboral es parte de una condición más amplia de las relaciones humanas en la escuela, dado que además de considerar la convivencia escolar, considera el clima laboral como condición para constituir escuelas favorecedoras del aprendizaje.

Sin embargo, la realidad muestra todo lo contrario, existe conflictos en las instituciones educativas, no solo entre estudiantes sino también entre el mismo personal, siendo que estos conflictos se generan debido al débil clima laboral que subsiste entre sus integrantes. Por un lado existen niveles de insatisfacción y estrés que la resaltan por otro, las condiciones mismas de la escuela ya resultan estresantes y propiciadoras de conflicto, ello sin considerar aspectos más extrínsecos como el salario y la calidad de trabajo, afectándose seriamente el clima laboral en la institución educativa.

El clima laboral hace referencia a la valoración del ambiente laboral. La forma como éste entorno se desarrolle incidirá definitivamente en el comportamiento del personal de la institución. En esa línea, De la Rosa, Lozano y Rodríguez (2008) define al clima laboral como un estado exclusivo del entorno organizacional, y la forma en que éste se relaciona a las ideas, emociones y conductas de los trabajadores. Básicamente existe estímulo y respuesta, este estímulo no solo lo conforman personas sino hechos, objetos o ideas que se encuentra en cierto grado de interacción.

Según Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015), el clima laboral describe todas las percepciones compartidas de los miembros de la Institución Educativa que influyen en el comportamiento de sus integrantes y que se relacionan con las dimensiones más significativas que se encuentran presentes en el contexto de la institución. Es el conocimiento de las condiciones en las cuales se desarrolla la práctica educativa y la percepción que los miembros de la institución tienen al respecto.

Solo en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 de Lima Metropolitana, que tiene jurisdicción en los distritos de Rímac, Independencia, San Martín de Porres y Los Olivos obran en la Comisión de Procesos Administrativos 163 expedientes por rompimiento de relaciones humanas, número considerable aun sin tomar en cuenta de aquellas situaciones que no generan acto administrativo, pero que forman parte de la experiencia de especialistas y jefes que se tienen que constituir en las instituciones educativas en forma periódica debido precisamente a estos problemas de clima laboral.

Se promueven desde la UGEL y se solicita que los directores que inserten actividades para mejorar el clima laboral y la convivencia en su Plan Anual de Trabajo, puesto que existe un compromiso de gestión que demanda atender los temas de convivencia en la escuela a fin de fortalecer de esa manera el clima laboral. Sin embargo el problema persiste, sobre todo los conflictos entre el personal de la institución educativa, lo que mengua el clima laboral; por lo que resulta necesario realizar indagaciones más exhaustivas acerca de las variables asociadas a esta.

Una de las variables que podría estar relacionada a estas dificultades en cuanto al clima laboral, son las capacidades asertivas de los docentes, que según Caballo (1993) es una forma de habilidad social. La connotación del término asertividad es amplia ya que no solo es un regulador de la conducta agresiva sino una forma de autoexpresión respetando los sentimientos de los demás o el contexto sociocultural, es un tema más actitudinal que propicia la autoexpresión responsable, son conductas que expresan sentimientos y pensamientos de manera honesta y sin herir a los demás.

Los conflictos no se dan de manera voluntaria, surgen por discrepancias no resueltas debido a la falta de conductas asertivas que permitan diálogos alturados y racionales donde no solo se busque la imposición sino el crecimiento continuo a

través del consenso. La asertividad puede entonces tornarse como variable asociada del clima laboral. Es por ello que en la presente tesis se ha decidido estudiar la posible relación que pudiese existir entre asertividad y clima laboral.

### **Metodología**

La investigación fue básica, ya que se preocupó por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (Valderrama, 2013, p. 38). El diseño elegido es correlacional, porque “se analizan y estudian la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para buscar determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (Carrasco, 2009, p. 73).

La población de estudio estuvo conformada por 295 docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana que se ubican en el distrito de Independencia. La muestra de 167 docentes fue seleccionada en forma proporcional a las instituciones educativas participantes. El muestreo que se elige utilizar es denominado probabilístico estratificado, dado que se ha dividido la población en segmentos y se ha seleccionado una muestra probabilística por cada segmento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La técnica empleada fue la encuesta; los instrumentos fueron el Cuestionario de asertividad ADCA-1 de García y Magaz (2011) y el Cuestionario de clima laboral que fue adaptado de Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015). La validez de este instrumentos fue obtenida mediante el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada con el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.797, lo que significa que este instrumento tienen alta confiabilidad.

Los datos fueron recolectados en forma grupal, contando con el consentimiento informado respectivo. El análisis descriptivo es presentado en tablas de frecuencias y porcentajes; y la comprobación de hipótesis, se realizaron mediante la prueba Rho de Spearman.

### **Resultados**

En la tabla 1, se presenta los resultados de la aplicación de cuestionario de asertividad y clima laboral en docentes de instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red 7 de la UGEL 02 de Lima Metropolitana. Como se puede observar, el 43,1% de los docentes consideran que su nivel de asertividad es “Pésimo”, el 36,5% que es “regular” y el 20,4% que es “Optimo”. Por otro lado, el 38,9% considera que el clima laboral es “regular”, el 37,7% que es “Inadecuado” y el 23,4% que es “Adecuado”.

Tabla 1  
*Descripción de las variables de estudio*

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Asertividad	Pésimo	72	43,1
	Regular	61	36,5
	Óptimo	34	20,4
	Total	167	100,0
Clima laboral	Inadecuado	63	37,7
	Regular	65	38,9
	Adecuado	39	23,4
	Total	167	100,0

A continuación se procede a mostrar los resultados de la comprobación de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

H<sub>a</sub>: Existe relación directa y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.

Tabla 2

*Correlación de Spearman entre clima y compromiso organizacional*

		Asertividad	Clima laboral
Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,711**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	167	167
Clima laboral	Coefficiente de correlación	,711**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	167	167

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

La tabla 2 muestra existe correlación moderada ( $r=0.711$ ) a un nivel estadístico significativo (P-valor  $0,000 < 0,05$  significatividad), entre las variables asertividad y clima laboral

### Discusión

Se ha obtenido como resultado que existe correlación moderada ( $r=0.711$ ) y significativa ( $p < .05$ ) entre las variables asertividad y clima laboral. Similares resultados Aguilar (2014) en su estudio realizado con docentes y en donde evidencia que estos muestran una tendencia desfavorable frente al uso de una

comunicación asertiva y al mismo tiempo prevalece el tipo de clima organizacional autoritario, explotador y con ausencia de participación; es decir, bajos niveles de asertividad está asociado a desfavorable clima laboral. Estos resultados confirman que aquellos comportamientos que fomenta la igualdad en las relaciones humanas, permitiéndonos actuar en defensa de los intereses propios, defendernos sin ansiedad injustificada, expresar sincera y agradablemente nuestros sentimientos y poner en práctica los propios derechos personales respetando los derechos de los demás (García y Magaz, 2011, p. 158); mejoran las percepciones compartidas favorables con respecto a las relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación que se vivencia en el lugar de trabajo (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015, p. 183).

### Conclusión

Existe relación alta y significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, demostrado por el  $Rho = 0.711$  y significativo con P-Valor  $0,000 < 0,05$ . Estos resultados indican que a mayor asertividad habrá mayores probabilidades de tener un clima laboral favorable.

### Referencias

- Caballo, V. (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Madrid, España: Siglo XXI.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- De la Rosa, A., Lozano, O. y Rodríguez, J. (2008). El clima organizacional en el contexto de los procesos de intervención: algunas reflexiones a partir del caso de una organización pública. *VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional*. México: Universidad Autónoma de Nayarit.
- García, M. y Magaz, A. (2011). ADCAs. Autoinformes de Conducta Asertiva. España: COHS, Consultores en Ciencias Humanas, S.L.
- Aguilar, E. (1987). *Asertividad, ser tú mismo sin culpas*. México, D.F.: Pax.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- OCDE (2013), *Resultados Pisa 2012*. Ginebra: OCDE
- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A. y Valdivia, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67(1), 181-196.
- Unesco (2013). *Análisis del clima escolar. ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe?* Santiago: OREALC-UNESCO, Santillana.

**Anexo 2. Matriz de consistencia**

<b>TÍTULO:</b> Asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, 2017							
<b>AUTOR:</b> Br. Fanny Paola Gonzales Trujillo							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre asertividad y relaciones Interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia?</p> <p>¿Qué relación existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre asertividad y relaciones Interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia.</p> <p>Determinar la relación que existe entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre asertividad y relaciones Interpersonales en docentes de la Red 07, Independencia.</p> <p>Existe relación significativa entre asertividad y cohesión de grupo en docentes de la Red 07, Independencia.</p>	<b>Variable: Asertividad (García y Magaz, 2011)</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Auto- asertividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la expresión sincera de los propios sentimientos</li> <li>- Derecho a pensar diferente</li> <li>- Derecho a cometer errores</li> </ul>	1 – 20	Bajo: 35 – 69 Medio: 70 – 105 Alto: 106 – 140	
Hetero- asertividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respetar el derecho de los demás a la expresión sincera de los propios sentimientos</li> <li>- Respetar el derecho de los demás a pensar diferente</li> <li>- Respetar el derecho de los demás a cometer</li> </ul>	21 – 35					

Independencia?	Independencia.			errores		
¿Qué relación existe entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia?	Determinar la relación que existe entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia.	Existe relación significativa entre asertividad y calidad de vida laboral en docentes de la Red 07, Independencia.	<b>Variable 2: Clima laboral (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015)</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Relaciones Interpersonales	- Compañerismo y colaboración - Comunicación	1 – 13	Inadecuado: 45 – 104 Regular: 105 – 165 Adecuado: 166 – 225
			Cohesión de grupo	- Trabajo en equipo - Productividad	14 – 22	
			Calidad de vida laboral	- Bienestar y salud física - Condiciones de trabajo	23 – 33	
Motivación	- Sentido de pertenencia - Satisfacción por el trabajo	34 – 45				
¿Qué relación existe entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia?	Determinar la relación que existe entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia.	Existe relación significativa entre asertividad y motivación en docentes de la Red 07, Independencia.				

### Anexo 3. Constancia de aplicación



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónDirección Regional de  
Educación de Lima  
MetropolitanaUNIDAD DE GESTIÓN  
EDUCATIVA LOCAL N° 02RED EDUCATIVA 07  
ERMITAÑO - UNIFICADA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"  
 "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007 - 2016"  
 1 1 8 6 0 4 8: CODIGO MODULAR INICIAL  
 0 4 3 6 4 5 1: CODIGO MODULAR PRIMARIA

## CONSTANCIA

El que suscribe en representación de la  
RED 07, UGEL 02 RIMAC, certifica:

Que la Srta. FANNY PAOLA GONZALES TRUJILLO, identificada con DNI N° 10271125, ha realizado su aplicación de su investigación titulada "Asertividad y clima laboral en docentes de la Red, Independencia 2017" en las instituciones educativas de la Red 07 distrito de Independencia perteneciente a la Jurisdicción de la UGEL 02, con dedicación y responsabilidad.

Se expide el presente documento, para los fines que estime conveniente.

Independencia 05 de abril del 2017

  
 ERNESTO PUMACAYO RONCEROS  
 1186048-UCM  
 Coordinador  
 RED 07 ERMITAÑO-UNIFICADA

RED EDUCATIVA 07 ERMITAÑO UNIFICADA

jorgevictorcastillamontero\_2039@hotmail.com

<https://www.facebook.com/reeducativa.ermanounifica>

Calle Las Magnolias cuadra 2 S/N  
 P.J Ermitaño Alto  
 Independencia  
 Telf.:522 4222 - Cel. 997391571

**Anexo 4. Matriz de datos**

	Autoasertividad	Heteroasertividad	Asertividad	Relaciones interpersonales	Cohesión de grupo	Calidad de vida laboral	Motivación	Clima laboral
1	39	27	66	57	40	36	14	147
2	40	35	75	37	13	34	33	117
3	20	19	39	29	15	13	14	71
4	60	17	77	40	24	14	15	93
5	33	19	52	17	16	14	15	62
6	70	60	130	63	38	55	59	215
7	39	23	62	16	12	14	15	57
8	41	19	60	35	26	16	33	110
9	48	19	67	37	32	17	18	104
10	35	19	54	17	13	15	16	61
11	48	43	91	54	40	36	58	188
12	59	45	104	56	42	36	60	194
13	49	44	93	63	44	40	42	189
14	70	50	120	57	42	49	53	201
15	41	27	68	43	23	18	41	125

16	77	47	124	65	40	43	25	173
17	58	26	84	47	32	12	33	124
18	71	51	122	53	38	35	49	175
19	67	50	117	52	42	45	27	166
20	41	26	67	40	14	16	17	87
21	74	50	124	41	13	33	53	140
22	32	19	51	27	13	25	26	91
23	54	33	87	39	30	35	37	141
24	55	26	81	44	29	18	40	131
25	60	40	100	65	36	32	34	167
26	60	17	77	35	23	14	35	107
27	74	49	123	64	39	33	60	196
28	67	51	118	55	43	48	51	197
29	40	41	81	65	38	34	33	170
30	59	39	98	23	17	48	50	138
31	70	52	122	19	19	31	16	85
32	46	26	72	36	27	17	34	114
33	74	50	124	63	37	32	59	191
34	67	51	118	42	23	34	42	141
35	73	51	124	61	36	53	57	207

36	39	29	68	27	13	25	26	91
37	37	17	54	17	16	14	15	62
38	43	38	81	62	28	31	30	151
39	47	27	74	37	28	18	35	118
40	67	52	119	55	40	35	51	181
41	27	19	46	20	16	18	19	73
42	29	19	48	40	17	15	16	88
43	39	21	60	22	18	43	21	104
44	60	40	100	64	40	33	32	169
45	74	49	123	53	43	14	49	159
46	30	26	56	41	18	16	17	92
47	20	17	37	17	13	15	16	61
48	40	38	78	44	24	40	42	150
49	74	59	133	62	37	54	58	211
50	25	26	51	18	42	38	17	115
51	68	53	121	56	41	36	52	185
52	60	40	100	62	26	29	44	161
53	48	43	91	62	43	51	42	198
54	48	19	67	38	29	13	36	116
55	59	45	104	64	45	31	33	173

56	32	19	51	19	18	16	17	70
57	28	17	45	21	17	42	20	100
58	32	27	59	25	11	23	24	83
59	20	15	35	28	14	12	27	81
60	67	54	121	57	42	37	53	189
61	39	29	68	26	12	24	25	87
62	70	51	121	18	18	39	15	90
63	22	26	48	15	11	13	14	53
64	41	42	83	53	39	35	34	161
65	33	21	54	20	16	18	19	73
66	78	49	127	51	41	44	26	162
67	41	36	77	38	14	35	34	121
68	74	56	130	43	24	18	42	127
69	55	45	100	45	25	25	43	138
70	23	28	51	25	11	23	24	83
71	32	27	59	29	15	13	14	71
72	42	26	68	40	26	17	38	121
73	38	21	59	18	17	15	16	66
74	36	16	52	29	15	13	14	71
75	39	26	65	28	14	12	27	81

76	60	21	81	43	23	20	41	127
77	20	15	35	54	40	33	58	185
78	20	21	41	44	11	13	14	82
79	41	26	67	44	18	20	21	103
80	57	31	88	47	27	30	29	133
81	41	42	83	61	42	50	41	194
82	58	40	98	48	28	31	30	137
83	40	19	59	43	17	19	20	99
84	21	19	40	23	19	21	22	85
85	49	44	93	55	41	35	59	190
86	32	26	58	56	39	35	60	190
87	31	26	57	24	20	22	23	89
88	26	21	47	19	15	39	18	91
89	59	39	98	63	23	32	31	149
90	40	41	81	62	27	30	29	148
91	21	19	40	21	12	18	19	70
92	26	21	47	28	14	12	27	81
93	22	26	48	24	20	22	23	89
94	57	19	76	46	31	25	42	144
95	60	34	94	36	24	33	32	125

96	49	26	75	38	33	18	19	108
97	54	44	98	44	24	19	42	129
98	55	34	89	40	31	36	38	145
99	39	27	66	35	12	14	15	76
100	74	49	123	56	44	49	52	201
101	59	21	80	40	31	15	38	124
102	40	21	61	42	33	17	40	132
103	60	40	100	24	18	49	39	130
104	39	17	56	43	12	18	19	92
105	31	21	52	42	11	17	18	88
106	59	21	80	39	23	13	14	89
107	59	40	99	42	33	38	40	153
108	39	19	58	18	14	16	17	65
109	20	15	35	23	19	21	22	85
110	70	57	127	52	42	13	33	140
111	46	27	73	35	19	21	22	97
112	43	38	81	39	16	47	37	139
113	32	17	49	19	15	17	18	69
114	40	41	81	51	37	33	35	156
115	33	28	61	26	12	24	25	87

116	39	27	66	21	17	19	20	77
117	60	28	88	42	16	18	19	95
118	33	26	59	20	11	17	18	66
119	71	46	117	64	39	42	60	205
120	36	26	62	18	14	16	17	65
121	41	27	68	37	25	16	37	115
122	40	27	67	44	24	21	42	131
123	39	29	68	22	18	20	21	81
124	59	27	86	41	15	17	18	91
125	68	49	117	58	43	50	54	205
126	72	50	122	60	45	52	56	213
127	20	26	46	19	15	17	18	69
128	27	22	49	20	16	55	19	110
129	49	26	75	39	30	14	37	120
130	60	41	101	43	23	39	41	146
131	41	32	73	38	39	34	36	147
132	69	50	119	59	44	51	55	209
133	59	21	80	48	33	13	34	128
134	72	50	122	54	42	15	50	161
135	54	19	73	43	28	17	39	127

136	28	28	56	21	17	19	20	77
137	56	27	83	45	30	19	41	135
138	56	35	91	41	32	37	39	149
139	20	19	39	58	41	37	16	152
140	40	41	81	25	11	49	40	125
141	43	21	64	41	27	18	39	125
142	20	17	37	27	13	25	26	91
143	60	17	77	41	32	16	39	128
144	41	39	80	45	25	28	43	141
145	47	19	66	36	18	16	17	87
146	60	40	100	57	43	37	46	183
147	40	21	61	41	26	15	16	98
148	56	30	86	46	26	29	44	145
149	41	32	73	59	45	39	50	193
150	74	55	129	58	43	38	54	193
151	20	19	39	22	18	20	21	81
152	40	21	61	36	24	15	36	111
153	42	37	79	39	15	36	35	125
154	41	27	68	42	27	16	38	123
155	21	19	40	55	38	34	59	186

156	59	17	76	42	33	19	40	134
157	71	49	120	20	12	32	17	81
158	40	19	59	36	13	15	16	80
159	73	49	122	62	36	31	51	180
160	70	49	119	59	44	39	55	197
161	66	51	117	54	39	36	50	179
162	31	19	50	26	12	24	25	87
163	70	50	120	65	40	34	46	185
164	74	50	124	17	17	38	14	86
165	40	41	81	58	44	38	49	189
166	59	41	100	35	23	32	31	121
167	20	19	39	23	19	44	22	108

## Anexo 5. Instrumentos

### Cuestionario de asertividad

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

Lee con atención y cuidado cada una de ellas.

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

CN = Nunca o casi nunca

AV = A veces, en alguna ocasión

AM = A menudo, con cierta frecuencia

CS = Siempre o casi siempre

Por favor, CONTESTA A TODAS LAS FRASES.

No emplees demasiado tiempo en pensar las respuestas.

Ten en cuenta que no hay respuestas BUENAS ni MALAS.

GRACIAS.

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

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

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

### Questionario de clima laboral

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

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

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

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

	acuerdo con el resto de la organización.					
11	La información relevante de mi institución educativa fluye lentamente					
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi institución educativa.					
13	Considero que en mi institución educativa existen problemas de comunicación entre el personal.					
	<b>Dimensión 2: Cohesión de grupo</b>	1	2	3	4	5
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva.					
15	En esta institución educativa, los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.					
16	El liderazgo que prevalece en la institución educativa contribuye al trabajo en equipo.					
17	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.					
18	En las reuniones de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.					
19	Me siento cómodo trabajando en equipo.					
20	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado.					
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo					
22	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales					
	<b>Dimensión 3: Calidad de vida laboral</b>	1	2	3	4	5
23	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo					
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.					
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.					
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.					
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han					

	requerido.					
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.					
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.					
30	Mi espacio de trabajo (aula) tiene la iluminación necesaria.					
31	La ventilación de mi aula es la adecuada.					
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.					
33	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
	<b>Dimensión 4: Motivación</b>	1	2	3	4	5
34	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución educativa.					
35	Considero que mis colegas tienen identidad con la institución educativa.					
36	Me siento partícipe de los éxitos de mi institución educativa.					
37	Me preocupa el prestigio de mi institución educativa.					
38	Estoy de acuerdo con los valores y los principios que promueve esta institución educativa					
39	Esta institución educativa es un buen lugar para laborar como docente.					
40	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.					
41	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.					
42	Me gusta el trabajo que realizo en el aula					
43	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de institución educativa para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.					
44	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.					
45	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.					

## Anexo 6. Fichas de validación

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ASERTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : AUTOASERTIVIDAD</b>								
1	Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nervioso/a tener que exponer mi propia opinión	✓		✓		✓		
2	Cuando estoy enfadado/a, me molesta que los demás se den cuenta	✓		✓		✓		
3	Cuando hago algo que creo que no gusta a otros, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí	✓		✓		✓		
4	Me disgusta que los demás me vean, cuando estoy nervioso/a	✓		✓		✓		
5	Cuando me equivoco, me cuesta reconocerlo ante los demás	✓		✓		✓		
6	Si se me olvida algo, me enfado conmigo mismo/a	✓		✓		✓		
7	Me enfado, si no consigo hacer las cosas perfectamente	✓		✓		✓		
8	Me siento mal cuando tengo que cambiar de opinión	✓		✓		✓		
9	Me pongo nervioso/a o tenso/a cuando quiero hacer un elogio a alguien	✓		✓		✓		
10	Cuando me preguntan algo que ignoro, procuro justificarme por no saberlo	✓		✓		✓		
11	Cuando estoy triste, me disgusta que los demás se den cuenta	✓		✓		✓		
12	Me siento mal conmigo mismo/a, si no entiendo algo que me están explicando	✓		✓		✓		
13	Me cuesta trabajo aceptar las críticas que me hacen, aunque comprenda que son justas	✓		✓		✓		
14	Cuando me critican sin razón, me enfada o me pongo nervioso/a tener que defenderme	✓		✓		✓		
15	Cuando creo haber cometido un error, busco excusas que me justifiquen	✓		✓		✓		
16	Cuando compruebo que no sé algo, me siento mal conmigo mismo/a	✓		✓		✓		
17	Me cuesta hacer preguntas personales	✓		✓		✓		
18	Me cuesta pedir favores	✓		✓		✓		
19	Me cuesta decir que NO, cuando me piden que haga algo que yo no quiero hacer	✓		✓		✓		

20	Cuando me hacen algún elogio, me pongo nervioso, no sé qué hacer o decir	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSIÓN 1 : HETEROASERTIVIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Me molesta que no me entiendan, cuando explico algo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Me irrita mucho que me lleven la contraria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Me molesta que los demás no comprendan mis razones o mis sentimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Me enfado, cuando veo que alguien cambia de opinión con el paso del tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Me molesta que me pidan ciertas cosas, aunque lo hagan de buenas maneras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Me molesta que me hagan preguntas personales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Me desagrada comprobar que las personas no se esfuerzen en hacer las cosas de la mejor manera posible	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Me enfado, cuando compruebo la ignorancia de algunas personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Me siento o me sentiría mal, si compruebo que una persona que aprecio toma una decisión que yo considero equivocada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Me enfado, si veo a alguien comportándose de un modo que no me gusta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Me disgusta que me critiquen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Siento malestar hacia la persona que me niega algo razonable, que le pido de buenas maneras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Me altera, ver a personas que no controlan sus sentimientos: lloran, gritan, se muestran excesivamente contentas,...	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Me desagrada que no se dé a las cosas la importancia que tienen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Me molesta que alguien no acepte una crítica justa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: María Emilia Odicho Chivil   DNI: 02419136

Especialidad del validador: Doctor en Educación

.....de.....del 20.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

*María Emilia Odicho Chivil*  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ASERTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : AUTOASERTIVIDAD</b>							
1	Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nervioso/a tener que exponer mi propia opinión	✓		✓		✓		
2	Cuando estoy enfadado/a, me molesta que los demás se den cuenta	✓		✓		✓		
3	Cuando hago algo que creo que no gusta a otros, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí	✓		✓		✓		
4	Me disgusta que los demás me vean, cuando estoy nervioso/a	✓		✓		✓		
5	Cuando me equivoco, me cuesta reconocerlo ante los demás	✓		✓		✓		
6	Si se me olvida algo, me enfado conmigo mismo/a	✓		✓		✓		
7	Me enfado, si no consigo hacer las cosas perfectamente	✓		✓		✓		
8	Me siento mal cuando tengo que cambiar de opinión	✓		✓		✓		
9	Me pongo nervioso/a o tenso/a cuando quiero hacer un elogio a alguien	✓		✓		✓		
10	Cuando me preguntan algo que ignoro, procuro justificarme por no saberlo	✓		✓		✓		
11	Cuando estoy triste, me disgusta que los demás se den cuenta	✓		✓		✓		
12	Me siento mal conmigo mismo/a, si no entiendo algo que me están explicando	✓		✓		✓		
13	Me cuesta trabajo aceptar las críticas que me hacen, aunque comprenda que son justas	✓		✓		✓		
14	Cuando me critican sin razón, me enfada o me pongo nervioso/a tener que defenderme	✓		✓		✓		
15	Cuando creo haber cometido un error, busco excusas que me justifiquen	✓		✓		✓		
16	Cuando compruebo que no sé algo, me siento mal conmigo mismo/a	✓		✓		✓		
17	Me cuesta hacer preguntas personales	✓		✓		✓		
18	Me cuesta pedir favores	✓		✓		✓		
19	Me cuesta decir que NO, cuando me piden que haga algo que yo no quiero hacer	✓		✓		✓		

20	Cuando me hacen algún elogio, me pongo nervioso, no sé qué hacer o decir	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN 1 : HETEROASERTIVIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Me molesta que no me entiendan, cuando explico algo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Me irrita mucho que me lleven la contraria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Me molesta que los demás no comprendan mis razones o mis sentimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Me enfado, cuando veo que alguien cambia de opinión con el paso del tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Me molesta que me pidan ciertas cosas, aunque lo hagan de buenas maneras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Me molesta que me hagan preguntas personales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Me desagrada comprobar que las personas no se esfuerzan en hacer las cosas de la mejor manera posible	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Me enfado, cuando compruebo la ignorancia de algunas personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Me siento o me sentiría mal, si compruebo que una persona que aprecio toma una decisión que yo considero equivocada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Me enfado, si veo a alguien comportándose de un modo que no me gusta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Me disgusta que me critiquen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Siento malestar hacia la persona que me niega algo razonable, que le pido de buenas maneras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Me altera, ver a personas que no controlan sus sentimientos: lloran, gritan, se muestran excesivamente contentas,...	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Me desagrada que no se dé a las cosas la importancia que tienen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Me molesta que alguien no acepte una crítica justa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CA Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PIRELLA SILVA LAVALLE ..... DNI: 09142988 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION .....

.....de.....del 20.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
-----  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ASERTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : AUTOASERTIVIDAD</b>							
1	Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nervioso/a tener que exponer mi propia opinión	✓		✓		✓		
2	Cuando estoy enfadado/a, me molesta que los demás se den cuenta	✓		✓		✓		
3	Cuando hago algo que creo que no gusta a otros, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí	✓		✓		✓		
4	Me disgusta que los demás me vean, cuando estoy nervioso/a	✓		✓		✓		
5	Cuando me equivoco, me cuesta reconocerlo ante los demás	✓		✓		✓		
6	Si se me olvida algo, me enfado conmigo mismo/a	✓		✓		✓		
7	Me enfado, si no consigo hacer las cosas perfectamente	✓		✓		✓		
8	Me siento mal cuando tengo que cambiar de opinión	✓		✓		✓		
9	Me pongo nervioso/a o tenso/a cuando quiero hacer un elogio a alguien	✓		✓		✓		
10	Cuando me preguntan algo que ignoro, procuro justificarme por no saberlo	✓		✓		✓		
11	Cuando estoy triste, me disgusta que los demás se den cuenta	✓		✓		✓		
12	Me siento mal conmigo mismo/a, si no entiendo algo que me están explicando	✓		✓		✓		
13	Me cuesta trabajo aceptar las críticas que me hacen, aunque comprenda que son justas	✓		✓		✓		
14	Cuando me critican sin razón, me enfada o me pongo nervioso/a tener que defenderme	✓		✓		✓		
15	Cuando creo haber cometido un error, busco excusas que me justifiquen	✓		✓		✓		
16	Cuando compruebo que no sé algo, me siento mal conmigo mismo/a	✓		✓		✓		
17	Me cuesta hacer preguntas personales	✓		✓		✓		
18	Me cuesta pedir favores	✓		✓		✓		
19	Me cuesta decir que NO, cuando me piden que haga algo que yo no quiero hacer	✓		✓		✓		

20	Cuando me hacen algún elogio, me pongo nervioso y no sé qué hacer o decir	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN 1 : HETEROASERTIVIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Me molesta que no me entiendan, cuando explico algo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Me irrita mucho que me lleven la contraria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Me molesta que los demás no comprendan mis razones o mis sentimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Me enfado, cuando veo que alguien cambia de opinión con el paso del tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Me molesta que me pidan ciertas cosas, aunque lo hagan de buenas maneras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Me molesta que me hagan preguntas personales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Me desagrada comprobar que las personas no se esfuerzan en hacer las cosas de la mejor manera posible	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Me enfado, cuando compruebo la ignorancia de algunas personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Me siento o me sentiría mal, si compruebo que una persona que aprecio toma una decisión que yo considero equivocada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Me enfado, si veo a alguien comportándose de un modo que no me gusta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Me disgusta que me critiquen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Siento malestar hacia la persona que me niega algo razonable, que le pido de buenas maneras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Me altera, ver a personas que no controlan sus sentimientos: lloran, gritan, se muestran excesivamente contentas,...	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Me desagrada que no se dé a las cosas la importancia que tienen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Me molesta que alguien no acepte una crítica justa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEROTTI LAYNES, FANNY DEL ROCIO   DNI: 09028811

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACION

.....de.....del 20.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Recibo el apoyo necesario de mi director/a cuando lo requiero	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa	✓		✓		✓		
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Existe buena comunicación entre el personal docente de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Considero que tengo buena comunicación con mi director/a.	✓		✓		✓		
8	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi institución educativa es efectiva (independientemente del tipo de contratación).	✓		✓		✓		
9	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.	✓		✓		✓		
11	La información relevante de mi institución educativa fluye lentamente	✓		✓		✓		
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Considero que en mi institución educativa existen problemas de comunicación entre el personal.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COHESIÓN DE GRUPO</b>							
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva.	✓		✓		✓		
15	En esta institución educativa, los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.	✓		✓		✓		

16	El liderazgo que prevalece en la institución educativa contribuye al trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
17	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
18	En las reuniones de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.	✓		✓		✓	
19	Me siento cómodo trabajando en equipo.	✓		✓		✓	
20	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado.	✓		✓		✓	
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo	✓		✓		✓	
22	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo	✓		✓		✓	
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.	✓		✓		✓	
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.	✓		✓		✓	
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	✓		✓		✓	
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.	✓		✓		✓	
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.	✓		✓		✓	
30	Mi espacio de trabajo (aula) tiene la iluminación necesaria.	✓		✓		✓	
31	La ventilación de mi aula es la adecuada.	✓		✓		✓	
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.	✓		✓		✓	
33	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
34	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución educativa.	✓		✓		✓	
35	Considero que mis colegas tienen identidad con la institución educativa.	✓		✓		✓	
36	Me siento participe de los éxitos de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
37	Me preocupa el prestigio de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
38	Estoy de acuerdo con los valores y los principios que promueve esta institución educativa	✓		✓		✓	

39	Esta institución educativa es un buen lugar para laborar como docente.	✓		✓		✓	
40	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.	✓		✓		✓	
41	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.	✓		✓		✓	
42	Me gusta el trabajo que realizo en el aula	✓		✓		✓	
43	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de institución educativa para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.	✓		✓		✓	
44	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.	✓		✓		✓	
45	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: María Emilia Coluón Chusil    DNI: 08419136

Especialidad del validador: Doctor en Educación

.....de.....del 20.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

María Emilia Coluón Chusil  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Recibo el apoyo necesario de mi director/a cuando lo requiero	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa	✓		✓		✓		
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Existe buena comunicación entre el personal docente de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Considero que tengo buena comunicación con mi director/a.	✓		✓		✓		
8	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi institución educativa es efectiva (independientemente del tipo de contratación).	✓		✓		✓		
9	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.	✓		✓		✓		
11	La información relevante de mi institución educativa fluye lentamente	✓		✓		✓		
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Considero que en mi institución educativa existen problemas de comunicación entre el personal.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COHESIÓN DE GRUPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva.	✓		✓		✓		
15	En esta institución educativa, los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.	✓		✓		✓		

16	El liderazgo que prevalece en la institución educativa contribuye al trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
17	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
18	En las reuniones de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.	✓		✓		✓	
19	Me siento cómodo trabajando en equipo.	✓		✓		✓	
20	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado.	✓		✓		✓	
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo	✓		✓		✓	
22	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo	✓		✓		✓	
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.	✓		✓		✓	
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.	✓		✓		✓	
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	✓		✓		✓	
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.	✓		✓		✓	
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.	✓		✓		✓	
30	Mi espacio de trabajo (aula) tiene la iluminación necesaria.	✓		✓		✓	
31	La ventilación de mi aula es la adecuada.	✓		✓		✓	
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.	✓		✓		✓	
33	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
34	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución educativa.	✓		✓		✓	
35	Considero que mis colegas tienen identidad con la institución educativa.	✓		✓		✓	
36	Me siento participe de los éxitos de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
37	Me preocupa el prestigio de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
38	Estoy de acuerdo con los valores y los principios que promueve esta institución educativa	✓		✓		✓	

39	Esta institución educativa es un buen lugar para laborar como docente.	✓		✓		✓	
40	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.	✓		✓		✓	
41	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.	✓		✓		✓	
42	Me gusta el trabajo que realizo en el aula	✓		✓		✓	
43	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de institución educativa para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.	✓		✓		✓	
44	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.	✓		✓		✓	
45	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: KAREL SILVA RIVERA    DNI: 09442988

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION

.....de.....del 20.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Recibo el apoyo necesario de mi director/a cuando lo requiero	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa	✓		✓		✓		
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Existe buena comunicación entre el personal docente de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Considero que tengo buena comunicación con mi director/a.	✓		✓		✓		
8	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi institución educativa es efectiva (independientemente del tipo de contratación).	✓		✓		✓		
9	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.	✓		✓		✓		
11	La información relevante de mi institución educativa fluye lentamente	✓		✓		✓		
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Considero que en mi institución educativa existen problemas de comunicación entre el personal.	✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 2: COHESIÓN DE GRUPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva.	✓		✓		✓		
15	En esta institución educativa, los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.	✓		✓		✓		

16	El liderazgo que prevalece en la institución Jucativa contribuye al trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
17	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
18	En las reuniones de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.	✓		✓		✓	
19	Me siento cómodo trabajando en equipo.	✓		✓		✓	
20	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado.	✓		✓		✓	
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo	✓		✓		✓	
22	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo	✓		✓		✓	
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.	✓		✓		✓	
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.	✓		✓		✓	
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	✓		✓		✓	
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.	✓		✓		✓	
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.	✓		✓		✓	
30	Mi espacio de trabajo (aula) tiene la iluminación necesaria.	✓		✓		✓	
31	La ventilación de mi aula es la adecuada.	✓		✓		✓	
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.	✓		✓		✓	
33	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
34	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución educativa.	✓		✓		✓	
35	Considero que mis colegas tienen identidad con la institución educativa.	✓		✓		✓	
36	Me siento partícipe de los éxitos de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
37	Me preocupa el prestigio de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
38	Estoy de acuerdo con los valores y los principios que promueve esta institución educativa	✓		✓		✓	



## Anexo 7. Inprpant de resultados

\*ResultadoFinal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Recibidos (85) ... Tesis de Fanny... Espichan Microsoft Wo... Sin título1 [Co... \*ResultadoFina... 44. The Best of... N

**N** Válidos 167  
Perdidos 0

**Autoasertividad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bajo	55	32,9	32,9	32,9
Medio	78	46,7	46,7	79,6
Alto	34	20,4	20,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

**Heteroasertividad**

**Estadísticos**

Heteroasertividad

**N** Válidos 167  
Perdidos 0

**Heteroasertividad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bajo	92	55,1	55,1	55,1
Medio	41	24,6	24,6	79,6
Alto	34	20,4	20,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

**Asertividad**

**Estadísticos**

Asertividad

**N** Válidos 167  
Perdidos 0

**Asertividad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bajo	72	43,1	43,1	43,1
Medio	61	36,5	36,5	79,6
Alto	34	20,4	20,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

\*ResultadoFinal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Recibidos (85) ... Tesis de Fanny... Espichan Microsoft Wo... Sin título1 [Co... \*ResultadoFina... 44. The Best of... N

**Relaciones interpersonales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Inadecuado	51	30,5	30,5	30,5
Regular	65	38,9	38,9	69,5
Adecuado	51	30,5	30,5	100,0
Total	167	100,0	100,0	

**Cohesión de grupo**

**Estadísticos**

Cohesión de grupo

**N** Válidos 167  
Perdidos 0

**Cohesión de grupo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Inadecuado	69	41,3	41,3	41,3
Regular	49	29,3	29,3	70,7
Adecuado	49	29,3	29,3	100,0
Total	167	100,0	100,0	

**Calidad de vida laboral**

**Estadísticos**

Calidad de vida laboral

**N** Válidos 167  
Perdidos 0

**Calidad de vida laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Inadecuado	87	52,1	52,1	52,1
Regular	57	34,1	34,1	86,2
Adecuado	23	13,8	13,8	100,0
Total	167	100,0	100,0	

**Motivación**

**Estadísticos**

ResultadoFinal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

167 100,0 100,0

**Motivación**

**Estadísticos**

Motivación

N	Válidos	167
	Perdidos	0

**Motivación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Inadecuado	72	43,1	43,1	43,1
Regular	61	36,5	36,5	79,6
Adecuado	34	20,4	20,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

**Clima laboral**

**Estadísticos**

Clima laboral

N	Válidos	167
	Perdidos	0

**Clima laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Inadecuado	63	37,7	37,7	37,7
Regular	65	38,9	38,9	76,6
Adecuado	39	23,4	23,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

```

SAVE OUTFILE='H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Cualifinal.sav'
/COMPRESSED.
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00008
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlaciones no paramétricas**

Recibidos (85) ... Tesis de Fanny... Espichan Microsoft Wo... Sin título1 [Co... ResultadoFina... 4. The Best of...

ResultadoFinal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

SAVE OUTFILE='H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Cualifinal.sav'

```

/COMPRESSED.
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00008
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de\_datos0] H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Cualifinal.sav

**Correlaciones**

			Asertividad	Clima laboral
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,711*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
Clima laboral	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,711*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00004
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de\_datos0] H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Cualifinal.sav

**Correlaciones**

			Asertividad	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,623*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,623*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

Recibidos (85) ... Tesis de Fanny... Espichan Microsoft Wo... Sin título1 [Co... ResultadoFina... 4. The Best of...

\*ResultadoFinal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos0] H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Cualifinal.sav

**Correlaciones**

			Asertividad	Cohesión de grupo
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
Cohesión de grupo	Cohesión de grupo	Coefficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos0] H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Cualifinal.sav

**Correlaciones**

			Asertividad	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00007
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

\*ResultadoFinal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

```
/VARIABLES=VAR00003 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos0] H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Cualifinal.sav

**Correlaciones**

			Asertividad	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00007
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos0] H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Cualifinal.sav

**Correlaciones**

			Asertividad	Motivación
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
Motivación	Motivación	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

```
SAVE OUTFILE='H:\TESIS\TESIS 2017\Tesis de Fanny G\Quantifinal.sav'
/COMPRESSED.
```