



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Comunicación Asertiva y Clima Laboral en Docentes Peruanos: Una
Revisión Sistemática de la Literatura en el Período 2010 – 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Jara Jara, Juan Manuel (ORCID:0000-0003-1481-0429)

ASESOR:

Mg. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID:0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada por sobre todo a Dios, que me permite seguir creciendo profesionalmente, a mi madre Soledad, que la adoro y que es la persona que siempre nos está impulsando a ser mejores personas, a mis hermanos y hermana Pamela, que siempre están presentes, a mi padrastro Antonio, que siempre creyó en mí y, a mi abuela Olga que nos dejó debido a esta pandemia.

Agradecimiento

Con gratitud y reconocimiento a mi profesor Antonio Serpa del curso de Proyecto de Investigación, por su valiosa contribución al desarrollo de este trabajo de investigación y, en general, a su gran aporte en mi formación académica y profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura y gráficos	vi
I. Resumen	vii
I. Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimientos	17
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de categorización apriorística	15
Tabla 2. Resultados de la Bitácora Poblacional	24
Tabla 3. Datos poblacionales	25
Tabla 4. Resultados de la Bitácora Muestral	32
Tabla 5. Datos muestrales.....	33
Tabla 6. Calidad metodológica de 23 investigaciones revisadas	34
Tabla 7. Criterios de Inclusión y Exclusión de la Muestra	51
Tabla 8. Criterios adaptados de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2018).52	

Índice de figuras y gráficos

Figura 1. Flujograma de selección de estudios	18
Figura 2. Procesos de selección de artículos	35

Resumen

El estudio fue de tipo revisión sistemática de la literatura, se empleó el método cualitativo, diseño no experimental, de corte transversal. los objetivos fueron conocer las características de la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, bajo una revisión sistemática de la literatura, en el periodo 2010 – 2020. asimismo, analizar las correlaciones entre la comunicación asertiva y el clima laboral. para ello, se consultaron bases de datos que garanticen la información obtenida, cumpliendo con los estándares de calidad propuestos en la investigación. por otro lado, la población estuvo constituida por investigaciones desarrolladas en la comunidad científica y que, además, se encuentran en repositorios de diferentes universidades del Perú, por ello, mediante la muestra se pudo llegar a cinco tesis que analizan la correlación de las variables. finalmente, los resultados de la revisión sistemática de las tesis seleccionadas dentro del periodo 2010 -2020, entre la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, evidenciaron que cinco tesis guardan correlaciones estadísticamente significativas, moderadas y altas, de tipo directa, demostrando así, que existe relación entre ellas. así mismo, se encontró una diversidad de investigaciones en diferentes tiempos, contextos, instituciones, provincias, niveles y tipos de diseño de investigación.

Palabras clave: Revisión sistemática, comunicación asertiva, clima laboral.

Abstract

The study was of a systematic literature review type, the qualitative method, non-experimental design, cross-sectional was used. the objectives were to know the characteristics of the relationship between assertive communication and the work environment in peruvian teachers, under a systematic review of the literature, in the period 2010-2020. likewise, to analyze the correlations between assertive communication and the work environment. for this, databases were consulted that guarantee the information obtained, complying with the quality standards proposed in the research. on the other hand, the population was made up of research carried out in the scientific community and which, in addition, are found in repositories of different peruvian universities, therefore, through the sample, it was possible to arrive at five theses that analyze the correlation of the variables. finally, the results of the systematic review of the theses selected within the period 2010-2020, between the relationship of assertive communication and the work environment in peruvian teachers, showed that five theses have statistically significant, moderate and high correlations, of a direct type, thus demonstrating that there is a relationship between them. likewise, a diversity of research was found in different times, contexts, institutions, provinces, levels and types of research design.

Keywords: Systematic review, assertive communication, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación asertiva en el contexto peruano ha tenido un impacto similar para distintos autores; como, por ejemplo, Salas y Tenorio (2018) expusieron que la comunicación asertiva influye como estrategia para desarrollar una buena competencia laboral. A su vez, Tapahuasco (2018) indicó que, establecer una comunicación asertiva es vital para mantener un adecuado clima laboral. Por su parte (Vilca, 2019) señaló que la comunicación asertiva es uno de los factores determinantes dentro del clima laboral. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que la comunicación asertiva es la piedra angular para desarrollar competencias laborales en los colaboradores de una organización, más aún, en líderes que manejan diferentes grupos de personas, cada quien con una personalidad bastante particular, es así que, la interacción jefe - colaborador debe alcanzar un nivel “salomónico” sin perder la óptica del liderazgo, de esta manera, lograríamos transmitir nuestras ideas, dudas y sugerencias sin temores a la mofa o rechazo de los demás, logrando un adecuado clima laboral, convirtiendo a nuestra organización en un confortable lugar de trabajo.

Por otro lado, Remor y Amorós (2015) definieron la comunicación asertiva como el comportamiento que resulta efectivo para que las personas puedan expresar sus intereses, valores personales y necesidades de una manera sincera acorde a sus propios pensamientos y creencias, sin perder la brújula del respeto que merecen las ideas y derechos de las demás personas. Asimismo, Font (2007) señaló que la comunicación asertiva es la competencia para desarrollar diálogos a través de un lenguaje efectivo y consistente, permitiendo expresar nuestras creencias, necesidades, juicios y metas, sin aguardar algún tipo de actitud desafiante o sumisa. La exposición de los autores me permite concluir que la comunicación asertiva no discrimina ninguna ideología, condición ni mucho menos idiosincrasia, todo lo contrario, parte desde uno de sus principales pilares, el respeto hacia los demás y a sus pensamientos. Una persona que quiere alcanzar este comportamiento deberá ser receptivo y abierto al diálogo alturado, dejando de lado elementos irracionales de superioridad o sumisión.

Por otro lado, Williams (2013) señaló que el clima laboral pertenece al ambiente humano en el que se desarrolla la actividad de los integrantes de una organización, donde se percibe las características del ambiente de trabajo y esto influye en la conducta que ejercen. Por otro lado, Carvajal (2013) mencionó que el clima laboral es el resultado de los diferentes factores objetivos de la realidad de una organización, tales, como la estructura, los procesos, los aspectos psicológicos y de comportamiento de los empleados, influyendo directamente en la conducta de los colaboradores. Por ende, se concluyó que el clima laboral es inherente al ambiente de trabajo de los colaboradores de una organización. Asimismo, se encuentra compuesta por diferentes factores extrínsecos como intrínsecos, los cuales serán determinantes para la conducta final del colaborador.

Sin embargo, de acuerdo a lo ya mencionado no se ha llevado una exhaustiva revisión sistemática de comunicación asertiva y clima laboral, asimismo, no existe una revisión en el contexto educativo docente peruano, teniendo de tal forma la intención de clarificar la relación existente. Estableciendo como síntesis que la comunicación asertiva pertenece a uno de los factores influyentes dentro del clima laboral, por ende, este estudio tiene como finalidad realizar la presente revisión sistemática de la literatura científica adaptando la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) Urrútia & Bonfill, (2010) es por ello que el investigador establece la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles fueron las características de la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, bajo una revisión sistemática de investigaciones realizadas en el periodo 2010 - 2020?

Esta investigación presenta un aporte teórico, ya que, cumple con el propósito de contribuir al conocimiento existente sobre las características de la relación de las variables comunicación asertiva y clima laboral, para ello, se realizará una revisión teórica de investigaciones realizadas en el periodo 2010 - 2020; esto permitirá ser de utilidad para relacionar y discutir los diferentes resultados de los estudios encontrados, teniendo como soporte un análisis sistemático para ambas variables.

A su vez, la presente revisión permite profundizar sobre la relación que existe entre las variables mencionadas con anterioridad, ampliando los conocimientos en relación a estas variables, siendo un aporte práctico ya que permitirá efectuar estrategias y/o herramientas para la mejora de futuras problemáticas planteadas por las variables comunicación asertiva y clima laboral, lo cual permitirá implementar programas que estén direccionado a la importancia de dichas variables dentro de las instituciones. Así mismo la comparación y discusión del presente análisis permitirá informar a otras organizaciones para que tengan noción de la realidad de los problemas que se establecen dentro de un Centro laboral como causa de una inadecuada comunicación.

Asimismo, tiene como relevancia social aportar al área educativa, ya que se puede identificar el grado o nivel de la problemática en la población de estudio de dichas investigaciones, garantizando una adecuada comunicación en la enseñanza y aprendizaje de los docentes para con sus alumnos quienes, a su vez, pueden comunicarse de una manera asertiva en su entorno social y familiar. Por ende, también ayudará al crecimiento de futuros estudios científicos con un marco de referencia que asista como base al quehacer profesional quienes podrán desarrollar también métodos para una mejoría en la situación problemática actual.

Finalmente, esta investigación tuvo como objetivo conocer las características de la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, bajo una revisión sistemática de la literatura, en el periodo 2010 – 2020, asimismo, se obtuvo los siguientes objetivos específicos: 1. Describir las características sociodemográficas de todas las tesis encontradas. 2. Identificar los tipos de instrumentos utilizados en las investigaciones encontradas. 3. Detallar las correlaciones de las investigaciones seleccionadas con el propósito de evidenciar la posible relación entre las variables de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una exhaustiva búsqueda de investigaciones en base de datos científicas, repositorios nacionales y artículos, bajo la denominación “Comunicación asertiva y clima laboral en docentes revisión sistemática”, “clima laboral y asertividad una revisión sistemática en docentes Perú”, “comunicación asertiva y clima organizacional en docentes una revisión sistemática en el Perú”. Sin embargo, no se evidenciaron estudios bajo la metodología de revisión sistemática ante la problemática de interés, por consiguiente, se dará paso al desarrollo de las teorías relacionadas a cada una de las variables involucradas en esta investigación, dando inicio al desarrollo teórico de las variables comunicación asertiva y clima laboral.

Para dar inicio al desarrollo de las teorías es importante precisar el origen de los concepto de la variables de acuerdo a los autores, es así que, Llacuna y Pujol (2004) refieren que la palabra asertivo proviene del latín *assertus* y que se interpreta como la afirmación de la certeza de algo específico, mientras que Steiner (1995) señala que la comunicación cuenta con la capacidad de instaurar un adecuado canal para él envió correcto del mensaje, asimismo, tiene dos formas de instaurarse, la primera, de manera verbal y otra no verbal. La capacidad comunicativa no solo involucra la manera en que se expresa el mensaje, sino, además, la intuición de encontrar el momento oportuno para decirlo. Si las habilidades comunicativas fracasan por la transmisión equivocada de un mensaje emocional, esto traerá consecuencias negativas en el receptor, provocando un efecto de incertidumbre y desconfianza. Por lo tanto, la comunicación asertiva reúne las habilidades para articular el cómo y el cuándo de una expresión emocional.

Asimismo, Egusquiza (2014) definió la comunicación asertiva como la habilidad que posee cada individuo para transmitir y recibir los mensajes, sentimientos, creencias y opiniones, sean propias o ajenas, de una manera honesta, cordial y respetuosa, mostrando de tal forma empatía sin lastimar a los demás. Además, la comunicación asertiva en las instituciones mejora las relaciones interpersonales entre los equipos de labores que se dan en las instituciones, considerando que una comunicación de manera asertiva permitirá un mejor

desenvolvimiento en los docentes dentro de su centro de labores, estableciendo adecuadas relaciones interpersonales entre las áreas y grupos de trabajo dentro de la organización, como lo señala Perilla, (2016).

Por otro lado, Elizondo (2014) analizó la situación del mundo actual, donde refiere que la comunicación se ha vuelto más práctica y rápida gracias a los avances tecnológicos, sin embargo, manifiesta que esto es algo que hizo perder la necesidad de tener una relación frente a frente. Definiendo a la comunicación asertiva como una técnica que evita la discriminación entre las personas, promoviendo el respeto a cualquier opinión ajena a la de uno propio; a su vez la incluye como la capacidad de controlar emociones y sentimientos negativos que generan conflicto e indica que es saludable expresarse de manera adecuada, al mismo tiempo sugiere que para establecer una cultura de comunicación asertiva es vital conocer los componentes de una relación, técnicas necesarias, habilidades y características de una persona asertiva; motivando a la población a que establezcan más interacción o expresión entre ellos.

Por su parte, Ferrero y Martin (2013) dividieron la comunicación asertiva en tres dimensiones, siendo la primera, las estrategias de la comunicación asertiva, se establecen cuando el educador fomenta a cada individuo construir y expresar sus pensamientos en sí mismos; pero además de ello, logra que cada uno exprese esa idea con otras personas en su entorno, cambiando el rol de emisor a receptor en cualquier momento. Asimismo, los autores señalan que el estilo asertivo es la segunda dimensión, la cual guarda una postura inclusiva y democrática, donde el emisor tiene la opción de comunicarse manifestando directamente lo que siente, haciendo frente a ideas negativas o críticas, sin ser hostil, todo lo contrario, con una actitud cordial hacia los demás. Un estilo asertivo hace referencia a un tipo de comunicación receptiva y recíproca, donde cada quien responderá a su receptor de manera controlada a pesar de que la respuesta llegue a ser provocativa, siendo capaces de contrarrestar esta situación a través de un autocontrol, demostrando nuestro nivel de asertividad

Por último, Ferrero y Martin (2013) mencionan a la tercera dimensión como la comunicación precisa, que se da cuando las personas utilizan un lenguaje en

común con ciertas similitudes, como la fluidez, la precisión, el vocabulario y el mismo código para la comunicación, ya que un mensaje debe llegar de manera clara y concisa, el receptor debe comprender el fin del mensaje, ya que cada una de las partes se comunica de una manera particular, sin necesariamente encontrarse en la misma línea de la comunicación.

Por otra parte, encontramos dentro de la comunicación, componentes verbales y no verbales, de este modo, Bishop (2000) refiere que una persona tiene la potestad de decidir no pronunciar palabra alguna o ser incapaz de expresarse verbalmente, sin embargo, no deja de emitir mensajes acerca de lo que quiere decir, a través de su lenguaje corporal. La comunicación no verbal emite una forma de opinión en las demás personas sin la capacidad de precisar si es una persona simpática o desagradable, por este motivo, el mensaje debe ser transmitido de forma asertiva, guardando congruencia entre lo que se quiere decir y cómo se está expresando el mensaje a través de las señales no verbales. Quienes carezcan de este dominio de componentes verbales y no verbales y, no logren articularlos entre sí, no lograrán ser personas asertivas.

Asimismo, Castanyer (2020) señala que la mirada es uno de los componentes no verbales de la comunicación, en el mundo casi todos los seres humanos intercambiamos miradas, pero cada tipo de mirada tiene diferente significado, es así que, en muchos casos a causa del nerviosismo o poca confianza en sí mismo no se establece una adecuada relación ocular con otra persona, generando desconfianza y malestar. Las personas asertivas mantienen la mirada firme durante una interacción demostrando una equilibrada reciprocidad con el receptor, variando la fijación de la mirada según el rol en el que se encuentre. Además, muestran expresión facial dentro de la interacción de la comunicación evidenciando su estado de ánimo, el cual guarda relación con sus palabras y actitudes, sin embargo, las personas que carecen de dicho componente mostrarán una expresión facial disímil a como realmente se están sintiendo en ese momento.

En la misma línea, Castanyer (2020) refiere que la postura corporal es otro componente determinante en la comunicación asertiva, a través de ella se puede demostrar simpatía, seguridad, firmeza o en su defecto, invasión, rechazo,

arrogancia o timidez. Todo va a depender de la postura que se adopte, ya sea, de acercamiento, erecta, retirada o una postura contraída. Los individuos que logren establecer una comunicación asertiva adoptarán una postura cercana y erecta frente a otras personas, asimismo, los gestos que utilicen aportarán en la actividad verbal, tanto para aprobar como contradecirla, siendo asertivos aquellos gestos que guarden movimientos naturales y espontáneos.

Complementando la información de los anteriores autores, Bishop (2000) sostiene que los conceptos paralingüísticos o vocales, son responsables del “como” de la transmisión del mensaje, mientras que el habla estudia “lo que” se pretende decir. Es así, que el volumen y el tono de la voz dentro de una comunicación asertiva deben estar alineadas con el mensaje que se pretende enviar, los conceptos paralingüísticos deben ser claros y equilibrados sin perder la fluidez y seguridad, dejando de lado el titubeo o ansiedad, de esta manera, el mensaje será comprendido por el receptor sin lugar a malinterpretaciones.

Así también, Bishop (2000) sostiene que la conversación es la máxima representación verbal, permite transmitir información y mantener relaciones interpersonales articulando las señales verbales y no verbales, tanto en el emisor como el receptor. Dentro de los elementos de la conversación se encuentra la retroalimentación, que permite confirmar si la información que se está intercambiando es comprendida, mostrando así, interés y claridad en el tema de conversación. Así también, las preguntas forman parte de los elementos importantes dentro del mismo, ya que recauda información de gran relevancia y, a su vez, mantiene la atención en el tema.

Desde otro punto de vista, Moncada (2015) señala que la comunicación asertiva ha adquirido un papel importante dentro del mundo organizacional. Se le denomina como tal, a la expresión clara, directa y equilibrada de manifestar y exponer firmemente las ideas y creencias, sin ningún propósito malicioso en contra de nuestro receptor. La comunicación asertiva en el ámbito laboral implica tener colaboradores que se sientan libres de expresar su sentir, valorando las opiniones de los demás, aceptando sus puntos de vista, esto guarda relación con la estrategia que emplean las organizaciones ya que de esta forma existe un estilo de

comunicación adecuado. Siendo características importantes en una persona asertiva la aceptación positiva de la crítica, demostrando flexibilidad y controlando eficazmente sus impulsos y emociones. Sin embargo, existen factores que dificultan los procesos de comunicación y, por ende, la empatía entre los colaboradores. La falta de liderazgo y participación son características que se encuentran en personas que no manejan una adecuada comunicación asertiva a través de su falta de motivación.

Por su parte, Bronstrup (2007) refiere que la comunicación marca un estilo diferente en cada individuo, por ejemplo, las personas que evitan expresar sus emociones y pensamientos por miedo al rechazo las consideró pasivas, asimismo, los individuos que minimizan las opiniones de los demás, sobrevalorando sus pensamientos, las encasillo en el estilo de agresividad, además, incorporó un tercer estilo que mezcla los dos primeros, el estilo pasivo-agresivo, conformada por personas que evitan conflictos y situaciones que no son del propio agrado, esquivando de una u otra manera la situación adversa, demostrando además, poca o nula receptividad hacia la contraparte. Por último, el autor consideró un cuarto estilo, llamándolo asertividad, aquí ubicó a las personas que son abiertas a opiniones ajenas, demostrando respeto a sus ideas y pensamientos, a pesar que no guarde similitud con las suyas, sin por eso, dar lugar a una inhibición de expresión, todo lo contrario, fomentando una discusión con un enfoque de debate alturado.

En cuanto a la segunda variable Clima laboral, se comenzará por definir una aproximación histórica acerca del concepto de esta variable, en donde se irá viendo cómo se desarrolló con el tiempo. Para ello, se citó a Lewin (1965) quien es considerado, el precursor de los estudios sobre clima laboral, en la década de los 50, donde descubre que el comportamiento se encuentra en función de la interacción del ambiente y la persona. Así también, Cornell (1955) definió al clima laboral como la percepción de la persona que integra una organización.

Posterior a ello, Forehand y Von Gilmer (1964) definieron al clima laboral como las características que distinguen una organización de otra y que estas pueden ser perdurables a largo plazo, logrando influir en el comportamiento de las personas

dentro de la organización. Tagiuri (1968) definió en estos años al clima laboral como una cualidad que perdura en el ambiente interno de una organización, siendo esto experimentado por sus miembros e influyendo en su comportamiento, logrando describir un conjunto específico de características de la organización. Para Weinert (1985) lo entiende como la descripción del conjunto de estímulos que se logran percibir en la organización. Por otro lado, Likert (1986) refirió que la reacción que se obtiene ante cualquier situación siempre se encuentra en función de la percepción de cada individuo, para el desarrollo del clima laboral se debe tener en cuenta la percepción del colaborador hacia el entorno de la organización.

A su vez, desde un punto de vista fenomenológico Peiro y Pietro (1996) consideraron al clima laboral como la dimensión que toma como base la percepción de las personas y que tiene como consecuencia la visión compartida en la organización, esta percepción involucra no sólo un constructo individual sino también uno grupal que llega a coincidir con la visión socio cognitiva de la organización. Finalmente, en esta línea histórica del clima laboral haremos mención a Guillen (1999) quienes definieron al clima laboral como el término de clima organizacional, en donde mencionan que es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización o que establecen diversas relaciones en el contexto laboral.

Por otro lado, Williams (2013) quien sostiene que el clima laboral pertenece al ambiente humano en el que se desarrolla la actividad de los integrantes de una organización, en donde perciben las características del ambiente de trabajo y esto influye en la conducta que ejercen. Asimismo, Litwin y Stringer (1968) mencionaron que el clima laboral es un fenómeno que interviene en los factores del sistema de una organización, influyendo en el comportamiento, motivación y desempeño de los colaboradores. Por su parte, Palma (2002) definió al clima laboral como las características del medio ambiente laboral percibidas por las personas que trabajan en él, esto varía a lo largo del tiempo, pasando de favorable a desfavorable. Un clima laboral positivo implica pertenencia hacia la empresa, logro, afiliación y aumento en la productividad. Por el contrario, un clima laboral negativo implica una falta de identificación, culminando en la renuncia de los colaboradores. Así también señala que, el clima organizacional es la consecuencia de la percepción de los

trabajadores sobre su ambiente laboral, considerando aspectos como la realización personal y profesional, condiciones laborales, supervisión, involucramiento con las tareas que faciliten el desarrollo de ellas.

En ese sentido, Méndez (2006) se refiere al clima laboral como el ambiente propio de la organización, que es producido y, a su vez, percibido por las personas de acuerdo a las condiciones que encuentran en el transcurso de sus relaciones sociales dentro la organización, considerando, además, la estructura que se encuentra representada por las variables que determinan tal percepción, nivel de participación y actitud, que logran determinar la conducta, satisfacción y grado de eficacia en la organización. Por otro lado, Martín (1994) señala que el clima institucional está compuesto por las vivencias diarias de quienes son parte de ella y que, a su vez, deben estar relacionadas con las actitudes, valores, creencias y motivaciones que deben poseer las personas que brindan los servicios educativos, dentro de un modelo que contenga planificación, respeto, confianza, liderazgo y sobre todo comunicación.

Los factores del clima laboral han sido estudiados exhaustivamente a través del tiempo, por ejemplo, Brunet (2014) lo clasificó en tres: el factor psicológico individual, el cual involucra procesos psicológicos, situando un ejemplo, la necesidad de implementar interacciones sociales que puedan generar afinidad entre los colaboradores. El segundo es el factor grupal, aquí se define el clima como la percepción colectiva de la realidad que se genera en un grupo dentro de un determinado entorno tomando en cuenta los aspectos sociales de la tarea como una de las fuentes de satisfacción continua. Finalmente, el Factor organizacional: en este factor se encuentran las organizaciones estructuradas a través de sus particulares políticas que pueden afectar el clima interno, impactando directamente en la comunicación y toma de decisiones.

De la misma manera, Sandoval (2004) sostiene que el clima laboral hace referencia a múltiples factores que intervienen en una organización, estos pueden ser objetivos y subjetivos; es decir, dependen del punto de vista de cada individuo basándose en la percepción de su realidad. En ese sentido, aparecen los elementos subjetivos del clima laboral que surgen desde las percepciones de los

colaboradores, tomando una determinada actitud antes los desafíos impuestos por el área de trabajo. La cooperación es otro elemento subjetivo que prima dentro del clima laboral ya que mantiene encendido el espíritu de colaborar con los objetivos del equipo de trabajo. Asimismo, la responsabilidad acompañada del desarrollo permite generar una autonomía y autorrealización ante las funciones del puesto de trabajo, mientras que la comunicación y el manejo de conflictos permiten un dinamismo y aceptación de opiniones entre jefes y subordinados.

Por último, Sandoval (2004) refiere que los elementos objetivos hacen referencia a los aspectos que suelen ser observables y revelados con facilidad, como la estructura de una organización que cuenta con aspectos burocráticos, directivas y procesos. Asimismo, la remuneración es otro elemento objetivo, que permite la retribución económica por el lapso de tiempo de servicios prestados, el cual se encuentra estipulado en las condiciones del contrato. Otro elemento, son los estándares que la organización determina en función a las metas y objetivos que se deben cumplir para mantener la calidad y desempeño del trabajo, cumpliendo esto, la organización puede implementar un plan de recompensas para los colaboradores que logren los resultados esperados.

¿Qué es una revisión sistemática o metaanálisis?

Las Revisiones Sistemáticas son un diseño de investigación observacional y retrospectivo, el cual permite sintetizar los resultados de las diferentes investigaciones primarias. Por lo tanto, son consideradas como parte esencial de la medicina centrada en la evidencia por su estricta metodología, con el fin de identificar estudios con mayor relevancia y que, a su vez, permitan responder las preguntas específicas de la práctica clínica. Por otro lado, la palabra metaanálisis es comprendida para la combinación numérica de los datos. Asimismo, no todas las revisiones sistemáticas utilizan el metaanálisis dentro de su investigación, como por ejemplo este trabajo de investigación. Es preciso señalar que este tipo de investigaciones han tenido una creciente acogida en los últimos años (Beltrán, 2005).

¿Por qué se requieren las revisiones sistemáticas? Por ejemplo, cuando los clínicos consultan la literatura publicada, normalmente, buscan otros artículos

adicionales referentes al tema, debido a que la práctica nos ha demostrado que, hallazgos reportados por un autor difieren de otros o, por el contrario, pueden ser confirmados por repetidas investigaciones. Pero, rara vez, las investigaciones, aun siendo las más rigurosas, han otorgado respuestas definitivas a las preguntas clínicas, confirmándose con el tiempo que muchos de los resultados eran imprecisos o incorrectos debido a sesgos o al tamaño de la muestra insuficiente para una adecuada estadística. Por lo tanto, el clínico para desarrollar una adecuada práctica clínica, debe analizar lo mejor posible la evidencia hallada, la cual puede ser proporcionada por una revisión sistemática, a través del análisis sistemático y metódico de una cantidad considerable de estudios de investigación relevantes (Beltrán, 2005).

Asimismo, dentro de la investigación por revisión de publicaciones se conocen dos tipos diferentes: la revisión sistemática y la revisión no sistemática o revisión narrativa. La metodología tradicional de integración en la literatura ha estado conformada por la revisión narrativa, pero contiene dos debilidades básicas. Primero, no hay norma sobre cómo conseguir los datos primarios, cómo integrar los resultados; lo que prima es el criterio subjetivo del investigador. El segundo es que el revisor narrativo no realiza una síntesis cuantitativa de los datos encontrados en las diferentes publicaciones, por lo tanto, estas revisiones son muy susceptibles a imprecisiones y sesgos. Por el contrario, una revisión sistemática obliga un método riguroso y explícito para la identificación, evaluación crítica y síntesis de la evidencia encontrada (Beltrán 2005).

PRISMA

La declaración PRISMA es una guía de publicación de la investigación, diseñada para elevar los estándares de integración de los informes de revisiones sistemáticas y metaanálisis, esta guía es utilizada por diferentes investigadores y autores a nivel internacional, desde su publicación en el año 2009; permitiéndoles planificar, preparar y publicar sus revisiones sistemáticas y metaanálisis. La difusión e implementación de la declaración PRISMA, parece haber mejorado los estándares de calidad de las publicaciones de los métodos y resultados de los trabajos de revisión sistemática y metaanálisis (Hutton et al., 2016).

Convencionalmente, estos trabajos se encuentran enfocados en la evaluación de la eficacia o la seguridad de un tratamiento con un único comparador. Sin embargo, en los últimos años se han creado nuevos métodos como el metaanálisis en red (en inglés, network meta-analysis o NMA) que otorga la posibilidad de comparar simultáneamente múltiples tratamientos en situaciones en las que existen varias alternativas que se han comparado frente a un comparador común, facilitando estimaciones sobre los efectos de cada tratamiento en relación con los demás (Hutton et al., 2016).

Tras la constante aparición de revisiones sistemáticas más complejas, los autores de estos trabajos se enfrentan a nuevos desafíos, incorporando la presentación completa de los métodos aplicados y los resultados encontrados. Es así, que los clínicos, los investigadores, los evaluadores de tecnologías sanitarias, los revisores y editores de revistas científicas requieren de guías o directrices que les permita la comprensión y adecuada interpretación de la información recopilada en las revisiones sistemáticas que incluyen metaanálisis. Con el fin de clarificar, elevar la transparencia y la calidad de este tipo de revisiones sistemáticas se desarrolló una extensión de la declaración PRISMA para NMA (Hutton et al., 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo teórico, ya que recopila avances productivos en cuanto a las variables comunicación asertiva y clima laboral, además posee un desarrollo sistemático en cuanto al proceso de acumulación de datos (Ato et al. 2013). Asimismo, se realizó a través de la metodología de revisión sistemática de la literatura, el cual permite una revisión y/o actualización teórica de estudios primarios, con una aplicación sistemática del proceso de acumulación de datos, es decir, la selección de estudios, codificación de las variables, entre otros, cabe resaltar que dentro de esta metodología no se utilizan procedimientos estadísticos para la integración de los estudios (Rosa et al., 2012).

Además, pertenece al diseño no experimental ya que no se manipula deliberadamente las variables, solo se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. Es de corte transversal ya que se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único y descriptivo ya que su objetivo se centra en la indagación de las modalidades, niveles o categorías de una o más variables en una población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Por otro lado, para efectos de preservar la calidad de este trabajo de investigación se ha empleado el Método Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis PRISMA (Hutton et al., 2016). Esta declaración, es una guía de publicación de la investigación diseñada para elevar la calidad de la integración de los informes de revisiones sistemáticas a través de sus 27 ítems. Para el desarrollo de esta investigación se ha considerado gran parte de estas recomendaciones.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías y subcategorías que se considerarán para esta investigación se detallarán en el siguiente cuadro: (Véase tabla 1).

Tabla 1

Matriz de categorización apriorística.

Título	Pregunta General	Pregunta Específica	Objetivo General	Objetivo Específico	Apartado	Sub Apartado		
Comunicación Asertiva y Clima Laboral en Docentes Peruanos: Una Revisión Sistemática de la Literatura en el Periodo 2010 – 2020	Cuáles son las características de la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, bajo una revisión sistemática de la literatura, en el periodo 2010 – 2020	1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas de todas las tesis encontradas?	Conocer las características de la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, bajo una revisión sistemática de la literatura, en el periodo 2010 – 2020	1. Describir las características sociodemográficas de todas las tesis encontradas.	Metodología	Revisión Sistemática de la literatura		
		2. ¿Cuáles son los tipos de instrumentos utilizados en las investigaciones encontradas?		2. Identificar los tipos de instrumentos utilizados en las investigaciones encontradas.			Tipo de Documentos	Tesis, 2010-2020
		3. ¿Cuáles son las correlaciones de las investigaciones seleccionadas?		3. Detallar las correlaciones de las investigaciones seleccionadas con el propósito de evidenciar la posible relación entre las variables de estudio.			Año	Perú: Primaria Secundaria Teórico
					País			
					Docentes			
					Tipo y Diseño de Investigación			

Nota. Elaboración propia del autor.

3.3. Escenario de estudio

Este trabajo de investigación se realizó a través de una metodología de revisión sistemática de la literatura, en un contexto nacional, por lo tanto, los trabajos seleccionados debían encontrarse publicados en el repositorio nacional RENATI, el repositorio digital del CONCYTEC, ALICIA y/o en los repositorios de las distintas universidades a nivel nacional, siendo el único idioma considerado para el

recojo de estudios, el español, asimismo, se consideraron trabajos cuya población estuvieran conformadas por docentes de instituciones educativas estatales y privadas de nivel primaria y secundaria, hallándose investigaciones de nivel de Pregrado, Maestría y Doctorado.

3.4. Participantes

Para esta investigación se trabajó exclusivamente con tesis de diferentes universidades nacionales, ya que la investigación tenía como base geográfica el país de procedencia del autor, asimismo, se trabajó a través de la metodología de revisión sistemática de la literatura, considerando las variables de *comunicación asertiva* y *clima laboral* en docentes peruanos, de esta manera, se procedió a la búsqueda de los participantes en las siguientes fuentes de información académicas: El Repositorio nacional RENATI, el Repositorio Digital del CONCYTEC, ALICIA y los repositorios de las distintas universidades a nivel nacional, asimismo, se consideraron exclusivamente estudios que se encuentren dentro del periodo 2010 -2020 y, que a su vez, cumplan con los criterios de inclusión de este trabajo de investigación. Se obtuvo inicialmente, 24 tesis, de las cuales, 23 de ellas aparentemente cumplían con los criterios de inclusión y exclusión, sin embargo, al realizar una exhaustiva verificación a través de los criterios de calidad de la tabla de Berra, Elorza-Ricart y Sanchez (2008) adaptada para esta investigación, se obtuvo finalmente cinco estudios, siendo este, el número de tesis que conformaron la muestra. (Véase anexo 2).

Criterios de inclusión

Estudios que hayan sido publicados en: El Repositorio nacional RENATI, el Repositorio Digital del CONCYTEC, ALICIA y/o los repositorios de las distintas universidades a nivel nacional, además, estén en idioma español, sean de tipo correlacional y se encuentren dentro del periodo 2010 – 2020, asimismo, hayan considerado las variables comunicación asertiva y clima laboral como variables de su investigación y que, a su vez, la población de estudio está conformada por docentes de educación básica regular.

Criterios de exclusión

Tras las búsquedas, se procederá a eliminar las investigaciones que no guarden relación con los criterios de inclusión de este trabajo de investigación como estudios que no consideren a docentes de educación básica regular, ni las variables de la investigación y/o que se encuentren en un periodo diferente al establecido.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó una lista de cotejo a modo de análisis de los estudios, considerando los criterios de inclusión y exclusión adaptados por Berra, Elorza, Estrada y Sánchez (2008), el cual permite evaluar artículos y revisiones sistemáticas de una manera detallada, logrando obtener investigaciones de calidad, que se ajusten con los criterios de inclusión, los mismos que serán considerados en la muestra de este trabajo de investigación, siendo algunos de ellos: la Selección y diseño de investigación, definición y medición de las variables de estudio, Método y análisis de datos, Calidad de los resultados y discusión, por último, se consideró además, la valoración global de la calidad de las investigaciones a través de tres categorías, Alta, Media y Baja (Véase anexo 3). Para fines de este trabajo de investigación, únicamente se han considerado los trabajos que se encuentran en la categoría alta.

3.6. Procedimientos

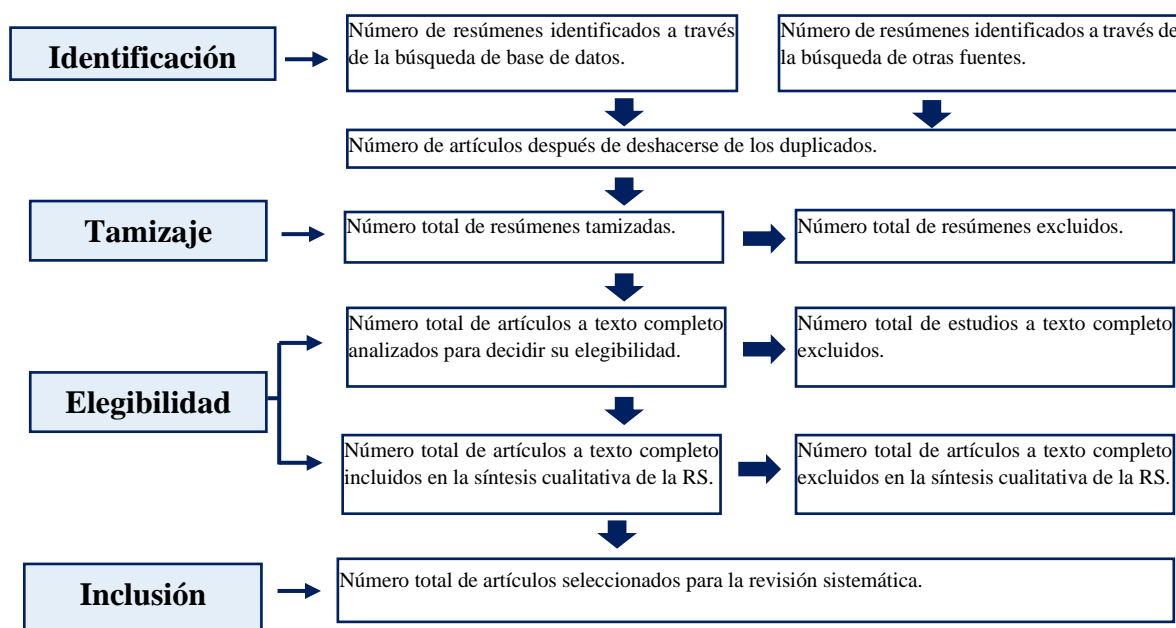
Para dar inicio a esta investigación, se estableció el título del proyecto que lleva como nombre: Comunicación Asertiva y Clima Laboral en Docentes Peruanos: Una Revisión Sistemática de la Literatura en el Periodo 2010 – 2020, seguidamente se estableció la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las características de la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos, bajo una revisión sistemática de investigaciones realizadas en el periodo 2010 - 2020? el cual, se desarrolló a través de la metodología de revisión sistemática de la literatura, de esta manera, se realizó una búsqueda exhaustiva de tesis nacionales en diferentes fuentes de información como: El Repositorio nacional RENATI, el Repositorio Digital del CONCYTEC, ALICIA y los repositorios de las distintas universidades a nivel nacional, utilizando en la búsqueda los siguientes términos:

“Comunicación asertiva y clima laboral en docentes”, “Comunicación asertiva y clima organizacional en docentes”, “Asertividad y clima laboral en docentes”, “Asertividad y clima organizacional en docentes”, asimismo, se consideraron exclusivamente estudios que se encuentren dentro del periodo 2010 -2020 y, que a su vez, cumplan con los criterios de inclusión de este trabajo de investigación.

Seguidamente, se construyó el marco teórico a través de las teorías y conceptos definidos por los diferentes autores considerados en la investigación y, a su vez, se realizó la búsqueda de trabajos anteriores que guarden similitud y relación con los criterios de inclusión previamente establecidos, sin embargo, a pesar de la exhaustiva búsqueda no se hallaron estudios similares al propuesto en esta investigación. Continuando con el proyecto, se ejecutó la depuración de las investigaciones que no cumplían con los criterios de inclusión, luego, se realizó un tamizaje con los estudios que sí cumplían con las características requeridas para ser considerados dentro de la muestra (véase Ilustración 1), por último, la codificación de cada uno de ellos, análisis, síntesis e interpretación de los resultados de este trabajo de investigación.

Figura 1

Flujograma de selección de estudios



Nota. Proceso de selección de artículos científicos.

3.7. Rigor científico

El modelo cualitativo se apoya en una serie de métodos, que colaboran en la profundidad sobre la interpretación de datos. Asimismo, este enfoque pretende responder a las exigencias de una serie de métodos que contestan a situaciones reales de interacciones propias de los investigadores con el objeto de estudio, siendo aún más importante, la reflexión profunda de los resultados obtenidos a través de la observación de la interacción humana.

De esta manera, la calidad de las inferencias y la riqueza de las técnicas y métodos para abordar un problema serían los más importantes. Sin embargo, dicho enfoque es cuestionado por la frágil línea que podría separarla de un discurso pseudocientífico que pudiera relativizar todo aporte que se pretenda dar en un campo de estudio, Ortiz (2011).

Por ende, la calidad de aplicación de los métodos y estrategias utilizadas en el marco de esta investigación permitirán establecer el adecuado rigor científico, tal es así, que cada uno de los trabajos seleccionados pasarán por un exhaustivo análisis de criterios de calidad de la tabla de tabla de Berra, Elorza-Ricart y Sánchez (2008) adaptada para esta investigación, además de, considerar gran parte de las sugerencias del método PRISMA.

3.8. Método de análisis de datos

Una vez definido el total de documentos a revisar, es decir, la población, se procedió a la integración de los hallazgos en un esquema en el programa Excel que generó mayor fluidez de análisis de los objetivos planteados, se inició a través de la revisión de títulos, resúmenes, variables y población, de esta manera se consiguió el número total de la población de este trabajo de investigación.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló a través de una metodología de revisión sistemática, por lo tanto, se ha considerado algunos aspectos éticos que a continuación se detallará:

- Respeto a la autoría de las fuentes de información, a través de la apropiada citación internacional del estilo APA.
- Cumplimiento de los principios éticos del colegio profesional al que pertenecen los autores.
- Cumplimiento de los aspectos relevantes del código de ética de la investigación de la universidad que autoriza la investigación.
- La autorización de los comités de ética: Comité de ética de la Universidad César Vallejo, asimismo, el comité de ética de la escuela de psicología de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Resultado poblacional

La población se encuentra constituida por 23 estudios a nivel nacional, específicamente por 12 ciudades, siendo Lima la ciudad más importante, donde se halló el 21.8% ($n=5$) del total de los estudios, seguido de la ciudad de Piura, con el 17.4% ($n=4$), luego, vienen las ciudades de Arequipa y Chiclayo con un 13% ($n=3$) respectivamente, seguidamente, aparecen las ciudades de Trujillo, Puno y La Libertad con el 8.7% ($n=2$).

Finalmente, en otros, se encuentran las ciudades de Cerro de Pasco y Lambayeque, quienes conjuntamente alcanzaron un 8.7% ($n=2$).

Líneas abajo, se encuentran los distintos repositorios a los que pertenecen los trabajos participantes de esta investigación, siendo el repositorio de la Universidad César Vallejo, la que obtuvo el primer lugar de la tabla, con el 44% ($n=10$) de trabajos del total de la población, mientras que las universidades San Agustín, Señor de Sipán, Nacional del Altiplano y Daniel Alcides Carrión, compartieron el segundo lugar con el 12% ($n=3$) respectivamente.

Finalmente, en otros, se encuentran las universidades Ricardo Palma, Enrique Guzmán y Valle, Pedro Ruiz Gallo, Católica Santo Toribio de Mogrovejo y la Universidad Nacional de Trujillo que alcanzaron conjuntamente un 21.7% ($n=5$).

Por otro lado, de acuerdo al tipo de documento de las investigaciones, se observa que las tesis de Maestrías son el tipo de documento más importante, ya que se halló el 56.5% ($n=13$), del total de los documentos de este trabajo de investigación, mientras que las tesis de Licenciatura ocupan el segundo lugar con el 34.8% ($n=8$).

Por último, las tesis de Doctorados con un 8% ($n=2$). Por otra parte, se encuentra la tabla de año de publicación de estos documentos, observándose que, en el año 2018, se halló el 39% ($n=9$) del total de los trabajos participantes, siendo el año con mayor número de documentos, mientras que el año 2019 alcanzó el segundo lugar con el 26.1% ($n=6$), en el tercer lugar se ubicó el año 2017, con el

17.4% ($n=4$), por su parte, el año 2016, ocupa la siguiente casilla con el 12% ($n=3$), finalmente, la última casilla de la tabla es ocupada por el año 2020, con tan solo el 4.3% ($n=1$).

Con respecto a los Sectores educativos a los que pertenecen los participantes de esta investigación, se puede observar que, en el Sector estatal se halló el 96% ($n=24$) del total de los estudios, mientras que en el Sector privado solo se halló un 4% (1). Luego, se puede observar la tabla de los niveles educativos de las instituciones a las que pertenecen los estudios, se ha considerado tanto al nivel primario, secundaria, como ambos para esta categoría, siendo el último, quien obtuvo el mayor porcentaje, con el 61% ($n=14$) del total del nivel educativo de los estudios de este trabajo de investigación, mientras que en el nivel de secundaria se encontró el 30.4% ($n=7$), por último, se encuentra el nivel primario con tan sólo un 8.7% ($n=2$).

En la siguiente gráfica, se observa que la población de los estudios ha sido agrupada en tres rangos numéricos: la primera, de 12 a 91 docentes, donde se encontró el 56.5% ($n=13$), del total de las poblaciones de los estudios, siendo el rango donde se halló la mayor cantidad de tesis participantes de esta investigación, seguidamente, se encontraron los rangos de 107 a 180 y de 238 a 777; con el 21.7% ($n=5$) respectivamente.

Por otro lado, referente al Diseño de investigación, se encontraron cuatro tipos: Correlacional, Descriptivo, Pre-Experimental y Cuasi- Experimental, siendo el primero, quien predominó con un 65.3% ($n=15$) del total de los diseños de investigación de las tesis que conforman este trabajo de investigación, seguido del tipo Descriptivo y Pre-Experimental con un 13% ($n=3$), en último lugar, se ubicó el diseño Cuasi-Experimental con un 8.7% ($n=2$).

Por otra parte, en cuanto a los instrumentos de cada una de las dos variables, se observa que en la variable 1, el instrumento que destaca es el Autoinforme de Conducta Asertiva – ADCA-1 (García y Magaz, 1993), obteniendo un 15% ($n=3$) del total de los instrumentos utilizados en las tesis de este trabajo de investigación, al igual que, los cuestionarios de comunicación interna, validados a través de juicio de expertos, mientras que, los cuestionarios de comunicación asertiva, asertividad

y encuestas de comunicación, validados a través de juicio de expertos, alcanzaron un 10% ($n=2$), respectivamente.

Finalmente, en otros, se encuentran los Cuestionarios de Asertividad de (Párraga y Bartolo, 2014) y (Spencer Rathus, 1973), los cuestionarios de Asertividad, Comunicación interpersonal, Lenguaje Asertivo, la Encuesta Taller de Comunicación Asertiva, el Inventario de Comunicación Interna y la Lista de cotejo, validados a través de juicio de expertos, alcanzaron conjuntamente un 40% ($n=8$).

Mientras que, en los instrumentos de la variable 2, destacan los cuestionarios de clima organizacional, validados a través de juicio de expertos, con un 16% ($n=5$), seguidamente de la Escala de Clima Laboral CL-SPS (Palma, 2004) y el Cuestionario Clima Laboral (Letwin y Stinger, 1978), con un 8.7% ($n=2$) respectivamente, asimismo, se hacen presente, los cuestionarios de clima laboral, clima institucional y clima organizacional, validados a través de juicio de expertos, con un 8.7% ($n=2$) cada uno.

Finalmente, en otros, se encuentran los Cuestionarios de Clima Institucional (Parraga y Bartolo, 2014) y Clima Laboral (Salazar, 2015), al igual que los cuestionarios de clima organizacional y asertividad, clima organización y desempeño laboral, clima institucional, escala de clima social en el trabajo, inventario de clima organizacional y el pretest y postest del clima laboral, validados a través de juicio de expertos, quienes conjuntamente alcanzaron un 40% ($n=8$).

Por último, en la parte baja de la bitácora poblacional, se observan los niveles de la Calidad metodológica: Alta, Media y Baja, siendo la segunda, la que predominó con un 56.5% ($n=13$) del total de los niveles de calidad de la ficha de cotejo de Berra, Elorza-Ricart et al. (2018) utilizada para esta investigación, mientras que, el nivel de calidad Alta y Baja, obtuvieron respectivamente un 21.8% (5). Cabe precisar que para esta investigación se ha trabajado exclusivamente con estudios que se encuentren en el nivel de calidad alta.

Tabla 2*Resultados de la Bitácora Poblacional*

Variables		f	%
Base Geográfica			
	Lima	5	21.8
	Piura	4	17.4
	Arequipa	3	0.13
	Chiclayo	3	0.13
	Trujillo	2	8.70
	Puno	2	8.70
	La Libertad	2	8.70
	Otros	2	8.70
Repositorios			
	Universidad César Vallejo	10	43.5
	Universidad nacional de San Agustín	2	8.70
	Universidad Señor de Sipán	2	0.08
	Universidad Nacional del Altiplano	2	0.08
	Universidad Daniel Alcides Carrión	2	0.08
	Otros	5	21.7
Tipo de Documento			
	Tesis de Maestría	13	56.5
	Tesis de Licenciatura	8	34.8
	Tesis de Doctorado	2	8.70
Año			
	2016	3	0.13
	2017	4	17.4
	2018	9	0.39
	2019	6	26.1
	2020	1	4.30
Población			
	12 - 91	13	56.5
	100 – 180	5	21.7
	238 – 777	5	21.8
Sector			
	Estatal	22	95.7
	Privada	1	4.30
Nivel			
	Primaria	2	8.70
	Secundaria	7	30.3
	Ambos	14	0.61
Diseño			
	Correlacional	15	65.3
	Descriptivo	3	0.13
	Pre-Experimental	3	0.13
	Cuasi-Experimental	2	8.70
Instrumento V1			
	Autoinforme de Conducta Asertiva – ADCA-1 (García y Magaz, 1993)	3	0.15
	Cuestionario Comunicación Interna (N.P)	3	0.15
	Cuestionario Comunicación Asertiva (N.P)	2	0.10
	Cuestionario de Asertividad (N.P)	2	0.10
	Encuesta Comunicación (N.P)	2	0.10
	Otros	8	0.40
Instrumento V2			
	Cuestionario Clima Organizacional (N.P)	5	0.16
	Escala de Clima Laboral CL-SPS (Palma, 2004)	2	8.70
	Cuestionario Clima Laboral (Letwin y Stringer, 1978)	2	8.70
	Encuesta Clima Organizacional (N.P)	2	8.70
	Cuestionario Clima Laboral (N.P)	2	8.70
	Cuestionario Clima Institucional (N.P)	2	8.60
	Otros	8	0.40
Calidad			
	Alta	5	21.7
	Baja	5	21.8
	Media	13	56.5

Nota. f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Tabla 3

Datos poblacionales

AUTOR AÑO	Ciudad	Tipo de Documento	Diseño y tipo	Población	Sector	Nivel	Sexo			Instrumentos_V1	Instrumentos_V2	r	rho	Repositorio Institucional	Calidad
							Edad	M	F						
Burca (2018)	Lambayeque	T. Maestría	Correlacional	25	Estata	Ambos	-	-	-	E. Comunicación (N.P)	E. Clima Inst. (N.P)			U. N. Pedro Ruiz Gallo	Media
Bach (2018)	Chiclayo	T. Licenciatura	Descriptivo	48	Estata	Ambos	-	-	-	E. Comunicación (N.P)	E. Clima Organiz. (N.P.)			U. Señor de Sipan	Media
Laura (2016)	Lima	T. Maestría	Correlacional	354	Estata	Secundaria	-	-	-	C. Asertividad (N.P.)	C. Clima Laboral (N.P.)	.800		U. N. E. Guzmán y Valle	Alta
Linares (2017)	Arequipa	T. Maestría	Correlacional	107	Estata	Secundaria	-	-	-	C. Asertividad (Parraga y Bartolo, 2014)	C. Clima Inst. (Parraga y Bartolo, 2014)	.720		U. Cesar Vallejo	Media
Cotrina (2020)	Chiclayo	T. Licenciatura	Descriptivo	75	Estata	Ambos	-	50	25	C. Asertividad (Rathus,1973)	C. Clima Laboral (Letwin y Stinger, 1968)	.085		U.C.S.Toribio Mogrovejo	Alta
Chihuahua (2017)	Lima	T. Licenciatura	Correlacional	45	Estata	Ambos	-	-	-	Inv. de Comunic. Interna (N.P)	Inv. de Clima Organiz. (N.P)	.030		U. Cesar Vallejo	Media
Carbajal (2018)	Puno	T. Licenciatura	Correlacional	120	Estata	Secundaria	-	-	-	C. Comunic. Interpersonal (N.P)	C. Clima Organiz. (N.P)			U. N. del Altiplano	Media
Ortiz (2018)	La Libertad	T. Maestría	Pre-Experimental	18	Estata	Ambos	-	-	-	-	C. Clima Organiz. (N.P)			U. Cesar Vallejo	Baja
Torres (2018)	Chiclayo	T. Maestría	Correlacional	30	Estata	Ambos	-	-	-	C. Comunic. Interna (N.P)	C. Clima Organiz. (N.P.)	.530		U. Señor de Sipan	Baja
Blanco (2018)	Lima	T. Licenciatura	Correlacional	30	Privada	Ambos	-	-	-	C. Comunic. Interna (N.P)	C. Clima Laboral (N.P)	.380		U. Cesar Vallejo	Media
Flores (2016)	Puno	T. Maestría	Correlacional	100	Estata	Ambos	-	-	-	C. Asertividad (N.P)	C. Clima Inst. (N.P)	.089		U. Cesar Vallejo	Alta
Bustos (2019)	Piura	T. Maestría	Correlacional	60	Estata	Secundaria	-	-	-	C. Comunic. Asertiva (N.P)	C. Clima Inst. (N.P)	.590		U. Cesar Vallejo	Media
Zavala (2017)	Piura	T. Licenciatura	Correlacional	116	Estata	Ambos	-	-	-	C. Comunic. Interna (N.P)	Es. Clima Laboral (Palma, 2004)			U. N. de San Agustín	Media
Alfaro (2018)	La Libertad	T. Doctorado	Cuasi-Experimental	70	Estata	Secundaria	-	-	-	Lista de cotejo (N.P)	PreTest/postTest (N.P.)	.500		U. Cesar Vallejo	Baja
Luján (2019)	Trujillo	T. Doctorado	Cuasi-Experimental	91	Estata	Ambos	-	-	-	-	Es. Clima Laboral (Palma, 2004)	.700		U. Cesar Vallejo	Media
Zumba (2019)	Piura	T. Maestría	Pre-Experimental	12	Estata	Ambos	-	-	-	E. Taller de Comunic. Asertiva (N.P)	E. Clima Organiz. (N.P)			U. Cesar Vallejo	Media
Calderón (2016)	Trujillo	T. Maestría	Pre-Experimental	17	Estata	Secundaria	-	-	-	-	C. Clima Organiz. y Asertividad (N.P)			U. N. de Trujillo	Baja
Enríquez (2019)	Piura	T. Licenciatura	Correlacional	343	Estata	Primaria	-	-	-	Autoinf. de Conducta Asertiva (ADCA-1)	Es. WES (Moos, 2008)	.667		U. N. de San Agustín	Alta
Gonzales (2018)	Lima	T. Maestría	Correlacional	295	Estata	Secundaria	-	-	-	Autoinf. de Conducta Asertiva (ADCA-1)	C. Clima Laboral (Salazar, 2015)	.710		U. Cesar Vallejo	Alta
Vilca (2019)	Arequipa	T. Maestría	Correlacional	55	Estata	Primaria	-	-	-	C. Comunic. Asertiva (N.P)	C. Clima Organiz. (N.P)	.560		U. N. del Altiplano	Alta
Cárdenas (2018)	Arequipa	T. Maestría	Correlacional	777	Estata	Ambos	-	-	-	Autoinf. de Conducta Asertiva (ADCA-1)	C. Clima Organiz. (N.P)	.570		U. Daniel Alcides Carrión	Media
Briceño (2019)	Lima	T. Maestría	Correlacional	238	Estata	Ambos	23	70	168	-	C. Clima Laboral (Letwin y Stringer, 1968)	.800		U. Ricardo Palma	Media
Ortiz y Vargas (2017)	Cerro de Pasco	T. Licenciatura	Descriptivo	180	Estata	Ambos	-	-	-	C. Lenguaje Asertivo (N.P)	C. Clima Organiz. (N.P)			U. Daniel Alcides Carrión	Baja

Nota. f. Femenino, M: Masculino, E: Encuesta, C: Cuestionario, NP: No Precisa, ES: Escala, INST: Institucional, -: Ausencia de datos

Resultado muestral

Siguiendo los lineamientos de rigurosidad y calidad de este trabajo de investigación, se concluyó que cinco estudios del total de los revisados aportan significativamente a los objetivos trazados, considerando la relación que existe entre las variables comunicación asertiva y clima laboral en docentes peruanos en la última década. De esta manera, la muestra, desarrollada bajo una metodología de revisión sistemática de la literatura, se encuentra conformada por cinco tesis que alcanzan el nivel de calidad, alta, esta calificación se obtiene de los resultados de la evaluación realizada a través de la ficha de cotejo de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2018). Es importante señalar la cantidad de participantes que han considerado cada uno de estos autores, resaltando los puntos extremos de este rango, hallándose en el extremo superior, 295 docentes mientras que, en el otro extremo tan solo 42 docentes, asimismo, es relevante evidenciar que ninguno de ellos, considero el sexo o la edad de sus participantes.

Esta revisión permitió determinar la ciudad de origen de cada uno de los estudios, hallando en la Ciudad de Lima, dos tesis (40%), de esta manera, la Capital se convierte en la ciudad con mayor participación, seguidamente, se encuentran las ciudades de Puno, Arequipa y Piura con una tesis respectivamente. Por otro lado, es importante precisar las casas de estudio de estas investigaciones, hallándose en la Universidad César Vallejo la mayor cantidad de estudios, con un total de dos tesis (40%), mientras que en las universidades Enrique Guzmán y Valle, San Agustín y en la Universidad del Altiplano se halló un estudio respectivamente.

Con relación a los Tipos de tesis de cada uno de los estudios, se observa que, únicamente se encuentran las Tesis de Maestría, con cuatro investigaciones (80%), mientras que, para la tesis de título profesional, se halló un solo estudio. Cabe resaltar, que estos estudios se encuentran dentro del periodo 2010 – 2020, por lo tanto, es importante detallar el año donde han sido publicados, hallándose en el año 2019 y en el año 2016, dos estudios (40%) respectivamente, compartiendo la primera posición, mientras que, en el año 2018, se halló un solo estudio.

Respecto al sector educativo al que pertenecen los participantes de esta investigación, se puede observar que, todos los estudios pertenecen al Sector estatal, ya que se hallaron en este sector las cinco tesis que conforman la muestra de investigación. En el siguiente apartado se describe el nivel de enseñanza de la población de las tesis, hallándose, tanto para el nivel primaria como para el de secundaria, dos estudios (40%) respectivamente, mientras que, para ambos, un estudio. Por otra parte, se realizó la descripción de la sección Participantes, donde se exhibe el tamaño de muestra de las tesis de esta investigación, hallándose cantidades disímiles entre cada una de ellas, por ejemplo, se halló un estudio con 295 docentes, convirtiéndose en la cantidad de participantes más alta de esta sección, seguido de otro estudio con 193 docentes, de la misma manera, los siguientes tres estudios con 100, 55 y 42 docentes cada uno.

Así también, se realizó la descripción del apartado Diseño de investigación, evidenciando que los cinco estudios pertenecen al diseño de tipo correlacional, cumpliendo con lo establecido en los criterios de inclusión de este trabajo de investigación. En cuanto a los instrumentos de cada una de las dos variables, se observa que en la variable comunicación asertiva, el instrumento que destaca es el Autoinforme de Conducta Asertiva – ADCA-1 (García y Magaz, 1993), ya que ha sido considerado en dos tesis (40%), al igual que el cuestionario de asertividad (40%), que, a diferencia del primero, la validez de estos instrumentos se llevó a través de juicio de expertos. En una posición inferior, se encuentra el cuestionario de comunicación asertiva, considerada en un solo estudio validada también a través de juicio de expertos.

Referente a los instrumentos de la variable clima laboral, se halló que los cuestionarios de clima laboral que han sido validados a través de juicio de expertos, son los instrumentos más utilizados, encontrándose en dos investigaciones (40%). Le sigue la escala WES de clima social en el trabajo (Moos, 2008), con un estudio al igual que, los cuestionarios de clima organizacional y clima institucional con un estudio respectivamente, también validados a través de juicio de expertos. Finalmente, en la parte baja de la bitácora muestral, se observan los tres niveles de la Calidad metodológica: Alta, Media y Baja, siendo la segunda, la que predominó con un 56.5% ($n=13$) del total de los niveles de calidad de la ficha de cotejo de

Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2018) utilizada para esta investigación, mientras que, el nivel de calidad Alta y Baja, obtuvieron respectivamente un 21.8% (5). Cabe precisar que, para esta investigación se ha trabajado exclusivamente con las cinco tesis que alcanzaron el nivel de calidad alta.

Tabla 4

Resultados de la Bitácora Muestral

Variables	f	%
Repositorio		
Universidad César Vallejo	2	40.0
Universidad Nacional de San Agustín	1	20.0
Universidad Nacional del Altiplano	1	20.0
Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle	1	20.0
Base Geográfica		
Lima	2	0.40
Puno	1	0.20
Arequipa	1	0.20
Piura	1	0.20
Tipo de Documento		
Tesis Licenciatura	1	0.20
Tesis Maestría	4	0.80
Tesis Doctoral	a	-
Año		
2019	2	0.40
2018	1	0.20
2016	2	0.40
Muestra		
295	1	20.0
193	1	20.0
100	1	20.0
55	1	20.0
42	1	20.0
Nivel		
Primaria	2	40.0
Secundaria	2	40.0
Ambos	1	20.0
Diseño		
Correlacional	5	100
Instrumento V1		
Autoinforme de Conducta Asertiva (ADCA – 1)	2	40.0
Cuestionario de Asertividad (N.P.)	2	40.0
Cuestionario de Comunicación Asertiva (N.P.)	1	20.0
Instrumento V2		
Cuestionario de Clima Laboral (N.P.)	2	40.0
Escala WES de Clima Social en el Trabajo (Moos, 2008)	1	20.0
Cuestionario de Clima Organizacional (N.P.)	1	20.0
Cuestionario de Clima Institucional (N.P.)	1	20.0
Calidad		
Alta	5	21.7
Baja	5	21.8
Media	13	56.5

Nota. f: Frecuencia, %: Porcentaje, -: Ausencia de valor.

Tabla 5*Datos muestrales*

Autor Año	Ciudad	Tipo de Documento	Diseño y Tipo	Población	Sector	Nivel	Edad	Sexo M F	Instrumentos_V1	Instrumentos_V2	r	rho	Repositorio Institucional	Calidad
Laura (2016)	Lima	T. Maestría	Correlacional	354	Estatal	Secundaria	-	- -	C. Asertividad (N.P.)	C. Clima Laboral (N.P.)-	0,8		U. N. E. Guzmán y Valle	Alta
Flores (2016)	Puno	T. Maestría	Correlacional	100	Estatal	Ambos	-	- -	C. Asertividad (N.P)	C. Clima Inst. (N.P)	-	-	U. Cesar Vallejo	Alta
Enríquez (2019)	Piura	T. Licenciatura	Correlacional	343	Estatal	Primaria	-	- -	Autoinf. de Conducta Asertiva (ADCA-1)	Es. WES (Moos, 2008)	0,6		U. N. de San Agustín	Alta
Gonzales (2018)	Lima	T. Maestría	Correlacional	295	Estatal	Secundaria	-	- -	Autoinf. de Conducta Asertiva (ADCA-1)	C. Clima Laboral (Salazar, 2015)	0,7		U. Cesar Vallejo	Alta
Vilca (2019)	Arequipa	T. Maestría	Correlacional	55	Estatal	Primaria	-	- -	C. Comunic. Asertiva (N.P)	C. Clima Organiz. (N.P)	0,5	-	U. N. del Altiplano	Alta

Nota. M: Masculino, F: Femenino, r: Coeficiente Pearson, rho: Coeficiente Spearman.

Tabla 6*Calidad metodológica de 23 investigaciones revisadas.*

Nº	Autores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Calidad
1	Burca, C. (2018)	(+)	-	(+)	(+)	(+)	-	-	-	(+)	(+)	6	Media
2	Bach, Y. y Segura S. (2018)	(+)	-	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	-	6	Media
3	Laura, F. (2016)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	10	Alta
4	Linares, M. (2017)	(+)	-	(+)	(+)	(+)	(+)	-	(+)	-	(+)	7	Media
5	Cotrina C. y Verastegui G. (2020)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	6	Media
6	Chihuahua K. (2017)	-	-	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	(+)	(+)	7	Media
7	Carbajal N. y Challco N. (2018)	-	-	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	-	(+)	5	Media
8	Ortiz, S. (2018)	-	-	(+)	(+)	-	-	(+)	-	-	(+)	4	Baja
9	Torres, I. (2018)	-	(+)	-	(+)	-	-	(+)	-	(+)	-	4	Baja
10	Blanco, A. (2018)	(+)	-	(+)	(+)	(+)	(+)	-	(+)	-	(+)	7	Media
11	Flores, S. (2016)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	10	Alta
12	Bustos, M. (2019)	-	-	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	-	(+)	5	Media
13	Zavala M. (2017)	(+)	-	(+)	(+)	(+)	-	(+)	(+)	-	-	6	Media
14	Alfaro M. (2018)	-	-	-	(+)	(+)	-	(+)	-	-	(+)	4	Baja
15	Lujan J. (2019)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	-	-	(+)	(+)	(+)	8	Media
16	Zumba, S. (2019)	-	(+)	-	-	(+)	(+)	-	(+)	-	(+)	5	Media
17	Calderón U. (2016)	-	(+)	(+)	(+)	-	-	-	-	-	-	3	Baja
18	Enríquez R. y Mamani N. (2019)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	10	Alta
19	Gonzales F. (2018)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	10	Alta
20	Vilca I. (2019)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	10	Alta
21	Cárdenas E. (2018)	-	(+)	-	(+)	-	(+)	-	(+)	(+)	-	5	Media
22	Briceño, S. (2019)	-	(+)	-	-	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	7	Media
23	Ortiz, J. y Vargas, A. (2017)	-	-	-	(+)	(+)	-	(+)	-	-	-	3	Baja

Nota. Elaboración propia del investigador.

Selección y diseño de investigación

1: se incluyen los criterios de inclusión / exclusión, 2: se especifica el método de selección de la muestra, 3: se especifica el diseño de investigación claramente en el texto, 4: se informa la población, muestra, muestreo y consentimiento informado, 5: si se compara grupos,

Definición y medición de las variables de estudio

6: se definen claramente las variables de estudio, 7: validez y confiabilidad de los instrumentos de acuerdo a la CIT,

Método y análisis de datos

8: la muestra es mayor a 200, 9: se especifican las pruebas estadísticas empleadas, 10: se trata correctamente la pérdida de datos o al menos está indicado el tratamiento de la calidad de los datos

Calidad de los resultados y discusión

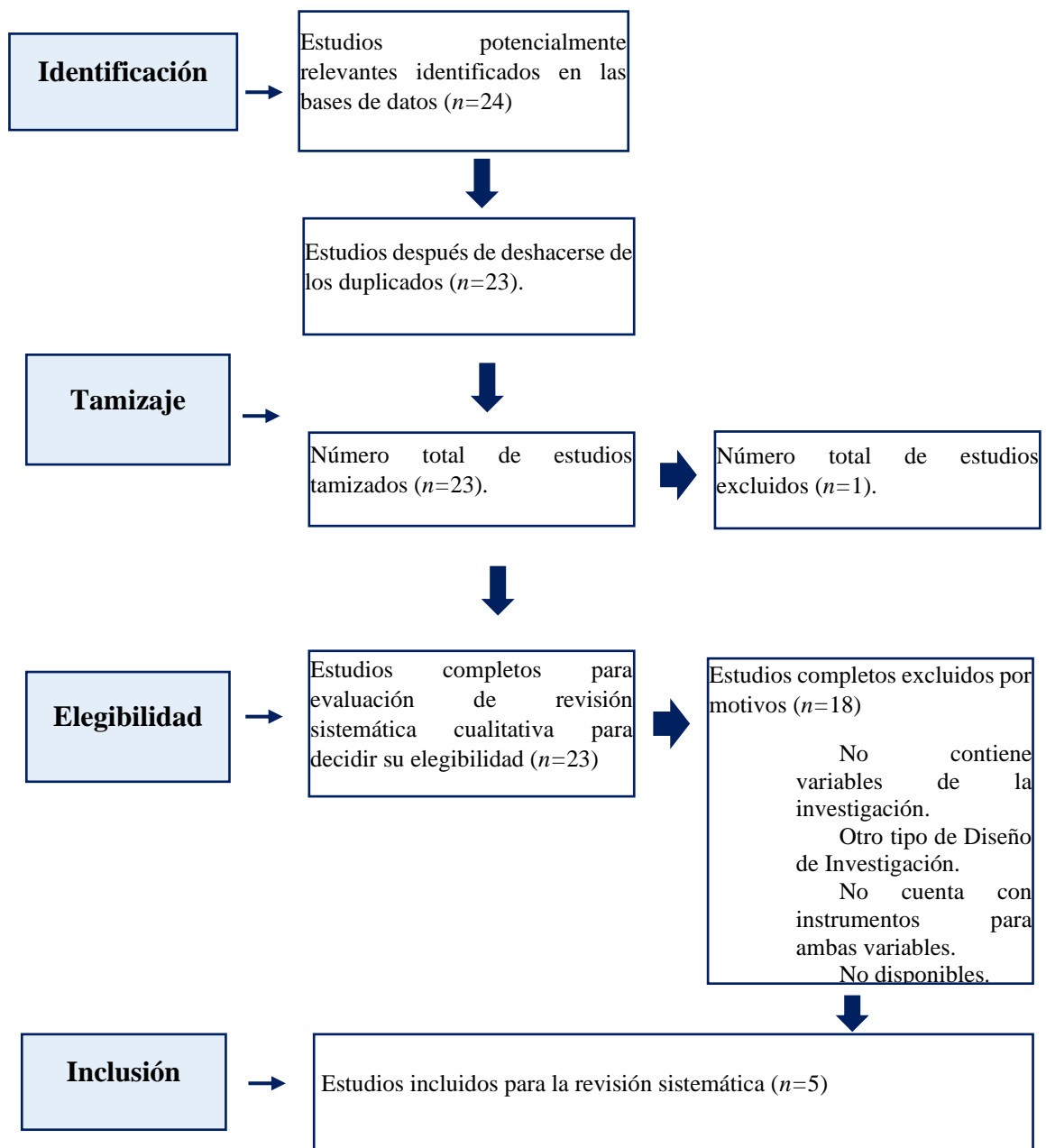
11: los resultados están claramente descritos de acuerdo con los objetivos del estudio, 12: la discusión considera implicaciones prácticas de los resultados y potenciales beneficios para la muestra.

Calidad del trabajo

1-4 puntos: bajo; 5-8 puntos: media; 9-12 puntos: alta

Figura 2

Procesos de selección de estudios



Nota. Proceso de selección de tesis para la obtención de la muestra.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se describe la relación que existe entre las dos variables de estudio, comunicación asertiva y clima laboral en docentes peruanos, a través de los distintos fundamentos teóricos que han tomado cada uno de los autores. Es preciso señalar, la importancia de mantener a los docentes dentro de un ambiente laboral saludable, donde la convivencia diaria entre docentes y alumnos permitan formar un adecuado clima institucional, tomando las bases de la comunicación, los valores, las actitudes y las motivaciones que cada uno de los educadores debe poseer, como lo señala Martín (1994). Obteniendo como resultado un óptimo aprendizaje en los estudiantes, captando su interés y motivación por seguir aprendiendo las diferentes ciencias que aportarán a su desarrollo profesional y personal.

Sin embargo, no se lograría obtener estos resultados, sin el compromiso de la institución para con sus colaboradores, ya que como refiere Palma (2002) el clima organizacional es la consecuencia de la percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral, considerando aspectos como la realización personal y profesional, condiciones laborales, supervisión, involucramiento con las tareas que faciliten el desarrollo de ellas. Así también, el aporte de Likert (1965) en su teoría de las variables, refiere que el comportamiento de los docentes depende del comportamiento del personal administrativo y las condiciones laborales que ellos perciben.

Es por ello, la importancia de la segunda variable, el papel que la comunicación asertiva está cumpliendo dentro del mundo organizacional para expresar de manera equilibrada las ideas y creencias, sin que el receptor se sienta atacado u ofendido, como lo señala Moncada (2015). Se entiende que cada docente tiene un estilo diferente de comunicarse, algunos evitan expresar sus emociones y pensamientos por miedo al rechazo mientras que otros sobrevaloran sus pensamientos, siendo hasta agresivos por incorporar sus ideas para con los demás, para cambiar estos inadecuados estilos de comunicación, se debe trabajar en el respeto hacia las opiniones y pensamientos de los demás, fomentando una

discusión alturada en cuanto a posiciones diferentes, como refiere Bronstrup (2007).

De esta manera, se planteó como objetivo general de esta investigación, conocer las características de la relación de la comunicación asertiva y clima laboral en docentes peruanos en el periodo 2010 – 2020, considerando así, tres objetivos específicos, comenzando con la descripción de las características sociodemográficas, así también, Identificar los tipos de instrumentos utilizados y, por último, detallar las correlaciones de las investigaciones seleccionadas con el propósito de evidenciar la posible relación entre las variables de estudio. Debido a la pandemia por la que se está viviendo y a esta nueva modalidad de trabajo y enseñanza remota, el aprendizaje a través de la virtualidad se hace más complicado que la enseñanza clásica, por ello, es sumamente importante describir la relación que existe entre estas variables, considerando que una comunicación de manera asertiva permitirá un mejor desenvolvimiento en los docentes dentro de su centro de labores, estableciendo adecuadas relaciones interpersonales entre las áreas y grupos de trabajo dentro de la organización, como lo señala Perilla, (2016).

De acuerdo a las características sociodemográficas encontradas en las cinco investigaciones, se halló que Lima es la ciudad con mayor representación, con dos tesis, mientras que las ciudades de Puno, Arequipa y Piura, participaron con una tesis respectivamente. De esta manera, los profesionales residentes en las cuatro ciudades demuestran su interés por estudiar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el clima laboral en los docentes de su localidad, cabe precisar que, la capital por ser la principal ciudad del país y acoger la mayor cantidad de colegios a nivel nacional (8047), como se presenta en el estudio realizado por Mapcity en el 2014, podría ser la razón por la cual Lima tiene mayor participación sobre las demás ciudades del Perú. Sin embargo, los resultados evidencian que aún existe mucho campo por explorar, más aún, por las ciudades del país que no han considerado importante estudiar la relación propuesta en esta investigación.

En cuanto a las casas de estudio de las investigaciones, se halló que la Universidad César Vallejo tiene la mayor cantidad de estudios, con un total de dos

tesis, mientras que en las universidades Enrique Guzmán y Valle, San Agustín y la Universidad del Altiplano participaron con un estudio respectivamente. Esto se puede deber a los más de 100.000 alumnos que estudian en la primera universidad, siendo la universidad con mayor número de estudiantes activos y que, por tanto, realizan mayor número de investigaciones, como lo señala Villacorta (2019).

Por otro lado, se halló la muestra de los estudios seleccionados (ver tabla 5) que los autores estimaron a partir del tamaño de la población propuesta por cada uno de ellos, considerándose así, representativa de la población, tal como refiere Tamayo (2003). Es así, que se hallaron cantidades diferentes entre cada una de ellas, por ejemplo, se halló un estudio con 295 docentes, convirtiéndose en la cantidad de participantes más alta de esta sección, seguido de otro estudio con 193 docentes, de la misma manera, los siguientes tres estudios con 100, 55 y 42 docentes cada uno. Es preciso señalar que, para investigaciones con muestras pequeñas (Vilca, 2019) y (Flores, 2016), es importante trabajar con el coeficiente de *Pearson Winsorizado* (r_w), ya que, permite reemplazar valores extremos bajos o altos en el conjunto de datos con el fin de controlar los valores atípicos, los mismos que impactarán en la distribución de los datos, como refiere Ventura (2020). Sin embargo, ninguna de las tesis tanto de la población y/o muestra de esta investigación han utilizado este coeficiente, lo que permite cierta suspicacia sobre los resultados obtenidos.

Referente a la homogeneidad del marco teórico para la variable de comunicación asertiva o asertividad, se ha analizado que en las cinco tesis, la conceptualización de Remor y Amorós en el 2015 es la más citada y la que respalda las interpretaciones de cada una de las conclusiones inferenciales de las 5 tesis, por lo tanto, la comunicación asertiva según Remor y Amorós (2015) definieron la comunicación asertiva como el comportamiento que resulta efectivo para que las personas puedan expresar sus intereses, valores personales y necesidades de una manera sincera acorde a sus propios pensamientos y creencias, sin perder la brújula del respeto que merecen las ideas y derechos de las demás personas. Por otro lado, se ha analizado que la teoría con más presencia en las cinco tesis fue la teoría de clima laboral de Palma (2002) el cual refiere que el clima laboral como las características del medio ambiente laboral percibidas por las personas que trabajan

en él, esto varía a lo largo del tiempo, pasando de favorable a desfavorable. Por lo tanto, se evidencia que existe homogeneidad en la explicación psicológica acerca de los dos constructos.

El segundo objetivo específico permite describir los instrumentos utilizados en los cinco estudios que conforman la muestra de esta investigación, de esta manera, se halló que en la variable Comunicación asertiva, el Autoinforme de Conducta Asertiva – ADCA-1 (García y Magaz,1993) fue la que obtuvo mayor participación, con dos tesis (40%), al igual que el cuestionario de asertividad (40%), que, a diferencia del primero, fue validada a través de juicio de expertos. En una posición inferior, se encuentra el cuestionario de comunicación asertiva, considerada en un solo estudio y validada también a través de juicio de expertos.

Mientras que, en la segunda variable se halló que los cuestionarios de clima laboral que han sido validados a través de juicio de expertos, son los instrumentos más utilizados, encontrándose en dos investigaciones (40%), Le sigue la escala WES de clima social en el trabajo (Moos, 2008), con un estudio así también, los cuestionarios de clima organizacional y clima institucional se hallaron en un estudio respectivamente, los cuales también fueron validados a través de juicio de expertos.

En relación con los instrumentos de medición utilizados por los investigadores en cada una de las variables, se han identificado diferentes cuestionarios para la medición del objeto de estudio, si bien es cierto, algunos han considerado herramientas como el Autoinforme de Conducta Asertiva – ADCA-1 de García y Magaz (1993). Por otro lado, la escala WES de clima social en el trabajo (Moos, 2008), el resto de estudios no reporta a los autores de los instrumentos utilizados. Además, ninguna de las investigaciones cumple con los criterios básicos de la international test commission (2017), que coloca a consideración que toda investigación cuantitativa indiferente al diseño, tiene que ser respaldada por análisis robustos en las puntuaciones de las propiedades psicométricas de cualquier instrumento psicológico, sobre todo si se va a correlacionar variables y se va a obtener una inferencia de la relación entre ellas. Solo una investigación (González, 2018) hizo uso de la evidencia de validez de contenido por el método de jueces

expertos y la evaluación de la confiabilidad por el método de consistencia interna, sin embargo, aún sigue siendo deficiente.

Dado que, algunas investigaciones construyeron su propio instrumento, este debió de pasar por un riguroso proceso de verificación del contenido, estructura, relación con otras variables y medición de la confiabilidad (consistencia interna o test-retest), al igual si usaron instrumentos ya revisados en el contexto peruano. No obstante, en la única investigación (González, 2018), donde se evidencia los resultados de los jueces, ninguno de ellos tuvo alguna observación acerca de 50 reactivos, lo que hace hipotetizar que hubo aquiescencia en las respuestas. Por lo tanto, en este apartado se han evidenciado los vacíos a priori que existieron al momento de correlacionar las variables.

Así también, se realizó la descripción del tercer objetivo, donde se encontró que las cinco tesis que conforman la muestra, pertenecen al diseño de tipo correlacional, cumpliendo con lo establecido en los criterios de inclusión de este trabajo de investigación. Las cinco investigaciones consideraron una muestra entre el rango de 55 a 354, teniendo como similitud que todas las investigaciones realizaron su muestra en la misma unidad de análisis.

Entonces, en argumentos de Wasserstein et al. (2019) en las investigaciones de Laura (2016) y Enríquez (2019) se han encontrado correlaciones altas (812; .710) y moderadas (667; .560) en las investigaciones de Gonzales (2018) y Vilca (2019). Sin embargo, solo en una investigación no se encontró correlación (Flores, 2016), estos resultados fueron bajo el coeficiente de Spearman que ha sido la técnica estadística más usada, a diferencia del coeficiente de Pearson, sin embargo, está práctica de diferenciar los dos coeficientes podría estar descontinuada, dado que, la diferencia en los resultados es mínima debido a que Spearman vendría a ser un caso especial de Pearson (Bishara y Hittner, 2014; Myers y Sirois, 2006). A pesar de ello, se han encontrado correlaciones en cuatro investigaciones, obteniendo resultados estadísticamente significativa de tipo directa, es decir, a mayores puntajes en comunicación asertiva, un mejor clima laboral existirá en el contexto donde los docentes se desarrollan. Estos resultados generales, tienen coherencia teórica, dado que, mientras se utilice la comunicación

asertiva en las interacciones, entre docentes y con los demás, el ambiente laboral será saludable e idóneo, permitiendo un adecuado desenvolvimiento personal y profesional.

Las cinco investigaciones estuvieron orientadas a conocer la relación entre las dos variables, por ello, propusieron que el diseño de investigación se ha descriptivo-correlacional, ya que, sus resultados fueron conocer los diferentes niveles de comunicación asertiva y clima laboral en la muestra correspondiente, y posteriormente los análisis inferenciales (correlacionales). Sin embargo, en la actualidad, esta práctica podría propiciar una confusa concepción sobre el diseño correlacional, dado que, se le exige al tesista que todo instrumento posea baremos o manual diagnóstico, sin embargo, no toman en cuenta que existen escalas de medición orientadas sólo al campo de la investigación, el cual no posee baremos. Por lo tanto, la investigación correlacional su único objetivo es dar a conocer la relación simple entre dos variables (Wasserstein et al., 2019). Ello da a conocer las imprecisiones sobre aspectos actuales en la metodología de la investigación.

Por otro lado, en ninguna de las cinco investigaciones reportan resultados del tamaño del efecto y sus intervalos de confianza, ello en argumentos y requerimientos de la American Psychological Association (2020) refieren que, en psicología, los tamaños del efecto poseen interés práctico, ya que, es un complemento necesario a las pruebas de hipótesis, debido a que ofrecen una métrica común sobre la potencia estadística entre dos o más variables. Por lo tanto, se han hallado vacíos metodológicos y psicométricos al momento de evaluar la relación entre las variables de comunicación asertiva o asertividad y clima organizacional.

En cuanto a las limitaciones del estudio, básicamente radican en que no se hallaron investigaciones que logren evidenciar mayores resultados de correlación, como, por ejemplo, el tamaño del efecto, por otro lado, un porcentaje de las investigaciones halladas no eran de acceso libre, por lo tanto, no se pudo recabar un mayor número de investigaciones con datos más relevantes concernientes a la correlación.

Es importante señalar que el aporte teórico de esta investigación radicó en conocer las primeras evidencias en base a una revisión sistemática de toda la literatura en relación a las dos variables, a través de un análisis de las variables sociodemográficas más resaltantes entre la comunicación asertiva y el clima laboral, asimismo, la tendencia correlativa entre ellas, además, del crecimiento y las debilidades al momento de correlacionar las variables.

En síntesis, desde el 2010 al 2020 la revisión de la literatura ha evidenciado un crecimiento paulatino de las investigaciones en base a la relación de la comunicación asertiva y el clima laboral en diferentes contextos, muestras y universidades del Perú, demostrando a través de los resultados obtenidos de sus estudios, la relación existente entre la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos establecidos y la obtención de resultados después de seis meses de investigación sobre la comunicación asertiva y el clima laboral en docentes peruanos: una revisión sistemática de la literatura, en el periodo 2010 – 2020, se concluye los siguientes puntos:

- A través de los criterios de inclusión y la ficha de cotejo de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2018) se determinó la calidad alta de las cinco investigaciones que componen la muestra, de las cuales, cuatro concluyeron que si existe correlación entre las variables de estudio. estos resultados indican que a mayor comunicación asertiva en los docentes habrá mayor probabilidad de tener un clima laboral favorable.
- La descripción detallada de las características sociodemográficas de la relación entre las variables, evidenció que se han desarrollado diversas investigaciones en diferentes tiempos, contextos, instituciones, provincias, niveles y tipos de diseño de investigación, demostrando un crecimiento gradual en la producción científica. los aportes más representativos se encuentran en la ciudad de lima y en la universidad César Vallejo, sin embargo, los resultados evidencian que aún existe mucho campo por explorar.
- Se identificaron diferentes instrumentos de autoinforme utilizados para la medición de las dos variables, sin embargo, se han hallado evidencias psicométricas de un grado básico en validez y confiabilidad, lo que podría dificultar la relación y posterior interpretación de los resultados de las dos variables.
- Se logró detallar los diferentes niveles de correlación entre las dos variables, siendo todas, de tipo directa, hallándose así, correlaciones altas (812; .710) y moderadas (667; .560), mientras que en la investigación de flores (2018) no se encontró correlación. además, el coeficiente de correlación más usado fue el de Spearman, sin embargo, se han hallado vacíos metodológicos como referentes a la elección del muestreo probabilístico en poblaciones de menor cantidad y el no reporte de pilotos para conocer las propiedades psicométricas de los instrumentos en uso.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda poder ampliar los criterios de calidad, para que de esa manera se filtre y se obtengan investigaciones con procedimientos más riguroso a nivel metodológicos y empíricos.
- Se recomienda poder explorar mayores características sociodemográficas de la correlación entre las variables, características como: Autor con mayor número de publicaciones en base a la relación de las dos variables y/o recopilación de revistas donde se indexo la investigación.
- Se recomienda la construcción o la adaptación rigurosa de instrumentos que puedan medir la variable de comunicación asertiva o clima laboral, debido a que, sería importante contar con instrumentos de adecuada calibración psicométrica y actualizados, para que de esa manera se pueda correlacionar adecuadamente cualquier variable psicológica.
- Se recomienda investigar mediante los diseños de mediación o Moderación; la relación entre las variables, con el fin de poder determinar con mayor exactitud la interacción de la comunicación asertiva y el clima laboral, ya que, cualquiera de los diseños propuestos permitirá conocer los efectos directos o indirectos de la asociación de las dos variables.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (2020) *Guía resumen del Manual de Publicaciones con Normas APA* (7th ed.). Recuperado de http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_15/recursos/2020/documentos/27022020/normasapa-7.pdf
- American Psychological Association. (1999). Statistical methods in psychology journals: Guidelines and explanations. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp-54-8-594.pdf>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Scielo*, 29(3). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043
- Berra, S. Elorza J., Estrada, M. y Sánchez E. (2008). Instrumento para la lectura crítica y la evaluación de estudios epidemiológicos transversales. *Scielo*, 22(5) 625. <https://www.scielosp.org/article/gs/2008.v22n5/492-497/#bajo>
- Bishara, A. J., & Hittner, J. B. (2014). Reducing bias and error in the correlation coefficient due to nonnormality. *Educational and Psychological Measurement*, 75(5), 785–804. <https://doi.org/10.1177/0013164414557639>
- Bishop, S. (2000). *Desarrolle su asertividad*. Gedisa.
- Bronstrup, C. (2007). *Comunicación, lenguaje, y comunicación organizacional*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Carvajal, J. (2013). *Psicología organizacional: Perspectivas y avances*. Ecoe Ediciones.

Castanyer, M. O. (2020). La asertividad: una expresión de una sana autoestima. Desclée de brouwer, S.A.

Cornell, F. (1955). *Social perceptive administration*. Ronald press.

de Winter, J. C. F., Gosling, S. D., & Potter, J. (2016). Comparing the pearson and spearman correlation coefficients across distributions and sample sizes: a tutorial using simulations and empirical data. *Psychological Methods*, 21(3), 273–290. <https://doi.org/10.1037/met0000079>

Egúsquiza, O. (2014). *La Asertividad: Modelo de Comunicación en las Organizaciones*. Quipukamayoc, 7(14), 119-129. UNMSM. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5704>

Edel, R., Garcia, A. y Casiano, B. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Versión electrónica gratuita. http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Elizondo, M. (2014). *Asertividad y escucha activa*. Trillas

Ferrero, M.I. y Martín, M. (2013). *¿La comunicación no verbal influye en el clima áulico?* Biblos.

Font, A (2007). *Curso de Negociación Estratégica*. Editorial UOC. Cataluña. https://books.google.com.pe/books?id=QxKZUwclb1cC&pg=PA108&dq=Brown+asertividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiAr8mI8_DdAhVFTt8KHULLAwcQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Brown%20asertividad&f=fals

Forehand, A. y Gilmer, B. (1964). *Variación ambiental en los estudios de comportamiento organizacional*. Psychological Bulletin.

- Guillén C. (1999). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L.P. (Ed.). (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw- Hill/ Interamericana editores S.A de C.V.
- Hutton, B., Ferrán, C. y Moher, D. (2016). La extensión de la declaración PRISMA para revisiones sistemáticas. que incorporan metaanálisis en red: PRISMA-NMA
Medicina Clínica, 147(6), 262-266. <https://www.elsevier.es/en-revista-medicina-clinica-2-articulo-la-extension-declaracion-prisma-revisiones-S0025775316001512>
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Grall Will.
- Lewin, K. (1965). *Teoría de campo en psicología social*. São Paulo: Brasil: Pioneira.
- Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Trillas.
- Llacuna, J. y Pujol, L. (2004). *La conducta asertiva como habilidad social*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_667.pdf
- Mapcity (2014, 17 de julio). En Lima existen más de 6.000 colegios privados. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/mapcity-lima-existen-6-000-colegios-privados-173739-noticia/?ref=ecr>

- Myers, L., & Sirois, M. J. (2006). Spearman correlation coefficients, differences between. *Encyclopedia of Statistical Sciences*.
<https://doi.org/10.1002/0471667196.ess5050.pub2>
- Moncada, R. (2015). *Comunicación y sentidos culturales de productores y comerciales de mercancías musicales en Otavalo, Ecuador y en el Alto Boliviano*, Facultad latinoamericana de Ciencias sociales. Disertación doctoral no publicada.
- Palma, V. C. (2002). *Motivación Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias en el año 2000*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Instituto de Investigaciones Psicológicas. Lima: UNMSM.
- Méndez, C. (2006) *Clima organizacional en Colombia*. Universidad del Rio.
- Peiro, J.M. y Pietro, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo, síntesis, 1996, tomo 1 y 2*. Vol. I: Aspectos sociales del trabajo.
- Perilla, M. (2016). *Comunicación Asertiva entre Jefe - Colaborador*. Obtenido de competencia exitosa en la relación laboral.
- Remor, B. E. y Amorrós, G. M. (2015). *Empatía*. Editor Delta Publicaciones.
- Salas, G. y Tenorio, R. (2018). *Comunicación asertiva y competencia laboral del personal docente y no docente de una institución educativa, Ica. 2018* (tesis de pregrado).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27691/Salas_GA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Ensayo Administración* 1(27) 78-82.:
https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf

Steiner, G. (1995). *Después de babel. Aspectos del lenguaje y la traducción. Fondo de cultura Económica.*

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Limusa Noriega Editores. <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%202002.pdf>

Taguiri, R. (1968). *Clima organizacional: Exploración del concepto.* Harvard Business; División de research.

Tapahuasco, C. (2018). *Estilo de comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. de la plaza principal de Vitarte, 2017* (tesis de pregrado). <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2131/TM%20CE-Ge%203859%20T1%20-%20Tapahuasco%20Salda%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad Cesar Vallejo (2017) *Código de ética.* <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Urrútia, G. y Bonfill, X. (2010); Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica, (11), 507-511.* https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_Spanish.pdf

Ventura, L. (2020). Pearson Winsorizado: un coeficiente robusto para las correlaciones con muestras pequeñas. *Andes Pediátrica, 91(4), 642-643.* <https://revistachilenadepediatria.cl/index.php/rchped/article/view/2300/2461>

- Vilca, I. (2019). Comunicación asertiva y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Patambuco-2019 (tesis de pregrado). http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12261/Isidro_Vilca_Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y7
- Villacorta (2019, 04 de febrero). Sunedu: Hay más de un millón de estudiantes de universidades privadas. *Infomercado*. <https://infomercado.pe/sunedu-hay-mas-de-un-millon-de-estudiantes-de-universidades-privadas/#:~:text=Las%20dos%20con%20mayor%20alumnado,60%20mil%20estudiantes%20cada%20una>.
- Wasserstein, R. L., Schirm, A. L., & Lazar, N. A. (2019). *Moving to a world beyond “ $p < 0.05$.”* *The American Statistician*, *73*(sup1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/00031305.2019.1583913>
- Weinert, F. (1985). *Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Currículum y formación del profesorado. Universidad de Granada.
- Williams, L. (2013). *Estudio de diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. (tesis de maestría). <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

ANEXOS

Tabla 7
Criterios de Inclusión y Exclusión de la Muestra

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Investigaciones con base científica.	Investigaciones sin base científica.
Estudios publicados en el repositorio RENATI.	Estudios que no se encuentren publicados en el repositorio Renati.
Estudios que se encuentren en idioma español	Estudios que se encuentren en un idioma diferente al español.
Estudios que consideren a docentes de educación básica regular y de educación superior, como su población de investigación.	Estudios que no consideren a docentes como su población de investigación.
Estudios que contengan información de las variables de comunicación asertiva y clima laboral.	Estudios que no contengan información de las variables de comunicación asertiva y clima laboral.
Estudios que sean de Tipo de Diseño Correlacional.	Estudios que no sean de Tipo de Diseño Correlacional o no hayan sido declarados.
Estudios que contengan Validez y Confiabilidad en los instrumentos utilizados.	Estudios que no contengan Validez y Confiabilidad en los instrumentos utilizados.
Estudios que se hayan publicado desde el año 2010 hasta el año 2020.	Estudios que se hayan publicado con anterioridad al año 2010.

Fuente: Gráfico propio.

Tabla 8

Criterios adaptados de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2018)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total	calidad
Burca, C. (2018)	+	-	+	+	-	-	-	-	+	-	+	+	7	Media
Tesis 2	+													
Tesis 3	+													
Tesis 4														
...														

Fuente.

Selección y diseño de investigación

1: se incluyen los criterios de inclusión / exclusión, 2: se especifica el método de selección de la muestra, 3: se especifica el diseño de investigación claramente en el texto, 4: se informa la población, muestra, muestreo y consentimiento informado, 5: si se compara grupos,

Definición y medición de las variables de estudio

6: se definen claramente las variables de estudio, 7: validez y confiabilidad de los instrumentos de acuerdo a la CIT,

Método y análisis de datos

8: la muestra es mayo a 200, 9: se especifican las pruebas estadísticas empleadas, 10: se trata correctamente la pérdida de datos o al menos está indicado el tratamiento de la calidad de los datos

Calidad de los resultados y discusión

11: los resultados están claramente descritos de acuerdo con los objetivos del estudio, 12: la discusión considera implicaciones prácticas de los resultados y potenciales beneficios para la muestra.

Calidad del trabajo

1-4 puntos: bajo; 5-8 puntos: media; 9-12 puntos: alta



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JARA JARA JUAN MANUEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES PERUANOS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA EN EL PERIODO 2010 – 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JARA JARA JUAN MANUEL DNI: 44022934 ORCID 0000-0003-1481-0429	Firmado digitalmente por: JJARAJ el 19-02-2021 19:44:53

Código documento Trilce: INV - 0108750