



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Asertividad y clima laboral en los profesores de la institución educativa  
Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA**

Pérez Díaz, Maximina (ORCID: 0000-0002-6442-457X)

**ASESORA:**

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**TARAPOTO– PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mis padres quienes contribuyeron a mi formación personal y profesional, a Sammy Nayeli, mi hija, por ser mi gran fortaleza y a Isaías, mi esposo, por ser un gran compañero y amigo además por brindarme todo su apoyo incondicional para finalizar este proyecto de investigación y cumplir mis metas propuestas.

**Maximina**

## **Agradecimiento**

A la Universidad por promover los estudios de Posgrado, al director de la institución educativa DOCH, el cual me brindo todas las facilidades para poder realizar con éxito la investigación y a todos los profesores del taller de maestría que compartieron día a día las largas jornadas de trabajo, y los resultados se evidencian en la presente Investigación, a todos en general mi más profunda gratitud.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización. ....	23
3.3. Población, muestra y muestreo .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Métodos de análisis de datos .....	27
3.7. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIONES .....	43
VII. RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS .....	45
ANEXOS .....	50

## Índice de tablas

Tabla 1. Validez de expertos .....	25
Tabla 2. Resumen del procesamiento de los casos para asertividad.....	26
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad para asertividad.....	26
Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos para clima laboral.....	26
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad para clima laboral.....	26
Tabla 6. Correlaciones de asertividad y relaciones interpersonales.....	30
Tabla 7. Correlaciones de asertividad y cohesión del grupo.....	32
Tabla 8. Correlaciones de asertividad y calidad de vida laboral.....	34
Tabla 9. Correlaciones de asertividad y motivación.....	36
Tabla 10. Correlaciones de asertividad y clima laboral.....	38

## Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de puntos asertividad y relaciones interpersonales .....	31
Figura 2. Dispersión de puntos asertividad y cohesión del grupo .....	33
Figura 3. Dispersión de puntos asertividad y calidad de vida laboral.....	35
Figura 4. Dispersión de puntos asertividad y motivación.....	37
Figura 5. Dispersión de puntos asertividad y clima laboral.....	39

## Resumen

El objetivo principal de la presente tesis fue determinar la conexión entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020, en cuanto al tipo de investigación es básica, el diseño utilizado es **no experimental**, de nivel transversal descriptivo correlacional. También se utilizó en esta investigación la técnica de Encuesta. Como instrumento se aplicaron los cuestionarios, uno para medir la asertividad y otro para medir el clima laboral, la población y muestra fue de 22 profesores. Como resultados se demostró que: hay relación directa, lineal y significativa entre la asertividad y una de las variables analizadas como el clima laboral de los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020, arrojando un coeficiente de correlación de 0.766 y asimismo con un nivel de significancia de 0.000.

**Palabras clave:** Asertividad, clima laboral, motivación.

## **Abstract**

The main objective of this thesis was determine the connection between assertiveness and work environment in the teachers of the educational institution Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020, in terms of the type of research it is basic, the design used is non-experimental, level descriptive correlational cross-sectional. The Survey technique was also used in this research. As an instrument, questionnaires were applied, one to measure assertiveness and another to measure the work environment, the population and the sample was 22 teachers. As results it was demonstrated that: there is a direct, linear and significant relationship between assertiveness and one of the variables analyzed, such as the work climate of the teachers of the educational institution Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020, yielding a correlation coefficient of 0.766 and also with a significance level of 0.000.

**Keywords:** assertiveness, work environment, motivation.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la incursión del covid-19 en el mundo lo ha transformado en absoluto, la pandemia afecta mucho la estabilidad laboral en los hogares y además en el ambiente subjetivo como expertos en sus labores, comprendido el espacio de trabajo. Todos los tipos de organizaciones privadas y públicas han variado su forma de trabajar. En el presente una gran cantidad de trabajos se realiza en forma virtual, desde sus hogares, usando internet y su computadora, muchos trabajadores se comunican con sus empresas u organizaciones de modo remoto Fisher, (2020).

Con relación a Latinoamérica el covid-19 ha modificado la vida de cada una de las personas y mucho más para adaptarse a la nueva forma de trabajo usando la tecnología informática para cumplir con las obligaciones laborales y por ende perjudicó a la generación más adulta, teniendo que adaptarse al manejo de las nuevas tecnologías e incorporarlo al mundo laboral. En las instituciones educativas esta realidad ha generado mucha incertidumbre en el personal docentes, admirativos, estudiantes y padres de familia, porque ha complicado el trabajo, teniendo que adaptarse a la tecnología, en muchos de los casos, los estudiantes y padres de familia no tienen el acceso adecuado a la tecnología, esto ha generado mucho estrés, poca asertividad en los trabajadores y directivos de instituciones educativas a cual influye negativamente en las relaciones interpersonales Ramírez, (2020).

En el Perú, esta realidad no es ajena, ya que desde el inicio de la pandemia el trabajo que se brinda a los estudiantes se realiza desde los hogares de cada trabajador y directivo respectivamente, desde inicios del año escolar se ha buscado desde el Ministerio de Educación como hacer frente a la gran brecha digital que enfrenta la comunidad educativa en su conjunto, estos cambios ha generado muchos desafíos en los maestros y directores para adaptarse, organizar y ejecutar

el trabajo Aprendo en Casa con el uso de la tecnología que para muchos trabajadores de la educación es algo nuevo y el uso diario ha generado mucha incertidumbre, angustia y poca asertividad en nuestras comunicaciones con nuestros pares repercutiendo en las relaciones interpersonales entre trabajadores porque les hace poco asertivos en sus relaciones interpersonales Muñiz (2020).

En la región San Martín, las instituciones educativas han tenido que adaptarse a la nueva modalidad e interrelacionarse con sus pares para realizar el trabajo remoto desde sus hogares, esto ha incrementado la forma inadecuada de comunicarse entre maestros y directores de las organizaciones educativas de nuestro territorio INBP, (2020). Las instituciones educativas de la región incluyeron, en el trabajo escolar, el modelo remoto y el uso de las nuevas tecnologías; en muchos de los casos los docentes, administrativos y estudiantes no participaban de las actividades programadas, por la limitada cobertura de internet, el uso inadecuado de la tecnología, generando incertidumbre y desconcierto, debilitando el clima laboral entre sus trabajadores.

En la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez Yantaló, lugar donde se realizó esta indagación científica debido a la pandemia del coronavirus, y conforme a las normativas educativas del MINEDU de que las enseñanzas en este año desde abril 2020 hasta los tiempos actuales sean en forma remota o por internet, es decir los profesores comparten las experiencias de aprendizaje por grupos de WhatsApp, algunos por plataforma de cursos virtuales, asimismo ha variado la forma de trabajo de los docentes, y sus reuniones o coordinaciones entre profesores y directivos ahora también se realizan por el aplicativo web de Zoom, en ello se presentan problemas en lo que respecta al manejo de las herramientas digitales principalmente por algunos docentes de la Institución Educativa y a ello se suma trabajadores que son sexagenarios o adultos mayores, lo que se les hace difícil de participar activamente en las labores diarias relacionadas a los aprendizajes de los estudiantes, esto genera estrés, un poco de incertidumbre en el momento de coordinar en los trabajos de equipo.

Otro problema neurálgico es que no cumplen con la asistencia, ya que a veces algunos docentes no participan de las reuniones laborales para ver los avances en el proceso enseñanza aprendizaje y los otros docentes también conozcan experiencias educativas en la nueva modalidad de trabajo a distancia y así poder mejorar en forma paulatina los problemas educativos que se van suscitando en dicha Institución. Además, se suma la falta de puntualidad porque algunos docentes llegan tarde a las reuniones virtuales, lo que ocasionan que interrumpan a otros docentes que han llegado a la hora indicada de la reunión. Hay algunos docentes que son indiferentes cuando se realizan trabajos en equipo. Las causas son: La resistencia al cambio inherente de los adultos y ancianos en el adecuado uso tecnológico, poca motivación por participar en las capacitaciones virtuales por el poco manejo de los mismos.

Otras de los motivos son los factores sociales-económicas, porque no tiene mucho dinero para comprarse nuevas computadoras, o celulares de última generación o muy actuales, lo que conlleva a que su comunicación virtual sea lenta. También tenemos como rudimentos, los factores culturales, porque no han estado acostumbrados a utilizar las herramientas digitales, ni tecnologías actuales de internet con frecuencia en las actividades diarias de enseñanza aprendizaje, ni a trabajar en forma remota o a distancia y se hace en muchas veces que la comunicación no sea la más adecuada. Hay que agregar también el sistema educativo en que fueron formados los docentes, su cognición es más intelectualoide y muy poco emocional, deficientes relaciones interpersonales para actuar con mucha asertividad, se nota más la orientación a un trabajo personal y poco al trabajo en equipo. Los efectos o consecuencias serán que los profesores del colegio Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló, tengan poca iniciativa para participar en el trabajo en equipo, presentar poca motivación para intervenir en las tareas proyectadas por este colegio, poco tolerantes a los cambios, el ambiente laboral inadecuado por ser poco asertivos. Frente a ello , atenderse esta problemática , las posibles consecuencias serían desempeño deficiente por constante novedades

tecnológicas, falta de motivación a sus alumnos para sus clases virtuales, no obtener nuevos dispositivos electrónicos que se vendan en el futuro, no van a aprovechar las oportunidades tecnológicas para su desarrollo profesional y personal, insuficiente conocimiento para su trabajo venidero, personalidades insociables de los docentes que no le favorecerán en nuevas oportunidades para crecimiento profesional y personal. Asimismo, se desconoce la posible relación existente entre la asertividad y la variable de clima laboral.

Basándose en la realidad problemática es necesario formular la interrogación principal: ¿Cuál será la relación entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020?, como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la asertividad y relaciones interpersonales en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020? ¿Cuál es la relación entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020? ¿Cuál es la relación entre la asertividad y con la calidad de vida laboral en los profesores de institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020? ¿Cuál es la relación entre la asertividad y motivación en los profesores de la mencionada Institución Educativa?

Esta investigación se **justifica por conveniencia**, y sirve para conocer como está comprendido la variable asertividad y clima laboral de los docentes, en sus diversas dimensiones, y también es conveniente para que los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló puedan mejorar sus competencias sociales, de respeto, apoyo mutuo, solidaridad y con un trabajo en equipo integrado puedan desempeñarse en forma eficiente y eficaz en su colegio. **Justificación social**, permitirá que al saber el diagnóstico de los niveles de las conductas asertivas y de un saludable clima laboral, los docentes puedan mejorar su proceder y comportamiento dentro de la escuela, como en su familia y que su influencia se amplíe para formar una sociedad justa y digna de ser disfrutada. Del mismo modo

nos permitirá conocer los diversos estratos sociales de los docentes, para entender el significado de los factores sociales inherentes en el quehacer educativo.

**Justificación teórica**, la investigación busca contribuir con nuevos conocimientos sobre la asertividad y el clima laboral en un colegio de la región San Martín, para comparar sus resultados con otras realidades en los que se manifiestan la relación de estas dos variables, para así poder corroborar o contrastar si se afirma o se rechazan las evidencias de la relación directa entre estas dos variables. Permitirán enjundiar o fortalecer la teoría educativa, psicología educativa, y gestión educativa.

**Justificación práctica**, esta información que se deriva de la presente tesis, servirá para que la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantalo, pueda aplicar estrategias de intervención, planes de mejora y se encauce en lograr un buen clima laboral y elevar el grado de asertividad de docentes de este colegio de la región San Martín. **Justificación metodológica**, porque contribuirá a obtener los instrumentos o cuestionarios validados y con su confiabilidad estadística, de manera de que otros investigadores de estos temas semejantes o afines puedan aplicar con rigidez científica para obtener datos si estudian estos constructos, también porque será un modelo o guía metodología de investigación en el proceso investigativo, así como en su marco referencial de este estudio.

En base a lo anterior, es necesario plantear como objetivo general: Determinar la relación entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantalo-2020. Y como objetivos específicos: Analizar la relación entre la asertividad y relaciones interpersonales en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantalo-2020, analizar la relación entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantalo-2020 , analizar la relación entre la asertividad y calidad de vida laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantalo-2020, analizar la relación entre la asertividad y motivación en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantalo-2020.

Como hipótesis general:  $H_i$ : Existe una relación entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020, como específicas:  $H_1$ : Existe una relación entre la asertividad y relaciones interpersonales en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020,  $H_2$ : Existe una relación entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020,  $H_3$ : Existe una relación entre la asertividad y calidad de vida laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020,  $H_4$ : Existe una relación entre la asertividad y motivación en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se mencionan investigaciones que constituyeron fuentes principales para aportar los datos de estudios, ya sean trabajos de grado, postgrados, maestrías, doctorados, resultados de investigaciones institucionales, congresos, revistas especializadas:

**Antecedentes internacionales.** Zakariya, Y (2020). *Efectos del clima escolar y la autoeficacia de los docentes en la satisfacción laboral de la mayoría de los docentes STEM: un enfoque de invariancia estructural*. Artículo publicado en Revista Internacional de Educación STEM. Noruega. El tipo de investigación utilizada fue la cuantitativa y el diseño no experimental, correlacional, la población fue 5498 maestros de escuelas secundarias de laboral en las escuelas secundarias del estado de Anambra, Nigeria, la muestra fue 550 maestros utilizando una técnica de muestreo aleatorio estratificado proporcional, la técnica fue la encuesta, Los instrumentos utilizados para recopilar datos fueron cuestionario de clima organizacional (OCI) y cuestionario de desempeño laboral de los maestros (TJPQ). Se concluyó que la percepción de los profesores del clima escolar no es un predictor significativo de su desempeño laboral.

Alqarni, S. (2020). *Cómo el clima escolar predice el silencio organizacional de los docentes*. Artículo publicado en Revista Internacional de Estudios de Política y Administración Educativa. Arabia Saudita. El tipo de investigación se define como descriptiva, de nivel correlacional, el diseño corresponde a no experimental, transversal, la población comprendió 2.237 profesores que trabajaban en escuelas primarias privadas en Jeddah, Arabia Saudita, y la muestra estuvo compuesta por 329 profesores que representó el 14,7% de la población original, se concluyó que la influencia del comportamiento del director en el silencio de los maestros fue significativa. Sin embargo, se encontró que la influencia del comportamiento de los profesores en el silencio de los profesores no era significativa. Las relaciones entre el sistema operativo de los maestros y cuatro constructos del clima escolar

(comportamiento de apoyo del director, comportamiento del director directivo, comportamiento del maestro colegiado, comportamiento íntimo del maestro) fueron negativas, mientras que las relaciones entre el silencio organizacional de los maestros y dos escalas del clima escolar comportamiento del maestro) fueron positivos.

Gómez, M (2017). *Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas*. Publicado en Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa. Venezuela. . Realizó una investigación de tipo básico, de diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, teniendo una población de estudio de 168 personas, entre directivo y docentes, con el objetivo de determinar la incidencia de la comunicación asertiva en el clima laboral, utilizando un cuestionario de 24 preguntas en escala Likert, realizando una prueba de validez de contenido de 0.88 del coeficiente de Alfa de Cronbach. Con el resultado de que existe una oportunidad de mejora en la forma de comunicación que se tiene en el colegio y concluyendo que se debe realizar planes de mejora en la capacitación, dado que la comunicación asertiva si incide en forma directa en el clima laboral de los colegios.

Antecedentes nacionales tenemos: Vilca, I. (2019) *Comunicación Asertiva y Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Patambuco -2019*. Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de posgrado, Maestría en Educación. Perú, Puno. Fue investigación de tipo básico, diseño no experimental, transversal y correlacional, utilizando una muestra poblacional de 55 docentes, para determinar el grado de correlación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional, ello debido a que el director de la institución educativa no tenía una buena comunicación con sus docentes y estos a su vez no se identifican con la institución educativa. En donde se utilizó una encuesta, concluyendo que el 48% dedican o usan la comunicación asertiva entre sus pares y jefes, afectando al clima laboral de la institución educativa.



Enríquez, R. y Mamani, N. (2019). *Asertividad y Clima Laboral en Docentes del Nivel de Secundaria del distrito de Cerro Colorado*. Universidad Nacional de San Agustín, Escuela Profesional de Psicología. Perú, Arequipa. Fue una investigación de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal con el objetivo de determinar la relación de la asertividad y clima laboral, teniendo una muestra poblacional de 193 docentes del nivel de secundaria. Se aplicaron sobre ellos dos instrumentos ADCA – 1 para la asertividad y WES para el clima laboral. Concluyendo que a través de la prueba de correlación Spearman, existe una relación significativa entre la asertividad y el clima laboral, siendo esta percibida por los docentes del nivel de secundaria.

Gonzales, F. (2018). *Asertividad y clima laboral en docentes de la Red 07, Independencia, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Maestría en Psicología Educativa, Perú, Lima. Fue una investigación de tipo básico, diseño no experimental, transversal y correlacional, población, la muestra de 167 profesores de colegios del nivel inicial, primaria y secundaria. Se llegó a la conclusión que la Asertividad está relacionada directa y significativamente con el Clima Laboral en Instituciones educativas de nivel de primaria con una correlación de ( $\rho = 0,812$ ).

Antecedentes regionales tenemos: Fernández, P. (2020). *Asertividad de los padres de familia y su influencia en la conducta de los estudiantes del segundo grado de la IE N 0162 Rosa Armengolo Ochoa Región San Martín 2019*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Perú, Tarapoto. Efectuó una indagación de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, con población muestral de 56 estudiantes; aplicándoseles un cuestionario para recopilar datos sobre el asertividad. Aquí se concluyó que el nivel de asertividad de las personas que son padres de familia se relaciona con en la conducta de los alumnos de segundo grado de este colegio de San Martín.

Pinchi, A. (2019). *Asertividad docente y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2017, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.* De enfoque cuantitativo, se ejecutó con el método descriptivo, el diseño de estudio fue el descriptivo correlacional. La muestra fue de 40 estudiantes de Contabilidad. Se concluyó que existe relación significativa entre la asertividad docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad en la Universidad Nacional de San Martín.

Delgado, R. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado. Región San Martín - 2016. Universidad César Vallejo, San Martín, Perú.*

Su objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, región San Martín – 2016, población conformada por 43 colaboradores. Concluye que el clima organizacional dentro de la organización es regular, así mismo el desempeño laboral dentro de la institución tiene un nivel regular, concluyendo así que existe una influencia positiva del clima organizacional sobre el desempeño laboral, así mismo esta influencia es significativa, se puede afirmar que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será el desempeño de los colaboradores de la institución.

Las teorías que sostienen la investigación en cuanto a la variable asertividad fueron: García y Magaz (2011), es el comportamiento social que manifiesta actos de consideración al individuo y a las personas con las que se interrelaciona. Su base son las cualidades que va logrando a través de procesos de experiencias sociales y de valores. Este concepto se ha elaborado en base a dos concepciones; el comportamiento auto asertivo que tiene como raíz a las cualidades y se obtienen a través de procesos de aprendizaje social basados en actitudes, para actuar haciendo uso de los valores en diversos entornos y actuando como los otros no lo esperan. Mientras que la conducta hetero asertiva, permite que la persona pueda

aceptar en el otro: equivocarse, olvidar algo, pensar de forma diferente, expresar sus sentimientos sin cuestionarlo, dar y recibir elogios. Para el autor Naranjo (2008) la asertividad es un comportamiento que facilita la mengua de la ansiedad, también se le conoce la protección de los derechos peculiares y también es una destreza para manifestar afectividad y razonamientos. (p. 3). La asertividad propende hacia un proceso comunicativo efectivo y con sentimientos, y se vincula con esa facultad de suscitar sentimientos interesantes y desarrollar aquellos valores que son tan fundamentales para el desarrollo del individuo como la empatía, la honradez la independencia, el compromiso, la rectitud, Wolpe (1958), afirmó que la asertividad expresa derechos y sentimientos personales. Determinaron que la asertividad era específica para cada situación: la mayoría de las personas pueden ser asertivas en algunas situaciones y, sin embargo, ser ineficaces en otras. El entrenamiento en asertividad amplía el número de situaciones en las que una persona puede elegir ser asertiva.

Alberti y Emmons (1978), aseveran que la asertividad hace referencia a la capacidad humana de defender los derechos y expresar los sentimientos y pensamientos con facilidad, así como a una actitud igualitaria y libre de ansiedad en las relaciones humanas. Además, las personas con una actitud asertiva encuentran los derechos de los demás tan valiosos como los suyos. Para Lazarus (1971), indica que la comprensión de los estados afectivos no es suficiente. Además de reconocer y estar en contacto con las emociones, se siente que una persona necesita aprender a expresar sus sentimientos en un modo "madura y honesta".

Fensterheim y Baer (1975) indica que defender los derechos de uno implica: (1) conociendo sus derechos; (2) haciendo algo sobre ello; y (3) hacerlo en el marco de luchar por la libertad emocional; también para Güell (2005) La asertividad cambia la forma en que te comunicas, cambia la forma en que lidias con los conflictos y cambia tu propia relación contigo mismo. Es la puerta de entrada a la confianza, el respeto y la autoestima. Como aprenderá en este libro, la asertividad es algo con lo que nace y en lo que es naturalmente bueno. Según Güell y Muñoz (2000), La

asertividad se puede definir como una buena actitud armónica hacia otras personas, esta se ve reflejado en el lenguaje hablado o también se manifiesta en el lenguaje no verbal, como la postura, los gestos corporales, la expresión facial y voz. Una persona se define como alguien asertiva y suele ser tolerante, acepta los errores de los demás, también al proponer soluciones factibles sin inconveniente y sin necesidad de entrar en conflicto con otras personas, es confiada y afecta a las personas pacíficas que las atacan verbalmente.

Riso (2000) asegura que la asertividad evita que sean manipulados por los demás, bajo cualquier circunstancia es un factor crucial para mantener y aumentar el autoestima, también se aprende a valorar y respetar a los demás. Así mismo, Melgosa (1995), indica que es la manifestación de emociones de forma espontánea, franco y sencilla, sin perjudicar el sentimiento de otro individuo (p. 84). Por otra parte, Rice (2000), dice que una de las razones por las que las personas son inseguras es porque sienten no tener derecho o libertad a ejercer sus creencias, pensamientos u opiniones. En este sentido, el aprendizaje sobre asertividad no es hacer que las personas se sometan a los acusadores, sino enseñar que las personas tienen por nacimiento el derecho a defender sus ideales y creencias bajo cualquier situación.

También Güell y Muños (2000), considera que los individuos asertivos son los sujetos en quienes deriva dificultoso manejar porque posee perfeccionada una elevada autoestima y control emocional, mientras que Neidharet, Weinstein y Conry (1989), indican que es la cordialidad inherente de una persona, en nuestros juicios, en nuestras atribuciones y en nuestros reclamos. Es decir, es una consistencia que procede de la peculiar personalidad, es una autoafirmación propia. Asimismo, León, Rodríguez, Ferré y Ceballos (2009) se refieren a la capacidad que tiene el ser humano de expresar sus sentimientos, deseos, anhelos de manera apropiada, esta es una habilidad que se tiene de forma personal e intrapersonal. En todas las interacciones con otras personas, puede ser casa o en el trabajo, clientes o colegas,

la asertividad puede ayudar a expresar de manera clara, abierta y razonable, sin necesidad de afectar negativamente sus propios derechos o los de los demás.

Pero como lo señala Aguilar, (1987), la asertividad también es a menudo considerada como el punto de equilibrio entre el comportamiento pasivo y agresivo, también se puede pensar probablemente sea más fácil pensar en los tres como puntos de un triángulo. Las personas que son asertivas por lo general se sienten seguras de sus opiniones y creencia propias y así sienten que no sea necesario insultar o degradar las opiniones de otra persona, en cambio Rodríguez y Serralde (1991) comenzó a utilizar los conceptos pavlovianos de "excitación" y "inhibición" para tratar los trastornos psicológicos. Consideran que las personas están orientadas a la acción y son emocionalmente libres cuando los procesos excitantes dominan los procesos inhibitorios. Para el desarrollo de la teoría cognitiva conductual, la conducta asertiva no se ve reflejada sino es efecto decisorio del individuo porque es libre de expresar sus emociones. Empero, según este paradigma la dificultad que tiene toda individuo es lo cognitivo y afectivo, porque interceptan en la impresión del contexto social y en la manifestación de la respuesta, la designaron ansiedad ante escenarios sociales Flores, (1994).

Este estudio de la variable de asertividad se fundamentara en el Modelo Cognitivo Conductual Integrado que expusieron en su investigación García y Magaz (2011), ellos sugieren su desarrollo de Modelo Cognitivo Conductual compuesto en expresar la forma de instaurarse la asertividad en la infancia y adolescencia. El comportamiento asertivo es secuela del procesamiento de datos por la dependencia del contexto. Por otro lado, la apreciación de un estímulo por parte del individuo, constantemente incitará en él una contestación emotiva directa y espontánea, basado en sus prácticas anteriores.

Conjuntamente se presenta la reacción cognoscitiva aunada a la respuesta cognoscitiva asociada a la aprehensión del entorno en el que es atingente Conlleva una evaluación juiciosa del individuo (deseo, respuestas, preveer, y

probables efectos), para ulteriormente seleccionar una emisión de contestación al entorno, obedeciendo de la evaluación del individuo, la emoción queda armonizada por su énfasis y por su índole para decidir sobre una respuesta mejor en la emisión.

La contestación es el comportamiento asertivo, cuyos sentimientos, dependen de sus grados de logro se van grabando en la memoria, y que constituirá las respuestas emotivas venideras con la respectiva manifestación de conocimientos, valores, y disposiciones que modifican las interrelaciones nuevas. La conducta que incoa en la aprehensión de la provocación, atravesando por el razonamiento cognoscitivo y que concluirá con una respuesta, modificada por el entorno, para García y Magaz (2011), lo denotan la asertividad y es uno de los constructos a investigar en esta tesis.

Las dimensiones que definen derechos para proceder de un modo y se detallan desde la apreciación del mismo individuo se definen como autoasertividad o de los demás como heteroasertividad. La Autoasertividad operacionalmente es una clase de conducta que comprende una acción expresiva afable de las emociones peculiares y para proteger sus intrínsecas virtudes, complacencias, o predilecciones". García y Magaz, (2011), mientras Chong (2015), asevera que es la calidad de obediencia y circunspección hacia los emociones, nociones y conductas particulares. Es el nivel que un individuo reflexiona que poseen derechos asertivos primordiales. García y Magaz (2011) sugieren que los indicadores en evaluar la asertividad: proceder de forma desigual a como los otros quieren, realizar las acciones de forma anómala, Realizar deslices, razonar intrínsecamente y desemejante, variar de acuerdo, admitir o refutar detracciones o protestas, disponer la significación de las sucesos, no conocer algo, no deducir algo, expresar interrogaciones, realizar petitorios, refutar un petitorio, manifestar sus emociones, loar y acoger celebraciones.

Según Pérez (2013), en la auto asertividad se realiza por medio de la práctica cotidiana y se confrontan con la interrelación personal, y están relacionadas con el

temperamento, carácter, y que son dinámicos porque se amoldan con la interrelación social durante toda la vida, la conducta asertiva aumenta en concomitancia a su particular avance como un individuo social y cognitivo, que posee valoración personal, carencia de confiabilidad, valores culturales e inteligencia. Con respecto a la dimensión de heteroasertividad es conocida en forma operativa como el tipo de conducta que comprende una acción de obediencia a la manifestación con sinceridad y de forma afable de sus emociones, predilecciones y anhelos García y Magaz, (2011).

Es la empatía y admiración, y rectitud hacia las emociones, nociones y conductas ajenas, es respetar que otras personas tienen derechos de asertividad personales Chong, (2015). También Pérez (2013), indica que la hetero asertividad favorece establecer la identidad de las personas, conforme a su definición por sus progenitores, colegas y conocidos, en función a la obediencia que se enuncia a otros. Las potestades asertivas de otras personas tienen en cuenta las vivencias cotidianas que se van viviendo. La hetero asertividad tiene un papel de proceso y objetivo para inaugurar un espacio propendido a la excelencia en las interrelaciones personales, en el contexto laboral por medio de su praxis suscita circunstancias y mengua resquicios entre los individuos, acrecienta la bienhechora apreciación que las personas tienen hacia un individuo, y constituye un elemento de las estrategias para progresar a los propósitos definidos.

Gaeta y Galvanovski (2009), Señalan que ser asertivo simboliza la capacidad de manifestarse con seguridad, sin usarse los comportamientos agresivos, pasivos o manipuladores. Así también deben saber escuchar para responder a las exigencias externas de su entorno, sin renunciar a sus valores o propios intereses.

De acuerdo con García y Reyes (2017), la asertividad es la destreza para hablar dando una opinión, de deseo o de sentimientos y también para la defensa de sus intereses personales, así como la crítica, reconocimiento, aceptación o declinación

de una petición, en una situación determinada, manteniendo un respeto hacia los demás y así mismo.

De acuerdo con Corrales, Quijano y Góngora (2017), la asertividad está ligada fundamentalmente con la comunicación asertiva, en donde se expresa un conjunto de sentimientos, pensamientos y acciones hacia el logro de objetivos en una situación social admisible.

“la persona asertiva se caracteriza por ser capaz de expresar lo que piensa, lo que siente o lo que desea de la manera adecuada en el contexto en que se encuentra, se considera al mismo nivel que las demás personas, no se considera inferior o superior, considera a los demás como iguales” (Torres. 2018, p. 42), las personas asertivas, siempre expresan sus sentimientos, pensamiento y creencias, demostrando la equidad entre todos.

García y Magaz (2011), citado por Gonzales (2017), indicaron dos dimensiones para la asertividad: Autoasertividad y Heteroasertividad.

La Autoasertividad de acuerdo con García y Magaz (p14, 2011) es la “clase de comportamiento que constituye un acto de expresión sincera y cordial de los sentimientos propios y de defensa de los propios valores, gustos, deseos o preferencias”. Según Pérez (2013), la autoasertividad se da por medio de la experiencia y en su propia vida, dado que se van adquiriendo niveles de asertividad con la interacción personal. Por lo tanto, la autoasertividad crece con el desarrollo y crecimiento de la persona, formando la autoestima, la confianza, seguridad, en su propia cultura adquirida.

De acuerdo con Pérez (2013), la heteroasertividad se inicia a partir de la infancia, teniendo una relación con su entorno, sea familiar, amigos, profesores, compañeros, etc. Y esta relación que se tiene, viene con el respeto hacia ellos y hacia sí mismo. Dando inicio al derecho que tiene los otros, acorde con sus



experiencias para su asertividad. Dado que la heteroasertividad es el modelo a seguir para su relación con los otros, en cualquier ámbito de su propia vida. La heteroasertividad es explicada como la “clase de comportamiento que constituye un acto de respeto a la expresión sincera y cordial de los sentimientos y valores, gustos, deseos o preferencias de los demás” (García y Magaz, 2011, p. 14).

En la segunda variable de estudio relacionado al clima laboral, se trataron las teorías siguientes: El clima laboral fue definido por primera vez de manera muy completa por Argyris (1958). Su objetivo fue desarrollar el concepto de clima organizacional en un grupo de trabajadores de un banco. En su papel Argyris indicó el clima en relación de políticas organizacionales formales, necesidades de los empleados, valores y personalidades del individuo. McGregor (1960), creó el concepto de clima gerencial. Indicando que el clima está constituido principalmente por los supuestos gerenciales y la relación entre los gerentes y subordinados. Había inconvenientes del curso en el marco conceptual.

El clima se ha determinado que está más basado en las percepciones que de las suposiciones. También mediante la recopilación de todos los trabajos de investigación proporcionó en última medida el marco inicial del clima organizacional. Luego, Forehand y Gilmer (1964) logran definir el clima organizacional como un "conjunto de características que: a) Describe a cada organización y la distingue de otras parecidas b) Son bastantes perdurable en el tiempo c) Influir en el comportamiento de las personas de la organización. Georgopoulos (1965) también describe el clima organizacional como una estructura normativa de actitudes y cuyos estándares de comportamiento personal dan una base para interpretar las situaciones y dirigir las actividades.

Litwin y Stringer (1968) expusieron un desarrollo muy completo del clima organizacional, donde proporcionaron seis dimensiones del clima organizacional que incluyen: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo.

En otra publicación Litwin y Stringer (1968) hicieron hincapié en el concepto de clima organizacional y su influencia en los factores de necesidad de motivación de McClelland, También se estableció la definición operativa mediante la evaluación de las percepciones de los miembros. El concepto actual de clima organizacional comenzó a tomar más forma que anteriormente. Litwin, y Stringer, (1968).

Schneider y Bartlett (1968), realizaron un extenso estudio empírico sobre los empleados de las compañías de seguros de vida, desarrollando dos conjuntos de dimensiones independientes, a nivel gerencial y otra para los agentes de campo de las empresas. Para ese momento, se determina que el clima organizacional se puede definir dependiendo de cada organización.

De acuerdo con Laura (2016), el clima laboral es un elemento que interviene en los procesos de la organización, existiendo factores que producen percepciones y motivaciones, generando conductas, actitudes, conflictos, etc. Que afectan a la organización y por ende a su productividad. Por lo que medir el clima laboral es evaluar cuál es la percepción que se tiene de la organización a la que pertenecen.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el clima organizacional se define como el “Conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros”, por lo tanto, se manifiesta sobre las condiciones del trabajo, sean estas físicas, remotas, sociales o administrativas, que al ser percibidos por los trabajadores, impactan de manera positiva o negativa, sobre sus conductas y actitudes (Marín, Melgar y Castaño, 1992).

Para Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015), las relaciones interpersonales es la interrelación biunívoca, que favorecen los vínculos entre los profesores con la finalidad de alcanzar una mejor empatía y desempeño laboral. Son atingentes al proceso comunicativo, amistad y cooperación en su empresa (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015). Conforme al autor Aresta (2011), conciernen a manejar estados

emocionales negativos y positivos. Equivale confrontarse a hechos desfavorables y conmovedores. Expresa asimismo tratar los tipos vivenciales e interrelación en su contexto para amoldar las intrínsecas exigencias y las insuficiencias de otras personas. El proceso que tienen las relaciones entre personas envuelve la consecución de dos facultades empatía y destrezas sociales.

Empatía se indica como la percepción de las emociones e insuficiencias de otros; se refiere a la tolerancia de otra persona, disposición que se tiene hacia el servicio, utilización de la variedad y sabiduría política. Las habilidades sociales, son las facultades para soliviantar destrezas y reacciones anheladas en otras personas y comprende la sugestión, información, liderazgo, la acomodación al contexto, conclusión de problemas y el trabajo en grupo. Londoño, (2008).

La dimensión de la integración de grupo comprende cuando las interacciones grupales se presentan muy contiguas, y hay un gran sentido de identificación y confiabilidad aprovechando un grupo de requerimientos comunes referente a la conducta adecuada de los integrantes. Se orienta al trabajo grupal y al grado de productividad que logran. Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, (2015). Como mencionó Fischer (1992) la noción de cohesión nace como fundamental para comprender el trabajo grupal porque manifiesta la condición socioemocional de los sucesos grupales. La noción de cohesión distingue de un modo general el grupo de ímpetus que salvaguardan un enlace principal entre las personas de un grupo. En modo preciso, la cohesión especifica el conjunto de los impulsos ejercidos por el grupo en relación de sus integrantes, pretendiendo salvaguardar incorporados por medio de disímiles modos de afinidad. Según Dalton, Hoyle y Watts (2007), cohesión enseña: el nivel en que los miembros de una profusión de personas poseen la misma mente y proceden de modo conjunto. En forma consuetudinaria, si es alta la cohesión grupal, será alta la eficacia y, si tiene más éxito, el grupo será inherente. Debido a que los integrantes del grupo se integran y se apoyan y motivándose unos a otros.

La dimensión de calidad de vida laboral se refiere al mecanismo en que el colegio reacciona a las demandas de los profesores desplegando los elementos que les asienten actuar completamente en la toma decisional de vivencias en el trabajo. Son situaciones y ámbitos laborales viables que salvaguardan y suscitan la prosperidad y el buen estado de salud. (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015).

Para Rodríguez (1999) la dimensión de calidad de vida laboral: es un sistema de estrategias de modificación con la finalidad de optimar las empresas, los procedimientos gerenciales y/o los cargos laborales, por medio del perfeccionamiento de destrezas y competencias de los individuos, promoviendo labores más motivacionales y apacibles, transmitiendo enjundia, obediencia a las normas e independencia a los estamentos bajos de la empresa. Asimismo se envuelven un estipendio objetivo y distribución de utilidades empresariales; la seguridad laboral; la seguridad y salud laboral; la declaración del adelanto laboral; contratos para periodos relativos; la aplicación de modos no burocráticos en las empresas, sistemas comunicativos y de feedbacks, etc.

De otro lado los autores Segurado y Agulló (2002) indican que: el propósito esencial de la calidad de vida laboral reside en lograr una mejor humanidad laboral por medio del diseño de cargos laborales, unas situaciones laborales más positivas y salubres, y unas empresas eficaces, más demócratas y representativas competentes de compensar las exigencias y requerimientos de sus integrantes asimismo de brindar coyunturas de mejora experta e individual, talantes que suscitan la responsabilidad y satisfacción laboral, con la impresión de propiedad, control en sí mismo, compromiso y sobriedad del individuo, que favorece una sobresaliente circunstancia de vivencia.

La Motivación es una fase emotiva que se origina como efecto del predominio que practican definitivas motivaciones en su conducta en el trabajo. Está coligada a la suficiencia de pertenecer a una empresa y la satisfacción laboral (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015). Asimismo, Chiavenato (2010), se describe a la motivación

como acción o propensión a proceder para ocasionar uno o más consecuencias. Este vocablo enfatiza la fortaleza conclusiva de la propensión al quehacer, que el individuo practica un “yo quiero”, y vivirá conformado por los elementos o rudimentos idóneos de suscitar, conservar y regir el comportamiento a su propósito.

De otro lado Robbins (2010), considera a la motivación laboral como el empeño de profesar elevados grados de voluntad para lograr las metas de la empresa, tanto a nivel individual como de toda la empresa. Por lo que para lograr el éxito empresarial se deben definir claramente sus metas, para lograr sus fines en un periodo corto como en periodo largo, alcanzando un provecho mutuo tanto de desarrollo personal como empresarial.

Abraham Maslow indico cinco niveles para satisfacer las necesidades de una persona. Por lo tanto, la alta dirección que quiera mantener un personal motivado y satisfecho debe saber reconocer y abordar las necesidades de sus trabajadores (Cortés, 2009)

Según Salvador (2016), los indicadores a evaluar, para saber el nivel del clima laboral en los colegios, existen varios cuestionarios que se aplican a nivel privado o público, en donde se toman en consideración las dimensiones de relación laboral, la autorrealización y la satisfacción, para medir la percepción que se tiene con cada dimensión para los profesores y directores de los colegios, aun cuando en temas de relación laboral, los directores de colegios públicos no pueden hacer nada.

Otros autores como Moos (1974), evalúa el clima en las dimensiones de implicación, cohesión y apoyo, en donde la cohesión de grupo que evaluamos en la presente tesis evalúa la relación entre pares (profesores) y apoyos de los jefes (director). Dicho trabajo de investigación tiene su sustento teórico en la teoría de los sistemas de organización de Likert ( 1968) donde manifiesta que la conducta del individuo es causada, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos llegan a percibir.

### III. METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

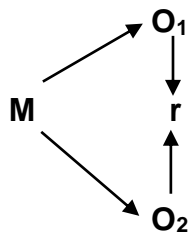
##### Tipo de estudio

Tipo de investigación es básica, porque son obtenidos nuevos conocimientos, sobre la afinidad existente entre la asertividad y el clima laboral según la muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

##### Diseño de investigación

Diseño no experimental correlacional, transversal descriptivo.

Fue no experimental, porque no hay manipulación de variables, fue transversal porque la investigación se efectuó en un tiempo específico, es descriptivo porque describieron las características, y los niveles de las variables y de sus dimensiones; y fue correlacional porque se midieron la relación entre las variables de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V.1.

O2 = Observación de la V.1.

r = correlación entre dichas variables

### **3.2. Variables y operacionalización.**

#### **Variable 1**

Asertividad

Sus dimensiones son: Auto-asertividad y hetero-asertividad

#### **Variable 2**

Clima laboral representa sus dimensiones: Relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población y muestra:** La población fueron 22 profesores de la Institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

#### **Criterios de selección**

Criterios de inclusión:

- Son los profesores de nivel Primaria y Secundaria.
- Son peruanos de nacimiento
- Tienen entre 20 a 65 años de edad.
- Permanencia laboral en la institución educativa analizada no menos de 6 meses.

Criterios de exclusión:

- Se excluye a los profesores con licencia por diferentes motivos.
- No participan profesores de otras nacionalidades extranjeras
- Los profesores mayores de 66 años
- Docentes que laboran en la institución con menos de 6 meses de antigüedad.

**Muestra:** La muestra utilizada fue la misma que la población refiriéndose a los 22 profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

**Muestreo:** Se aplicó muestreo simple, en donde se incluyó a la totalidad de la población.

**Unidad de análisis:** Son constituidas por los profesores de nivel primaria y secundaria de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **Técnica**

La técnica utilizada fue la encuesta para medir la asertividad y el clima laboral, que tiene como instrumentos a los cuestionarios con un conjunto de preguntas en donde el encuestado selecciona o elige una respuesta a cada pregunta, están en el sistema Likert. (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Instrumentos**

El instrumento que se utilizó en esta tesis fue el cuestionario, se realizaron en total dos, uno para medir la asertividad y el otro para evaluar el clima laboral. El cuestionario para determinar la asertividad constó de 35 preguntas divididas en dos dimensiones: 20 preguntas tienen la dimensión de auto asertividad (preguntas 1 al 20) y 15 preguntas tiene la dimensión de heteroasertividad (preguntas 21 al 35).

El cuestionario elaborado para determinar el clima laboral constó de 44 preguntas formuladas en cuatro dimensiones: 12 preguntas para la dimensión relaciones interpersonales (preguntas 1 al 12), 9 preguntas para la cohesión del grupo (preguntas 13 al 22), 11 preguntas para la dimensión calidad de vida laboral (preguntas 23 a 33) y 12 preguntas para la dimensión motivación (preguntas 34 a 44).

#### **Validez**

Para evaluar la validez de este instrumento se aplicaron las fichas de evaluación y se compartió el instrumento a tres personas, 1 metodólogo, experto 1 y experto 2.



**Tabla 1.**

***Validez de expertos***

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	4.2	Buena
	2	Experto 1	4.6	Reúne condiciones para su aplicación
	3	Experto 2	4.7	Es válido y confiable
Variable 2	1	Metodólogo	4.2	Buena
	2	Experto 1	4.6	Reúne condiciones para su aplicación
	3	Experto 2	4.7	Es válido y confiable

Fuente: Elaboración propia, según juicio de expertos.

Los instrumentos utilizados se sometieron al juicio de tres expertos; los cuales tuvieron la misión de verificar y validar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio. Arrojó un promedio de 4,5 representando el 95% de coherencia entre los jueces para los instrumentos de ambas variables; lo que quiere decir, que se cuenta con una alta validez; aplicando las condiciones metodológicas para ser aplicado.

**Confiabilidad**

Se aplicaron las encuestas a un grupo piloto de 20 profesores y se determinó la confiabilidad de los dos instrumentos: asertividad y clima laboral, que se muestran a continuación:

## **Análisis de confiabilidad: ASERTIVIDAD**

**Tabla 2.**

### ***Resumen del procesamiento de los casos para asertividad***

	N	%
Válidos	20	100
Excluidos	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3.**

### ***Estadísticos de fiabilidad para asertividad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

0.855      35

Fuente: Elaboración propia

## **Análisis de confiabilidad: CLIMA LABORAL**

**Tabla 4.**

### ***Resumen del procesamiento de los casos para clima laboral***

	N	%
Válidos	20	100
Excluidos	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5.**

### ***Estadísticos de fiabilidad para clima laboral***

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

0.899      44

Fuente: Elaboración propia

### **3.5. Procedimientos**

Para recopilar la información de las dos variables por medio de encuestas, en primer lugar, se coordinó con el Director de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló y luego se procedió a enviarle vía WhatsApp la solicitud; el Director aceptó la solicitud, y a continuación se realizó las coordinaciones con los docentes para poder resolver los dos cuestionarios, luego de ello se envió el formulario en Google Drive compartiendo el link vía WhatsApp, explicándoles a los profesores que la finalidad es para un trabajo de investigación y que sus datos son anónimos. Una vez recibida toda la información se procedió a tabular las respuestas en la matriz de datos, en la cual se ingresaron las alternativas respondidas en sus indicadores y dimensiones que correspondieron, terminado la transferencia de datos de las encuestas digitales hacia la matriz de datos de Excel, se procedió a aplicar formulas estadísticas de Excel para determinar los niveles de asertividad y de clima laboral, ahí se usó la función =SI. Una vez que están todos los datos de las respuestas con los datos de los niveles según las fórmulas de Excel. Se procedió a copiar los datos desde el Excel al software estadístico SPSS, en el cual permitió realizar los gráficos de barras, gráficos de dispersión de puntos, tablas de frecuencia y obtener las correlaciones de Spearman.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los softwares fueron Microsoft Excel 2017, y el SPSS versión 21, para el análisis descriptivo se usaron los indicadores de tendencia central como promedio aritmético, varianzas, desviación estándar, máximo, mínimo, los resultados se indicaron en tablas con la distribución de frecuencias simples y acumuladas, para los gráficos descriptivos se usó los diagramas de barras; en el análisis inferencia se emplearon los índices de correlación de Spearman para pruebas bivariadas, y para los gráficos se usó el gráfico de dispersión de puntos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Todos los integrantes serán informados del procedimiento como parte de los criterios o normativas establecidas por la institución para toda investigación científica, a cada participante se le aplicará un formato de autorización para la investigación. Los autores han sido citados de acuerdo a las precisiones de investigación, así como, los instrumentos han sido aplicados con sumo consentimiento de cada encuestado. Esta información solo servirá para esta investigación.

## IV. RESULTADOS

4.1. Analizar la relación entre la asertividad y las relaciones interpersonales en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020

Hipótesis específicas:

H1: Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y relaciones interpersonales en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

H0: No existe relación entre la asertividad y las relaciones interpersonales en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

### **Datos:**

a) Asertividad: Nivel bajo de 35 a 69, medio de 70 a 105 y alto de 106 a 140

Siendo de 70.3 el promedio de asertividad en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en el nivel medio.

b) Relaciones interpersonales: Nivel inadecuado de 13 a 29, regular 30 a 48 y adecuado 49 a 65.

Siendo de 25.4 el promedio de relaciones interpersonales en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en un nivel inadecuado.

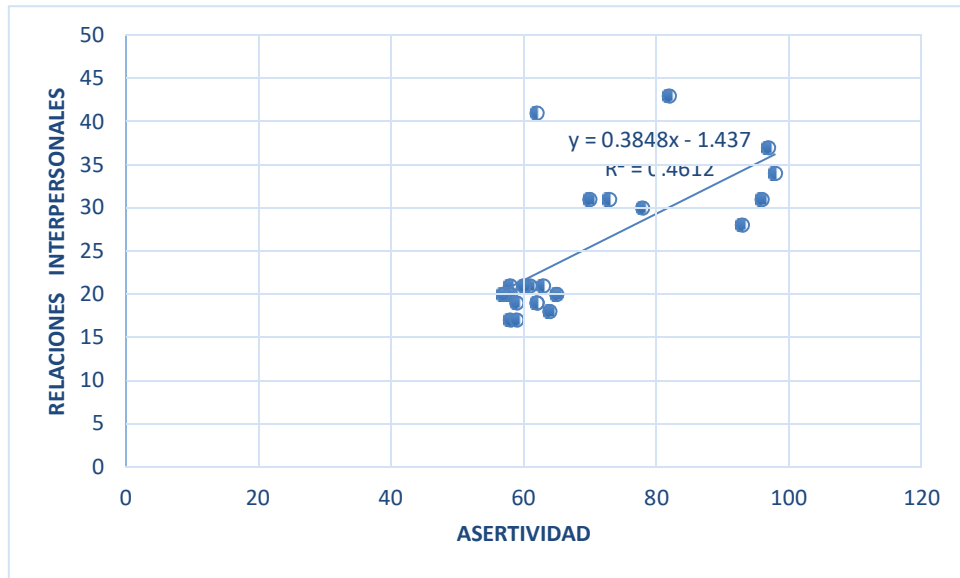
**Tabla 6.****Correlaciones de asertividad y relaciones interpersonales**

		<b>Correlaciones</b>		
		Total de	Total	
		asertividad	relaciones	
		<b>interpersonales</b>		
Total de asertividad	Coeficiente de correlación	1.000	0.657**	
	Sig. (bilateral)		0.001	
Rho de Spearman	N	22	22	
	Coeficiente			
Total de relaciones interpersonales	de correlación	0.657*	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.001		
N		22	22	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Encuesta aplicada

Según la tabla 6, Se usó el coeficiente de correlación por el método de Rho de Spearman, para identificar y determinar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el coeficiente de rho de Spearman es igual a 0.657, significando que entre la asertividad y relaciones interpersonales la correlación es positiva y moderadamente regular. Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  con prueba bilateral. Es decir, se obtuvo una relación positiva baja y frente a un p valor 0,001 menor que 0,05; Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta (H1). Determinándose que las variables están relacionadas en forma directa, proporcional y significativa. (Ver figura 1) Por tanto, cuanto más asertivo sean, mejor serán las relaciones interpersonales en el colegio.



**Figura 1. Dispersión de puntos asertividad y relaciones interpersonales**

4.2. Analizar la relación entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

H2: Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

H0: No Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

**Datos:**

a) Asertividad: Nivel bajo de 35 a 69, medio 70 a 105 y alto 106 a 140

Siendo de 70.3 el promedio de asertividad en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en el nivel medio

b) Cohesión de grupo: Nivel inadecuado 9 a 20; regular 21 a 33 y adecuado 34 a 45.

Siendo de 21.04 el promedio de la cohesión de grupo en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en un nivel regular.

**Tabla 7.**

***Correlaciones de asertividad y cohesión del grupo***

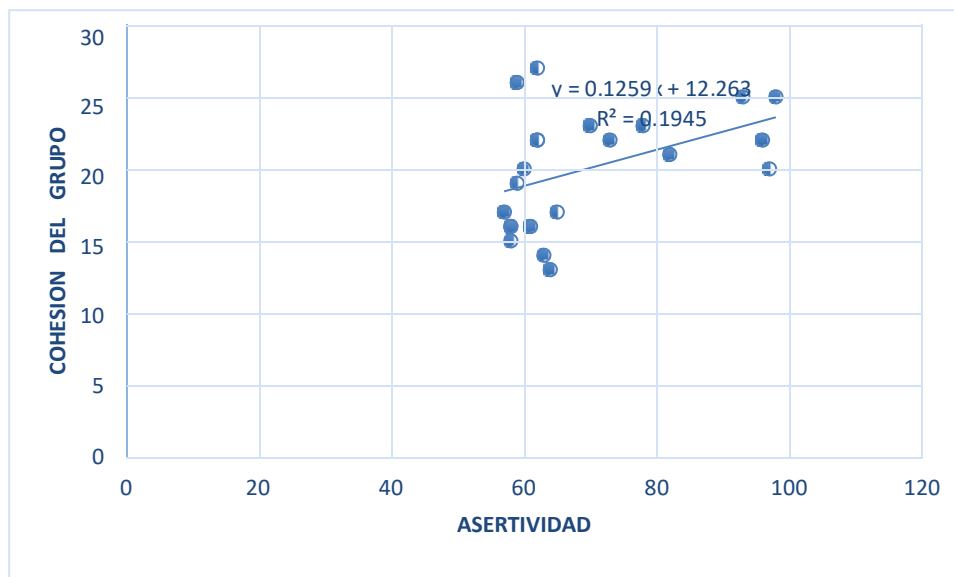
		Correlaciones	
		Total de	Total
		asertividad	Cohesión
		del grupo	
Total de asertividad	Coeficiente de correlación	1.000	0.455
	Sig. (bilateral)		0.034
Rho de Spearman	N	22	22
	Coeficiente de correlación	0.455	1.000
Total Cohesión del grupo	Sig. (bilateral)	0.034	
	N	22	22

\*. La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Encuesta aplicada

Según la tabla 7, Se usó el coeficiente de correlación por el método de Rho de Spearman, para identificar y determinar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el coeficiente de rho de Spearman es igual a 0.455, significando que entre la asertividad y cohesión de grupo la correlación es positiva y moderadamente baja. Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  con prueba bilateral. Es decir, se obtuvo una relación positiva baja y frente a un p valor 0,034 menor que 0,05; Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta (H2). Determinándose que las variables están relacionadas en forma directa, proporcional en menor grado y significativa. (Ver figura 2) Por tanto, cuanto más asertivo sean, mejor será la cohesión de grupo en el colegio.





**Figura 2. Dispersión de puntos asertividad y cohesión del grupo**

4.3. Analizar la relación entre la asertividad y calidad de vida laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

H3: Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y calidad de vida laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

H0: No Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y calidad de vida laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

**Datos:**

a) Asertividad: Nivel bajo de 35 a 69, medio 70 a 105 y alto 106 a 140

Siendo de 70.3 el promedio de asertividad en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en el nivel medio

b) Calidad de vida laboral: Nivel inadecuado 11 a 25; regular 26 a 40 y adecuado 41 a 55

Siendo de 27.63 el promedio de la calidad de vida laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en un nivel regular.

**Tabla 8.**

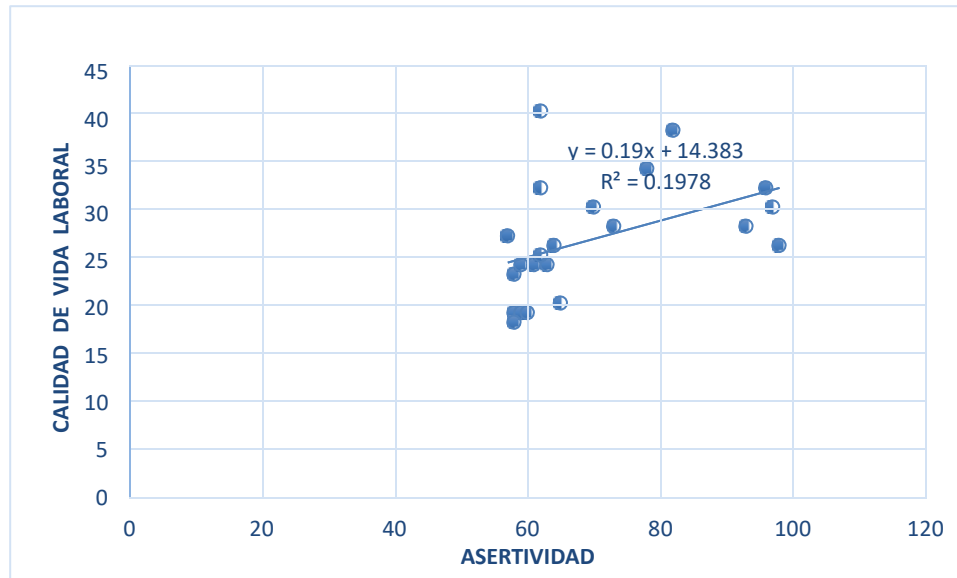
***Correlaciones de asertividad y calidad de vida laboral***

		Correlaciones		
		Total de asertividad	Total de asertividad	Total Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000		0.612
	Sig. (bilateral)			0.002
	N	22		22
	Coeficiente de correlación	0.612		1.000
	Sig. (bilateral)	0.002		
	N	22		22

\*. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Encuesta aplicada

Según la tabla 8, Se usó el coeficiente de correlación por el método de Rho de Spearman, para identificar y determinar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el coeficiente de rho de Spearman es igual a 0.612, significando que entre la asertividad y calidad de vida laboral la correlación es positiva y moderadamente regular. Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  con prueba bilateral. Es decir, se obtuvo una relación positiva baja y frente a un p valor 0,002 menor que 0,05; Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta (H3). Determinándose que las variables están relacionadas en forma directa, proporcional en menor grado y significativa. (Ver figura 3) Por tanto, cuanto más asertivo sean, mejor será la a calidad de vida laboral en el colegio.



**Figura 3. Dispersión de puntos asertividad y calidad de vida laboral**

4.4. Analizar la relación entre la asertividad y motivación en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

H4: Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y motivación en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

H0: No Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y motivación en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

**Datos:**

a) Asertividad: Nivel bajo de 35 a 69, medio 70 a 105 y alto 106 a 140

Siendo de 70.3 el promedio de asertividad en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en el nivel medio

b) Motivación: Nivel inadecuado 12 a 27; regular 28 a 44 y adecuado 45 - 60

Siendo de 43.36 el promedio de la motivación en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en un nivel regular.

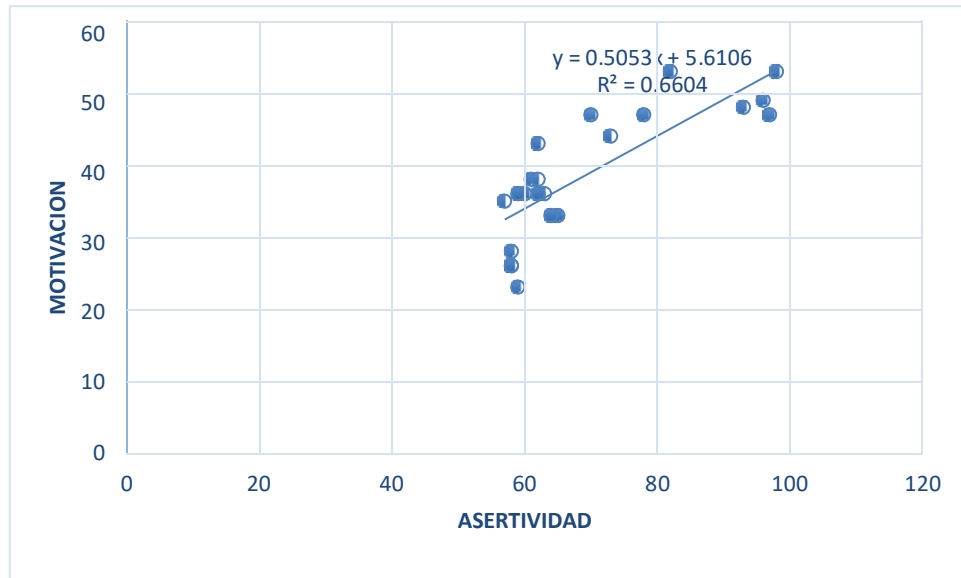
**Tabla 9.****Correlaciones de asertividad y motivación**

		Correlaciones	
		Total de	Total
		asertividad	motivación
Total de asertividad	Coeficiente de correlación	1.000	0.801
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	22	22
	Coeficiente de correlación	0.801	1.000
Total motivación	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

\*. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Encuesta aplicada

Según la tabla 9, Se usó el coeficiente de correlación por el método de Rho de Spearman, para identificar y determinar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el coeficiente de rho de Spearman es igual a 0.801, significando que entre la asertividad y motivación la correlación es positiva y moderadamente alta. Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  con prueba bilateral. Es decir, se obtuvo una relación positiva alta y frente a un p valor 0,000 menor que 0,05; Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta (H4). Determinándose que las variables están relacionadas en forma directa, proporcional en mayor grado y significativa. (Ver figura 4) Por tanto, cuanto más asertivo sean, mejor será la motivación en el colegio.



**Figura 4. Dispersión de puntos asertividad y motivación**

4.5. Determinar la relación entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

Hipótesis General:

H5: Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

H0: No Existe una relación directa y significativa entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.

**Datos:**

a) Asertividad: Nivel bajo de 35 a 69; medio 70 a 105 y alto 106 a 140

Siendo de 70.3 el promedio de asertividad en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en el nivel medio

b) Clima Laboral: Nivel inadecuado 45 a 104; regular 105 a 165 y adecuado 166 a 225

Siendo de 114.95 el promedio de la motivación en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló – 2020, estando en un nivel regular.

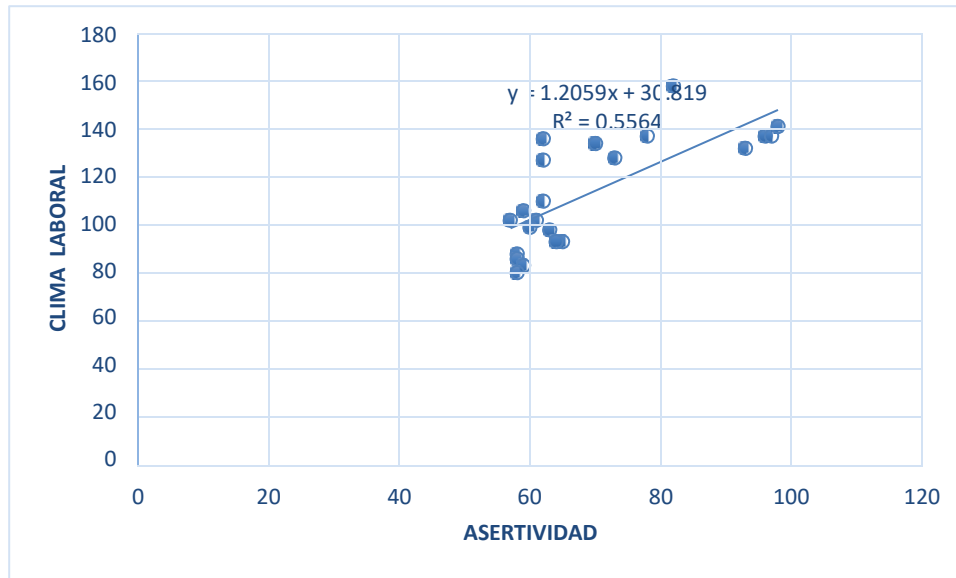
**Tabla 10.*****Correlaciones de asertividad y clima laboral***

		Correlaciones		
		Total de	Total	
		asertividad	clima	
			laboral	
Total de asertividad	Coeficiente de correlación	1.000	0.766	
	Sig. (bilateral)		0.000	
Rho de Spearman	N	22	22	
	Coeficiente de correlación	0.766	1.000	
Total clima laboral	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	22	22	

\*. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Encuesta aplicada

Según la tabla 10, Se usó el coeficiente de correlación por el método de Rho de Spearman, para identificar y determinar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el coeficiente de rho de Spearman es igual a 0.766, significando que entre la asertividad y clima laboral la correlación es positiva y moderadamente alta. Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  con prueba bilateral. Es decir, se obtuvo una relación positiva alta y frente a un p valor 0,000 menor que 0,05; Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta (H5). Determinándose que las variables están relacionadas en forma directa, proporcional en mayor grado y significativa. (Ver figura 5) Por tanto, cuanto más asertivo sean, mejor será el clima laboral en el colegio.



**Figura 5. Dispersión de puntos asertividad y clima laboral**

## V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación, relacionados a los objetivos específicos demuestran que la variable asertividad se encuentra relacionado con las cuatro dimensiones del clima laboral que se han tomado en cuenta, sin embargo en cada dimensión varia el grado de relación, tenemos que entre la asertividad y las relaciones interpersonales la relación es moderadamente regular, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.657, aun cuando en el colegio se tiene un nivel inadecuado en las relaciones interpersonales y la asertividad en el nivel medio, lo mismo ocurre si se observa la relación entre asertividad y calidad de vida laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.612, aun cuando en el colegio se tiene un nivel regular en la calidad de vida laboral y la asertividad en el nivel medio.

Mientras que la relación entre la asertividad y la motivación es alta, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.801, aun cuando en el colegio se tiene un nivel regular en la motivación y la asertividad en el nivel medio. También encontramos diferencia entre asertividad y la cohesión de grupo es moderadamente baja, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.455, aun cuando en el colegio se tiene un nivel regular en la cohesión de grupo y la asertividad en el nivel medio.

Dichos resultados están sustentados por Aguilar (1987), La asertividad es a menudo considerada como el punto de equilibrio entre el comportamiento pasivo y agresivo, también se puede pensar probablemente sea más fácil pensar en los tres como puntos de un triángulo. Las personas que son asertivas por lo general se sienten seguras de sus opiniones y creencia propias y así sienten que no sea necesario insultar o degradar las opiniones de otra persona, la variable asertividad se fundamenta en el Modelo Cognitivo Conductual Integrado que expusieron en su investigación García y Magaz (2011), ellos sugieren su desarrollo de Modelo Cognitivo Conductual compuesto en expresar la forma de instaurarse la asertividad



en la infancia y adolescencia. El comportamiento asertivo es secuela del procesamiento de datos por la dependencia del contexto.

Con respecto a los resultados asociado al objetivo general en la investigación nos demuestra que la relación entre la asertividad y clima laboral es moderadamente alta, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.766, aun cuando en el colegio se tiene un nivel regular en el clima laboral y la asertividad en el nivel medio, por ende se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantalò-2020, esto quiere decir que a medida que aumenta la asertividad también mejora el clima laboral y si en el futuro hay una baja asertividad de los profesores en su comportamiento, entonces se suscitará una baja o deterioro en el clima laboral del personal que labora en dicho plantel. Dichos resultados se respaldan por Laura (2016), el clima laboral es un elemento que interviene en los procesos de la organización, existiendo factores que producen percepciones y motivaciones, generando conductas, actitudes, conflictos, etc. Que afectan a la organización y por ende a su productividad. Por lo que medir el clima laboral es evaluar cuál es la percepción que se tiene de la organización a la que pertenecen, Para Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015), las relaciones interpersonales es la interrelación biunívoca, que favorecen los vínculos entre los profesores con la finalidad de alcanzar una mejor empatía y desempeño laboral.

Si se analizan los resultados obtenidos con respecto a los estudios o antecedentes citados correspondientes a otros autores como por ejemplo Gonzales (2018), donde indica la relación directa y muy significativa que existe ( $r=0.711$ ;  $p<.05$ ) entre asertividad y clima laboral en docentes de la localidad de Red 07, Independencia. También los resultados son similares con el autor Enrique (2019), existe una relación significativa entre la asertividad y el clima laboral.

Asimismo este estudio realizado en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló (2020), concluye a mayor sea la asertividad entre un grupo de profesionales en este caso docentes también será mayor y más positivo el clima laboral, la motivación, relaciones interpersonales, cohesión de grupo y la calidad de vida laboral lo que repercutirá positivamente en la productividad, enseñanza y rendimiento a los estudiantes.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se demuestra que la relación entre la asertividad y clima laboral es moderadamente alta, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.766, aun cuando en el colegio se tiene un nivel regular en el clima laboral y la asertividad en el nivel medio.
- 6.2. Se demuestra que la relación entre la asertividad y las relaciones interpersonales es moderadamente regular, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.657, aun cuando en el colegio se tiene un nivel inadecuado en las relaciones interpersonales y la asertividad en el nivel medio.
- 6.3. Se demuestra que la relación entre la asertividad y la cohesión de grupo es moderadamente baja, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.455, aun cuando en el colegio se tiene un nivel regular en la cohesión de grupo y la asertividad en el nivel medio.
- 6.4. Se demuestra que la relación entre la asertividad y la calidad de vida laboral es moderadamente regular, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.612, aun cuando en el colegio se tiene un nivel regular en la calidad de vida laboral y la asertividad en el nivel medio.
- 6.5. Se demuestra que la relación entre la asertividad y la motivación es alta, significativa y positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.801, aun cuando en el colegio se tiene un nivel regular en la motivación y la asertividad en el nivel medio.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al Director y equipo de TOE, promover talleres participativos de inteligencia emocional, para mejorar las relaciones interpersonales, para que los profesores y directores, sean más asertivos en su comunicación y así mejorar el clima laboral.
- 7.2. A los responsables del equipo de convivencia, realizar actividades, talleres dinámicos o lúdicos para mejorar la cohesión del grupo entre los profesores, con la finalidad de aumentar su comunicación asertiva en los grupos que se generan y que esto puedan intercambiar de equipos de trabajo para un mayor compromiso de integración.
- 7.3. Al Equipo Directivo, considerar como política institucional el reconocimiento oportuno de su destacada labor a los trabajadores de la Institución Educativa.
- 7.4. A los integrantes del Equipo Directivo, insertar en el Plan de trabajo Anual de la Institución Educativa talleres de capacitación en gestión del tiempo, para mejorar la calidad de vida laboral y por ende expresarse en forma más asertiva hacia sus pares o superiores, ante una tarea encomendada.
- 7.5. Desde el área de Psicología desarrollar talleres relacionado sobre los tipos de asertividad y su relación con la buena convivencia en la Institución Educativa.

## REFERENCIAS

- Aguilar, E. (1987). *Asertividad, ser tú mismo sin culpas*. Editorial Pax México.
- Alqarni, Y. (2020). Cómo el clima escolar predice el silencio organizacional de los docentes. *Revista Internacional de Investigación en Políticas y Administración Educativa*, v12 n1 p12-27 enero-junio de 2020. <https://doi.org/10.5897/IJEAPS2020.0642>
- Argyris, C.(1958). *Ciencia administrativa*. Quarterly, Published By:Sage Publications, Inc.
- Asril, A., Lian, B. y Tobar, T. (2019). *El impacto del clima organizacional y la cultura escolar en el desempeño profesional de los maestros en Palembang*, Indonesia. Behavior, Journal of Applied Psychology.
- Calderón, H. (2017). *Asertividad y Comunicación Organizacional* (tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Quetzaltenango, Guatemala. [http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/ Calderon-Hector.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Calderon-Hector.pdf)
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial Mc.Graw – Hill.
- Corrales, A; Quijano, N. y Gongora, E. (2017). *Empatía, comunicación asertiva seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. Enseñanza e investigación en psicología*. 22(1), 58-65. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Delgado, R. (2016). *Ambiente organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los empleados en el departamento de gestión educativa local de El Dorado. Área San Martín-2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, San Martín, Perú.
- Enríquez, R. y Mamani, N. (2019). *Asertividad y Clima Laboral en Docentes del Nivel de Secundaria del distrito de Cerro Colorado*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9368/PSenhurm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima. Recuperado en <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/614>
- Fernández, P. (2020). *Asertividad de los padres y su influencia en la conducta de los estudiantes del segundo año de la IE N 0162 Rosa Amangolo Ochoa, Región San Martín - 2019* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, San Martín, Perú. [12692/47561/Fern%C3%A1ndez-VP-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47561/Fern%C3%A1ndez-VP-SD.pdf?sequence=8)
- Fisher, J., Languilaire, J., Lawthom, R., Petts, R., Runswick, K. & Yerkes, M. (2020). *Comunidad, trabajo y familia, comunidad, trabajo y familia durante Covid 19*. © 2020 The Author(s). Published by InformaUK Limited, trading as Taylor & FrancisGroup.
- García, A. y Reyes, I. (2017). *Construcción y validación de una escala de asertividad en la relación paciente-médico*. *Acta de Investigación Psicológica*. Psychological Research Records 7(3), 2793-2801. Recuperado en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471917300613?via%3Dihub>
- García, M. y Magaz, A. (2011). ADCA. *Autoinforme de comportamiento confiado*. España: COHS, empresa consultora en ciencias humanas.
- Gómez M. (2017) Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas. (Artículo) *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*. Venezuela. <https://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2018/02/Comunicaci%C3%B3n-asertiva-en-el-clima-laboral-de-escuelas-bolivarianas.pdf>
- Gonzales, F. (2018). *El asertividad y el clima laboral de los docentes en la red 07, independiente, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16404/Gonzales\\_TFP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16404/Gonzales_TFP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gregopoulos, B. (1965). *Estandarizar las variables estructurales y el comportamiento organizacional*. "Relaciones interpersonales", volumen 18, páginas 115-17

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Métodos de investigación: enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos*. México D.F.: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. Por C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Métodos de investigación: enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos*. Editorial México D.F.: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. Por C.V.
- Laura, F. (2018). *La autoconfianza del director y su relación con el entorno laboral de las instituciones educativas de nivel provincial de Islay, 2015*. (Tesis). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle. Escuela de posgrado. Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1308>
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968), *Motivación y clima organizacional*, Cambridge, Massachusetts: Departamento de Investigación de la Escuela de Negocios de Harvard
- McGregor (1960). *El lado humano de la empresa*. Nueva York: McGraw-Hill. Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (1984). Escalas de clima social. (FES, WES, CIES, CES). Madrid: Ediciones TEA. Morales H. Torres A. y Zapata E. (2017) Clima laboral dirigido a docentes del colegio Colombia. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12241/1/2017\\_clima\\_laboral\\_dirigido.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12241/1/2017_clima_laboral_dirigido.pdf)
- Muñiz L. (2020). *Realice inmediatamente el trabajo remoto para COVID-19*. Recuperarse de <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-1>
- Okeke-J. y Ndidiamaka J. (2020). *El ambiente escolar de la escuela secundaria estatal de Anambra en Nigeria es un predictor del desempeño laboral de los maestros*. *Revista Internacional de Educación e Investigación*. 3 de marzo de 2020 Volumen 8.
- Pérez, J. (2016). *Asertividad: Un estudio comportamiento en colaboradores operativos de turno diurno y nocturno en una empresa de lazos*. (Tesis de licenciatura). Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Recuperado en <https://glifos.umg.edu.gt/digital/93906.pdf>

- Pinchi, A. (2019). *Docente de la autoconfianza y el desempeño académico de los alumnos de la Facultad de Contaduría Profesional de la Universidad Nacional de San Martín en Tarapoto, 2017* (tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman Valle, Lima, Perú.
- Ramírez, M. (2020). *Transformación digital e innovación educativa en América Latina en el marco de COVID-19*. Campus virtual, 9 (2), 2020.
- Ruiz, M. (2018). *La Comunicación Asertiva y la Inteligencia Emocional para mejorar el Clima Laboral en la Empresa Junta de Usuarios Chancay Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de posgrado, Maestría en administración con mención en Gerencia Empresarial.Lambayeque.Perú.<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5985/BC-642%20RUIZ%20FACHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, C., y Valdivia, E. (2015). Diseñar y verificar una herramienta para evaluar el clima organizacional de colegios y universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67 (1), 181-196.
- Salvador, J (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado en [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO\\_06e348649e802f95307f9871fe61e5f7](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_06e348649e802f95307f9871fe61e5f7)
- Schneider y C.J. Bartlett (1970). *Diferencias individuales y clima organizacional, I: Medición del clima organizacional a través de una matriz multi-matriz multi-característica*, "Psicología del personal", p. 23, p. 493-512.
- Vilca I. (2019). *Comunicación Asertiva y Clima Organizacional en Las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Patambuco – 2019*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de posgrado, Maestría en Educación, Puno, Perú. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12261/Isidro\\_Vilca\\_Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12261/Isidro_Vilca_Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Zakariya, Y. (2020). El impacto del ambiente escolar y la autoeficacia de los profesores en la satisfacción laboral de la mayoría de los profesores de STEM: un método estructurado de invariancia multigrupo. *Revista Internacional de Educación STEM*, Volumen 7, Número de artículo: 10. <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00209-4>

# **ANEXOS**

**Matriz de operacionalización de variables**

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Asertividad	Comportamiento que promueve la igualdad en las relaciones interpersonales, permitiendo actuación para defender los propios intereses, sin mostrar ansiedad injustificada, desplegando expresión sincera y agradablemente de sentimientos y poniendo en práctica los derechos personales guardando el respeto de los demás. (García y Magaz, 2011)	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones. Autoasertividad (20 ítems) y Heteroasertividad (15 ítems) en total son 35 ítems.	Autoasertividad	- Derecho a la expresión - Actuar de modo diferente a como los demás desearían (ítems 1 al 4)	Ordinal
				- Hacer las cosas de manera imperfecta (ítems 5 al 10)	
				- Cometer equivocaciones (ítems 11 al 14)	
				- Pensar de manera propia y diferente (ítems 15 al 17)	
				- Cambiar de opinión (ítems 18)	
			- Aceptar o rechaza críticas o quejas (ítems 19 al 20)		
			Heteroasertividad	- Decidir la importancia de las cosas (ítems 21 al 22)	
				- No saber algo (ítems 23 al 24)	
				- No entender algo (ítems 25 al 26)	
				- Formular preguntas (ítems 27 al 28)	
- Hacer peticiones (ítems 29 al 30)					
Variables de estudio	Definición Conceptual Son todas las percepciones compartidas de los miembros de la institución educativa que influyen en el comportamiento de sus integrantes y que se relacionan con las dimensiones más significativas que se encuentran presentes en el contexto de la institución. Es el conocimiento de las condiciones en las cuales se desarrolla la práctica educativa y la percepción que los miembros de la institución tienen al respecto. (Salazar, Peña, Ceja y Valdivia, 2015)	Definición Operacional Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones. Relaciones Interpersonales (13 ítems), cohesión de grupo (9 ítems), calidad de vida laboral (11 ítems) y motivación (12 ítems) en total son 45 ítems.	Dimensión Relaciones interpersonales Cohesión de grupo Calidad de vida laboral	Indicadores	Escala de medición
				- Compañerismo y colaboración (ítems 1 al 6)	
				- Comunicación (ítems 7 al 13)	
				- Trabajo en equipo (ítems 14 al 18)	
				- Productividad (ítems 19 al 22)	
Clima laboral			Motivación	- Bienestar y salud física (ítems 23 al 27)	
				- Condición de trabajo (ítems 28 al 33)	
				- Sentido de pertenencia (ítems 34 al 38)	
				- Satisfacción por el trabajo (ítems 35 al 45)	Ordinal

Matriz de consistencia

Título: Asertividad y clima laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la asertividad y relaciones interpersonales en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020? ¿Cuál es la relación entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020? ¿Cuál es la relación entre la asertividad y calidad de vida laboral en los profesores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020? ¿Cuál es el vínculo entre la asertividad y motivación en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> analizar la relación entre la asertividad y relaciones interpersonales en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020  analizar la relación entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020  analizar la relación entre la asertividad y calidad de vida laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020  analizar la relación entre la asertividad y motivación en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe una relación entre la asertividad y clima laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe una relación entre la asertividad y relaciones interpersonales en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020,  H2: Existe una relación entre la asertividad y cohesión de grupo en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020  H3: Existe una relación entre la asertividad y calidad de vida laboral en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020,  H4: Existe una relación entre la asertividad y motivación en los profesores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló-2020.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionarios: Cuestionario de asertividad ADCA-1, de los autores García y Magaz (2011). Es un cuestionario que incluye de 35 ítems, dispuestos de la siguiente manera: Autoasertividad: 20 ítems Heteroasertividad: 15 ítems</p> <p>Cuestionario de evaluación de clima laboral, de los autores Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015) Es un cuestionario que incluye de 44 ítems, dispuestos de la siguiente manera: Relaciones interpersonales: 12 ítems Cohesión de grupo: 9 ítems Calidad de vida laboral: 11 ítems Motivación: 12 ítems</p>									
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>										
No experimental Transversal Correlacional	<p><b>Población:</b> 22 docentes de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló- de la Región San Martín</p> <p><b>Muestra:</b> 22 docentes de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yantaló- de la Región San Martín Es censo muestral, el mismo número de la población será el número de la muestra.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Asertividad</td> <td>Autoasertividad</td> </tr> <tr> <td>Heteroasertividad</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Cohesión de grupo</td> </tr> <tr> <td>Calidad de vida laboral.</td> </tr> <tr> <td>Motivación.</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Asertividad	Autoasertividad	Heteroasertividad	Relaciones interpersonales	Cohesión de grupo	Calidad de vida laboral.	Motivación.	
Variables	Dimensiones											
Asertividad	Autoasertividad											
	Heteroasertividad											
	Relaciones interpersonales											
	Cohesión de grupo											
	Calidad de vida laboral.											
	Motivación.											

## Instrumentos De Recolección De Datos.

### Cuestionario relacionado a la variable de estudio: "Asertividad".

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Asertividad ADCA-1

A continuación, te invitamos que leas cada una de las preguntas planteadas y marca con una equis (X) la casilla correspondiente a la columna que mejor represente tu forma de reaccionar en cada situación, de acuerdo con el siguiente código:

1. Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

Por favor, CONTESTA A TODAS LAS FRASES. No emplees demasiado tiempo en pensar las respuestas. Ten en cuenta que no hay respuestas BUENAS ni MALAS.

GRACIAS.

Ítems	DIMENSIÓN DE AUTOASERTIVIDAD	1	2	3	4	5
1	Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nervioso/a tener que exponer mi propia opinión					
2	Cuando estoy enfadado/a, me molesta que los demás se den cuenta					
3	Cuando hago algo que creo que no gusta a otros, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí					
4	Me disgusta que los demás me vean, cuando estoy nervioso/a					
5	Cuando me equivoco, me cuesta reconocerlo ante los demás					
6	Si se me olvida algo, me enfado conmigo mismo/a					
7	Me enfado, si no consigo hacer las cosas perfectamente					
8	Me siento mal cuando tengo que cambiar de opinión					
9	Me pongo nervioso/a o tenso/a cuando quiero hacer un elogio a alguien					
10	Cuando me preguntan algo que ignoro, procuro justificarme por no saberlo					
11	Cuando estoy triste, me disgusta que los demás se den cuenta					
12	Me siento mal conmigo mismo/a, si no entiendo algo que me están explicando					
13	Me cuesta trabajo aceptar las críticas que me hacen, aunque comprenda que son justas					
14	Cuando me critican sin razón, me enfada o me pongo nervioso/a tener que defenderme					

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

Fuente: García y Magaz (2011).

## CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

**Nombre del instrumento:** CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL.

Te invitamos a leer cada una de las preguntas planteadas en el siguiente cuestionario, luego de leer cuidadosamente cada proposición marca con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor se relacione con la realidad laboral de su entorno. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

Ítems	DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi Institución Educativa.					
2	Recibo el apoyo necesario de mi director/a cuando lo requiero					
3	En la Institución Educativa, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa					
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi Institución Educativa.					
05	Existe buena comunicación entre el personal docente de la Institución Educativa.					
06	Considero que tengo buena comunicación con mi director/a.					
07	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi Institución Educativa es efectiva (independientemente del tipo de contratación).					
08	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi Institución Educativa.					
09	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.					
10	La información relevante de mi Institución Educativa fluye lentamente					
11	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi Institución Educativa.					
12	Considero que en mi institución educativa existen problemas de comunicación entre el personal.					
	<b>DIMENSIÓN DE COHESION DEL GRUPO</b>					
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva.					

15	En esta Institución Educativa, los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.					
15	El liderazgo que prevalece en la Institución Educativa contribuye al trabajo en equipo.					
16	En la Institución Educativa se propicia el trabajo en equipo.					
17	En las reuniones de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.					
18	Me siento cómodo trabajando en equipo.					
19	El trabajo en mi Institución Educativa está bien organizado.					
20	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo					
21	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales					
	<b>DIMENSIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>					
22	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo					
23	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.					
24	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.					
25	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.					
26	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.					
27	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.					
28	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.					
29	Mi espacio de trabajo (aula) tiene la iluminación necesaria.					
30	La ventilación de mi aula es la adecuada.					
31	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.					
32	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
	<b>DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN</b>					
33	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta Institución Educativa.					
34	Considero que mis colegas tienen identidad con la Institución Educativa.					
35	Me siento partícipe de los éxitos de mi Institución Educativa.					
36	Me preocupa el prestigio de mi Institución Educativa.					
37	Estoy de acuerdo con los valores y los principios que promueve esta Institución Educativa					



<b>38</b>	Esta Institución Educativa es un buen lugar para laborar como docente.					
<b>39</b>	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.					
<b>40</b>	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.					
<b>41</b>	Me gusta el trabajo que realizo en el aula					
<b>42</b>	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de Institución Educativa para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.					
<b>43</b>	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.					
<b>44</b>	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.					

**Fuente:** Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015)

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : CAMPOS HERRERA VICTOR  
 Institución donde labora : UUB "SAN JOSE OBRERO"- SAN RAFAEL- BELLAVISTA  
 Especialidad : Magister en Administración en la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Asertividad.  
 Autor (s) del instrumento (s) : García y Magaz (2011).

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE.

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, <b>Asertividad</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Asertividad</b>				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, <b>Asertividad</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Asertividad</b>					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Asertividad</b>				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD El instrumento es válido y confiable para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 19 día diciembre de 2020

Sello personal y firma  
  
 Mg. Victor Campos Herrera  
 C. N. 1197436733

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : CAMPOS HERRERA VICTOR  
 Institución donde labora : 0005 "SAN JOSE OBRERO"- SAN RAFAEL- BELLAVISTA  
 Especialidad : Magister en Administración de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Salazar, Peña, Cea y Valdivia (2015)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE.

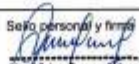
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <i>Clima Laboral</i> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>Clima Laboral</i> .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, <i>Clima Laboral</i> de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <i>Clima Laboral</i> .					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <i>Clima Laboral</i> .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD El instrumento es Valido y confiable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 19 de diciembre de 2020.

  
 Señal personal y firma  
 \_\_\_\_\_  
 Sr. Victor Campos Jacquez  
 C. M. 1027436753

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Fernández Díaz Gilberto.  
 Institución donde labora : I.E.N°0700 San Juan Bautista- Carhuapoma  
 Especialidad : Magister en Administración de la Educación.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Asertividad.  
 Autor (s) del instrumento (s) : García y Magaz (2011).

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Asertividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Asertividad				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Asertividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Asertividad					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Asertividad				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento reúne condiciones para su aplicación por ser coherente con las variables, dimensiones e indicadores.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Bellavista, 21 de diciembre de 2020

  
 Mag. Gilberto Fernández Díaz  
 Cppe: 2335826035

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Fernández Díaz Gilberto.  
 Institución donde labora : I.E N°0700 San Juan Bautista - Carhuapoma  
 Especialidad : Magister en Administración de la Educación.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Salazar, Peña, Ceja y Valdivia (2015)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Clima Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Clima Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento cuestionario: Clima Laboral, reúne condiciones para su aplicación por ser coherente con los variables, dimensiones e indicadores.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Bellavista, 21 de diciembre de 2020

  
 \_\_\_\_\_  
 Mag. Gilberto Fernández Díaz  
 Cppe: 2333826035

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellido y nombre del agente : Dr. Gustavo Ramírez García  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Campus de Piura  
 Especialidad : Doctoría Psicología  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Actividad  
 Autor (s) del instrumento (s) : García y Magar (2011).

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE.

CRITERIOS	INDICADORES	Puntuación				
		1	2	3	4	5
CLAREZA	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niveles muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Actividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal inherente a la variable: Actividad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Actividad de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Actividad.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Actividad.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La elección de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>Puntuación total</b>		<b>42</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando es libre de paraje mayor de 41 "Cuarenta y un") sin embargo, un paraje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento procede en aplicación después de leerse las observaciones.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2 Buena

Tarapoto, 18 de diciembre del 2020



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellido y nombre del sujeto: Dr. Gustavo Ramírez García  
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo-Campus de Progreso  
 Especialidad: Docencia metodológica  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: Clima Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Salazar, Peña, Coja y Valdova (2015)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3. A VECES, 4. CASI SIEMPRE, 5. SIEMPRE.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos evaluados.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetivo sobre la variable Clima Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y procedimentales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, sociológico, innovador y legal inherente a la variable Clima Laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Clima Laboral.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima Laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, través de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
RELEVANCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mayor de 41 "suficiente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Procede su aplicación después de levantar las observaciones

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Buena

Tarapoto, 14 de diciembre del 2023



Base de datos estadísticos: Variable 1

muestra	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	
2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	
3	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	
4	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1
5	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2
6	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1
7	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1
8	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1
9	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1
10	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1
11	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1
12	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2
13	2	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1
14	1	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1
15	1	3	2	1	5	6	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1
16	3	1	2	2	5	2	3	3	2	3	2	5	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1
17	2	1	1	3	2	5	3	4	2	3	1	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	3	3	3	1	1	1
18	1	5	1	2	5	4	2	6	1	4	5	5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	2	4	3	2	2	4	1	4
19	1	3	3	1	1	2	4	2	4	6	4	3	3	3	6	3	1	1	3	1	1	2	5	1	1	4	3	3	4	4	3	3	1	2	5	
20	1	2	1	1	3	4	2	1	3	3	1	2	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	3	2	4	3	3	5	6	4
21	3	4	1	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	5	1	4	1	6	5	3	2	3	5	3	2	4	2	4	3	
22	1	3	1	2	2	5	3	3	2	3	2	1	5	2	3	2	1	2	2	1	6	5	4	1	1	2	2	4	2	2	4	2	5	6	6	



Base de datos estadísticos variable.

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44					
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3		
2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	5	6					
1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	5	3	3				
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2			
2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2		
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	1	5	2	2	2	2				
1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	5	3	3	6					
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	5	6	3	3					
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	1	4	4	1	2	4	2	2	1	2	4	1	2	2	4	3	3	3	4	6					
1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	4	3	2	2	1	3	3	1	4	4	6	4	4				
1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	1	1	4	1	1	6	2	1	4	1	2	2	1	1	4	6	4	3					
1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	4	2	1	4	4	4	3	3	3	1	1	1	4	3	2	4	3	4	2	1	2	5	1	3	3	3	1	3	4	3	6					
1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	3	1	3	1	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	3	6	4	3	3	1	1	6	5	5	5	5				
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	1	2	4	3	1	3	3	2	1	4	3	3	4	4	2	2	1	3	4	3	4	6	2	3	1	3	1	4	4	4	3	4					
2	3	4	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	1	2	4	2	3	2	3	4	1	3	4	2	2	4	5	1	2	2	3	6	6	1	4	3	6	6	6	6				
2	2	1	1	1	4	3	1	1	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	1	2	2	1	1	6	1	3	6	3	1	3	2	2	3	6	3	2	2	2	3	6	4	3	6					
1	2	3	4	1	4	1	3	1	4	1	4	1	3	2	2	4	1	2	3	3	4	3	1	3	6	3	1	6	2	3	1	6	4	4	1	2	6	4	4	4	4	5	6	5				
3	2	3	2	4	2	1	4	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	4	1	4	3	1	3	2	4	4	4	1	4	3	3	4	5	4	3	4	4	1	2	5	6	6	6	6				
3	1	4	2	4	4	3	2	3	4	4	1	2	2	2	4	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	1	2	6	4	3	5	2	2	3	5	3	3	6	4	5	5	6	4	4				
1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	4	3	1	1	3	2	4	3	3	5	3	4	4	1	6	4	2	4	6	4	6	3	4	2	6	6	5	3					
1	3	3	1	1	4	1	4	4	2	2	1	1	1	4	3	3	1	3	4	4	3	1	2	4	2	4	1	2	1	3	4	5	3	3	3	4	2	6	5	4	6	3	6					
2	4	3	4	3	4	2	2	4	1	1	3	1	4	2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	2	1	3	2	1	2	3	3	6	5	6	4	6	4	4	6	5					

## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - MOYOBAMBA



## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN.

**EL QUE SUSCRIBE:** DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "DIONISIO OCAMPO  
CHÁVEZ- YANTALÓ.

**HACE CONSTAR:**

Que la estudiante. Prof. Maximina Pérez Díaz, de maestría en **Administración de la Educación** de la Universidad Cesar Vallejo, tiene **la Autorización** para realizar la investigación de su tesis titulada: **Insertividad y Clima Laboral en los profesores de la Institución Educativa "Dionisio Ocampo Chávez Yantaló 2020.**

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

Yantaló 16 de diciembre del 2020.

Atentamente.