



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la
Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Alvarez Yhue, Tania Rofsana (ORCID: 0000-0003-2890-9251)

ASESORA:

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (ORCID: 0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo a Dios nuestro creador, por la vida que nos dio y que permitió el cumplir nuestros sueños, de esa manera crecer como personas y profesionales, a mis padres por su apoyo que nos brindó para la culminación de Este peldaño en el crecimiento en la vida profesional.

A mi esposo Cleto y mis hijos Gabriel y Rafael, que con su compañía diaria inspiran a continuar y cumplir metas.

AGRADECIMIENTO

A todos quienes colaboraron en la construcción de este trabajo de forma directa e indirecta, a mis docentes, por su paciencia y palabras de ánimo para seguir adelante, por la motivación que me dieron.

A la Institución Educativa Inmaculada Concepción, por permitirme aplicar mi investigación en su institución.

Todo esto nunca se hubiera logrado con el apoyo incondicional de mis padres, mi familia.

Mis hijos y mi esposo

A todos ellos mi más sincero reconocimiento y gratitud infinita.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	23
Tabla 2 Ficha técnica de la variable comunicación asertiva	24
Tabla 3 Ficha técnica de la variable clima institucional	25
Tabla 4 Baremo de las variables y dimensiones	26
Tabla 5 Tabla cruzada de comunicación asertiva y clima institucional	29
Tabla 6 Tabla cruzada de comunicación asertiva y comunicación	30
Tabla 7 Tabla cruzada de comunicación asertiva y motivación	32
Tabla 8 Tabla cruzada de comunicación asertiva y confianza	33
Tabla 9 Tabla cruzada de comunicación asertiva y participación	34
Tabla 10 Prueba de normalidad	35
Tabla 11 Resumen del modelo de comunicación asertiva y clima institucional	36
Tabla 12 ANOVA del modelo de comunicación asertiva y clima institucional	36
Tabla 13 Coeficientes del modelo de comunicación asertiva y clima institucional	37
Tabla 14 Resumen del modelo de comunicación asertiva y comunicación	38
Tabla 15 ANOVA del modelo de comunicación asertiva y comunicación	38
Tabla 16 Coeficientes del modelo de comunicación asertiva y comunicación	38
Tabla 17 Resumen del modelo de comunicación asertiva y motivación	40
Tabla 18 ANOVA del modelo de comunicación asertiva y motivación	40
Tabla 19 Coeficientes del modelo de comunicación asertiva y motivación	40
Tabla 20 Resumen del modelo de comunicación asertiva y confianza	42
Tabla 21 ANOVA del modelo de comunicación asertiva y confianza	42
Tabla 22 Coeficientes del modelo de comunicación asertiva y confianza	43
Tabla 23 Resumen del modelo de comunicación asertiva y participación	44
Tabla 24 ANOVA del modelo de comunicación asertiva y participación	44
Tabla 25 Coeficientes del modelo de comunicación asertiva y participación	45

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Operacionalización de la variable comunicación asertiva	21
Figura 2 Operacionalización de la variable clima institucional	22
Figura 3 Gráfico de barras de comunicación asertiva y clima institucional	30
Figura 4 Gráfico de barras de comunicación asertiva y comunicación	31
Figura 5 Gráfico de barras de comunicación asertiva y motivación	32
Figura 6 Gráfico de barras de comunicación asertiva y confianza	33
Figura 7 Gráfico de barras de comunicación asertiva y participación	34

Resumen

Este trabajo de tesis abordó temas muy importantes en materia educativa que es la comunicación asertiva y el clima institucional, el objetivo general fue determinar la influencia entre la comunicación asertiva y el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

El tipo del trabajo fue aplicado, el enfoque considerado fue el cuantitativo, nivel explicativo, diseño de corte no experimental, método hipotético – deductivo, correlacional causal. La población 73, se consideró el censo para aplicar los instrumentos a toda la población. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento para el caso de las dos variables, estos documentos fueron también validados a través de juicio de expertos y posteriormente se estimó el grado de fiabilidad con el alfa de Cronbach para tener resultados confiables.

Los hallazgos que se lograron fueron que, de acuerdo al valor de significancia de la regresión lineal = 0.012 menor a 0.05, con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación. Mediante el coeficiente B = 0.519, indica que, existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la comunicación asertiva, causa un incremento del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. Por ende, una mejora de la comunicación asertiva influye en el clima institucional.

Palabras clave: Comunicación asertiva, clima institucional, relaciones interpersonales, aprendizaje.

Abstract

This thesis work addressed very important issues in educational matters, which is assertive communication and institutional climate, the general objective was to determine the influence between assertive communication and the institutional climate of the teachers of the Inmaculada Concepción Educational Institution, Canchis. Cusco, 2021.

The type of work was applied, the approach considered was the quantitative, explanatory level, non-experimental cut-off design, hypothetical-deductive method, causal correlational. Population 73, the census was considered to apply the instruments to the entire population. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument for the case of the two variables, these documents were also validations through expert judgment and later the degree of reliability was estimated with the Cronbach's alpha to have reliable results.

The findings that were achieved were that, according to the significance value of the linear regression = 0.012 less than 0.05, with sufficient statistical certainty the research hypothesis is accepted. By means of the coefficient $B = 0.519$, it indicates that there is a positive relationship and for each change in a unit of assertive communication, it causes an increase in the institutional climate of the teachers of the Inmaculada Concepción Educational Institution, Canchis. Cusco in the year 2021. Therefore, an improvement in assertive communication influences the institutional climate.

Keywords: Assertive communication, institutional climate, interpersonal relationships, learning.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, el clima institucional presenta una serie de problemas que se encuentran delimitados por aspectos relacionados a cómo es que los integrantes de una organización se interrelacionan, ONU (2021) señala que toda institución debe laborar conjuntamente, unos a los otros deben escucharse para que pueda existir una participación mayor. en este panorama es que se evidencia que hay dificultades sobre la forma de pensar y de realizar las actividades.

La comunicación asertiva es un medio a través del cual muchas organizaciones logran alcanzar sus objetivos, para ello propician espacios en los que se habla de este tema y también se implementan talleres; pero, todavía existe varias dificultades entre los integrantes de las instituciones porque aún varios no han logrado desarrollar esta habilidad que se refleja en la actitud de las personas frente a las actividades que realizan y que hace que comprendan la realidad en la que se encuentra, actuando sobre ella con asertividad pese a que existen limitaciones y hasta contradicciones.

De otro lado el clima institucional a nivel internacional presenta diversos problemas, entre los que se encuentran aquellos referidos a las relaciones humanas; OCDE (2021) refiere que los países requieren invertir en formación eficaz y sus sistemas de educación, que pueda dar las competencias necesarias y que también se puedan brindar incentivos y oportunidades. Las que las personas no han logrado compatibilizar sus ideas e incluso se generan climas de tensión producto de diferentes discrepancias que existen durante el flujo de ideas para que se puedan tomar decisiones; en este contexto, también incide la cultura de cada integrante que hace que todos tengan una percepción diferente de la realidad, lo cual en determinadas ocasiones genera contradicciones y por ende diversos conflictos en el núcleo laboral.

En países como Colombia, el clima institucional es considerado en la práctica como un factor psicológico a través del cual los integrantes desarrollan una serie de ideas y sentimientos sobre el lugar en el cual laboran, actualmente en diversas

instituciones también viene siendo estudiado para poder tener un mejor clima que permita conocer cómo es que debe propiciar el mismo, El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2008) señala sobre el clima institucional que los establecimiento de carácter educativo se encuentran en contextos productivos, sociales y culturales con los que debe interactuarse de manera permanente y muchos tiene ese desafío, sobre ello, es necesario señalar que no se consideran los factores externos en las instituciones para que el clima institucional pueda ser óptimo.

En la institución educativa el clima institucional presenta dificultades por las diversas percepciones que tienen los docentes sobre el quehacer educativo, todos al tener un punto de vista diferente, no suelen siempre concordar con las ideas que se presentan, también el factor cultural es influyente, porque las formas de realización de las actividades también presentan formar diversas de realización. Los maestros, también suelen tener diferentes personalidades, hasta estados de ánimo, lo cual también genera divergencia, hasta malos entendidos, lo cual no es propicia para que el clima sea agradable para todos.

En la provincia de Canchis el clima institucional tiene también diferentes características, sobre ellas todos los docentes trabajan y procuran mejorar para que las relaciones interpersonales sean las más óptimas posibles, por ello es que es indispensable que se pueda someter a un análisis a nivel macro para que se pueda tomar decisiones sobre qué estrategias aplicar para propiciar espacios en los que se pueda conocer con mayor profundidad. El clima institucional se estima como un factor subjetivo que tiende a que las instituciones educativas puedan lograr mejores niveles de interrelación y que propendan a que las relaciones humanas sean buenas para que puedan trabajar en equipo y se puedan sumar los esfuerzos hacia el logro de objetivos y principalmente hacia los propósitos que son la esencia de todos los esfuerzos educativos.

El clima institucional, en las diversas instituciones de la provincia siempre presentan diferentes niveles de dificultad que tienden a romper con las buenas

relaciones interpersonales, lo cual no permite que se alcancen los objetivos que se plantean.

Se planteó la siguiente pregunta considerando el problema investigado líneas arriba: ¿De qué manera influye la comunicación asertiva en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?, de la misma manera se plantearon las preguntas específicas: (1) ¿De qué manera influye la comunicación asertiva en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis, Cusco, 2021?; (2) ¿De qué manera influye la comunicación asertiva en la motivación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?; (3) ¿De qué manera influye la comunicación asertiva en la confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?; (4) ¿De qué manera influye la participación asertiva en la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?

Este trabajo académico se justifica teóricamente porque la ejecución de la investigación generó un impacto teórico en el fenómeno de investigación porque al llegar a las conclusiones permite que la institución pueda tomar las medidas pedagógicas necesarias para poder optimizar sus procesos didácticos a fin de que puedan alcanzar los objetivos institucionales propuestos; todo el trabajo académico se fundamentó en la teorías de los autores que permitieron también realizar análisis y contribuir con ideas nuevas que propician también la generación de teoría para que sea también utilizada en futuras investigaciones. Para esta investigación se consideró como autor principal para el desarrollo teórico de la comunicación asertiva a Cañas y Hernández (2019) y para clima institucional a More y Morey (2021).

Su justificación práctica se concentra en la solución de un problema educativo que en este caso está relacionado a la comunicación asertiva por un lado y del otro al clima institucional; conociendo la realidad de estas variables y por medio de los resultados obtenidos se tomarán decisiones a nivel institucional que permitan corregir prácticas realizadas y que incluso se implementen nuevas estrategias.

También se fundamenta en ser un documento que servirá de referencia para la elaboración de otras investigaciones con una temática relacionada.

Se justifica metodológicamente por todos los procedimientos de carácter metodológico aplicados de manera sistemática para poder alcanzar los resultados que fueron obtenidos, en esta parte se puede señalar que el tipo de investigación fue aplicada porque se utilizaron conocimientos científicos para poder realizar todos los procesos, se tiene también de otro lado que el nivel que fue el explicativo porque no se limitó solamente a describir la realidad, sino interpretarla y formular juicios de valor que permitan comprender el porqué del problema; el enfoque fue cuantitativo por el uso de la aplicación de software estadístico como el SPSS para ordenar la información recolectada; el método que fue considerado fue el hipotético por la formulación de hipótesis y deductivo por el procedimiento investigativo, el diseño seleccionado fue el no experimental a razón que no las variables estudiadas no fueron sometidas a una deliberada manipulación.

La hipótesis formulada fue: La comunicación asertiva influye significativamente en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis, Cusco, 2021, las hipótesis específicas fueron: (1) La comunicación asertiva influye significativamente en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021; (2) La comunicación asertiva influye significativamente en la motivación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021; (3) La comunicación asertiva influye significativamente en la confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021; (4) La comunicación asertiva influye significativamente en la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

Finalmente se planteó el siguiente objetivo: Determinar la influencia entre la comunicación asertiva y el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis, Cusco, 2021; se la misma forma se plantearon los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar la influencia entre la

comunicación asertiva en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021; (2) Determinar la influencia entre la motivación asertiva en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021; (3) Determinar la influencia entre la confianza asertiva en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis, Cusco, 2021; (4) Determinar la influencia entre la comunicación asertiva en la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Posteriormente se han encontrado los antecedentes internacionales de investigación, el estudio de Cartuche (2021) determinó la relación que hay entre la variable comunicación asertiva y con la variable relaciones interpersonales de los maestros de la “Unidad Educativa Isabel de Godin. La metodología empleada tiene un enfoque de corte cuantitativo, el diseño seleccionado no experimental, tipo descriptivo, con un nivel estimado como correlacional, por el tiempo transversal, por los objetivos es básica, el método fue analítico - sintético e inductivo – deductivo, la población estuvo integrada por 133 docentes, los instrumentos utilizados fueron test. El resultado fue que logró evidenciar que hay una correlación de Pearson de 0,230**, con lo que concluyó que los individuos tienen una adecuada comunicación asertiva, no tienen problemas en torno al desarrollo de sus relaciones interpersonales, pero, como estos no presentan una comunicación asertiva adecuada presentan conflictos de poder mantener relaciones con su entorno.

Ortiz (2018) valoró la relación que hay entre el Clima Organizacional como variable con el Estilo de Liderazgo directivo. La metodología tuvo como tipo de estudio mixto cuantitativo, el instrumento aplicado fue la encuesta, la muestra fue integrada por 24 docentes y 64 estudiantes. El resultado descriptivo fue que de la realización descriptiva del clima organizacional y su relación con la variable estilo de liderazgo directivo es favorable a un nivel interno, pese que hay factores externos y conflictos que tiene un efecto en las formas de comunicación entre el grupo de estudiantes, docentes y dirección y como resultado inferencial llegó a que el liderazgo del grupo es pedagógico y a veces democrático, lo cual no lleva a un cambio e innovación en los procesos organizativos.

Leal (2019) Analizó la comunicación asertiva como una estrategia de aspecto gerencial en la variable clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”. La metodología empleada tiene como tipo la investigación descriptiva, el diseño usado fue no experimental, sobre la población estuvo conformada por 10 administrativos, 35 docentes, y 20 obreros, muestra conformada

por 10 maestros, 5 administrativos y 5 obreros, la técnica seleccionada fue la encuesta y se seleccionó como instrumento el cuestionario. La conclusión estimó que es obvio que el personal que pertenece a la institución presentaba en torno a la comunicación asertiva una deficiencia, como también escasa participación en el desarrollo del clima organizacional.

Guevara (2018) en su trabajo describió la percepción de los docentes, administrativos y personal de apoyo sobre el clima organizacional y la manera cómo incide en la variable denominada satisfacción de los trabajadores que laboran en la Unidad Educativa Particular (UEP) La Dolorosa. La metodología empleada fue de tipo exploratorio, estudio de caso nivel descriptivo, sobre la población la integraron 45 docentes, 12 personas de apoyo y 16 administrativos, se utilizaron instrumentos fueron cuestionarios. Sobre los resultados descriptivos se concluyó que los indicadores que necesitan una especial atención con los incentivos, reconocimiento y conflictos, en torno a ellos el personal es menos favorable como los siguientes porcentajes, 45.2% y 68.8%, correspondientemente, y desde los resultados inferenciales se indica que no hay un modelo que pueda manejar los problemas y no hay una práctica de incentivos en la institución.

A nivel nacional se logró ubicar los estudios siguientes: Aguilar (2018) en su trabajo de investigación determinó la relación entre la variable comunicación asertiva y la variable relaciones interpersonales en los maestros del nivel secundario de II.EE. de Los Olivos, 2018, la metodología empleada empleó un diseño de carácter no experimental, enfoque cuantitativo, el método seleccionado fue el hipotético - deductivo, los instrumentos fueron cuestionarios. Dos de sus conclusiones fueron que la variable comunicación asertiva presenta una directa relación puesto que $Rho=0,753$ y $p=0.000$, lo que señala que es significativa con la variable relaciones interpersonales en maestros del nivel secundario de las IIIEE de los Olivos, 2018. La relación es alta y se probó la hipótesis planteada y que las estrategias de asertividad presentan una directa relación puesto que $Rho=0,722$ y $p=0.000$, lo que señala que es significativa con la variable relaciones interpersonales

en maestros del nivel secundario de las IIIEE de los Olivos, 2018. La relación es alta y se probó la hipótesis planteada.

Guillermo (2019) en su tesis de investigación determinó la relación que hay entre la variable clima institucional y variable desempeño de los maestros en la IE Ovidio Decroly, Yanacancha, de la Región Pasco en el año 2018, la metodología empleada fue un enfoque de carácter cuantitativo, el tipo seleccionado fue sustantivo, el diseño de tipo descriptivo y también correlacional, el método aplicado fue el hipotético - deductivo, los instrumentos utilizados fueron cuestionarios, la población la conformaron 32 docentes y la muestra también por 32 docentes. Los resultados descriptivos señalan que la variable clima institucional se afirma que el 21.87% indica que es bajo, el 71,87% medio y el 6,25 un nivel alto y como resultado inferencial fue que hay una significativa relación entre la variable clima institucional, a nivel total y también por las dimensiones.

Susaya (2021) en su trabajo determinó la influencia que tienen recursos digitales en la variable comunicación asertiva; la metodología empleada tuvo como diseño el no experimental, tipo descriptiva y el nivel seleccionado fue una investigación básica, la población fue conformada por 30 docentes pertenecientes al nivel inicial y la muestra también estuvo conformada por 30 maestros, se utilizó el cuestionario como instrumentos. Su resultado descriptivo señala que, sobre la colaboración en torno a la comunicación asertiva, los docentes encuestados en un 3.3% afirman que su proceso se encuentra en inicio, 63,3% en proceso y el 3,3%, 6,7% y 23,3% en logrado; el resultado inferencial señala que la variable recursos digitales tiene una incidencia en la variable comunicación asertiva en la IE de nivel inicial de San Juan de Lurigancho.

Moreano (2018) en su trabajo de investigación determinó si la variable clima institucional influye en la variable desempeño docente de las II.EE. de nivel inicial del distrito de Wanchaq, región y provincia de Cusco y también realizar el planteamiento de alternativas para que pueda promoverse una educación que sea de calidad y que esté al servicio de la niñez. la metodología empleada presenta un enfoque de corte cuantitativo, nivel correlacional, el diseño seleccionado fue el no

experimental, la población la integraron noventa y tres maestros de las instituciones iniciales del distrito y la muestra por 47 docentes, los instrumentos utilizados fueron la observación, los cuestionarios y las entrevistas. Entre los resultados descriptivos sobre el clima institucional se encuentran que un 49% estima que hay una comunicación adecuada, 28% medio y que solamente un 4% estiman que entre los actores educativos hay existe una buena comunicación y como resultado inferencial se tiene que se evidencia una significativa influencia del clima institucional en la variable desempeño docente en las II.EE. de nivel inicial del distrito de Wanchaq.

Tapahuasco (2018) en su tesis determinó la relación que hay entre la variable los estilos de comunicación asertiva y la variable compromiso organizaciones de los maestros de las II.EE. de la Plaza Principal de distrito de Vitarte, 2017. Se empleó una metodología con un enfoque cuantitativo, el tipo seleccionado fue el correlacional, el diseño elegido el no experimental, la población fue de 132 docentes de estas instituciones y la muestra por 98 docentes, los instrumentos usados fueron cuestionarios, el resultado descriptivo señala que sobre los estilos de comunicación asertiva el 5,1% señala que es muy alto, 11,2% alto, 30,6% moderado, 33,7% bajo y el 19,4% muy bajo y como resultado inferencial se tiene que hay una relación entre la variable comunicación asertiva y la variable compromiso organizacional de los maestros de las II.EE de la principal plaza del distrito de Vitarte.

La comunicación asertiva es una manera de interactuar con los semejantes con el fin de transmitir intencionalmente ideas, pensamiento, intereses, entre otros, tiene por finalidad mantener de manera efectiva relaciones interpersonales, apelando a la actitud positiva durante las relaciones para que haya una valoración empática sobre las opiniones de otras personas como también una actitud que no tienda a contradecir de manera destructiva alguna valoración realizada. La comunicación es una temática antigua como lo es propiamente el hombre y su importancia; varios conflictos y problemas se solucionarían de manera democrática si las personas iniciaran con escuchar con tolerancia y respeto, lo que daría posibilidad a una expresión clara y honesta de los mutuos sentimientos e intereses (Fedor, 2016).

La comunicación asertiva se da cuando de forma correcta, honesta se pueden dar a conocer pensamientos, estos cuando son transmitidos responden a valores como el respeto.

Corrales et ál. (2017) sobre la comunicación afirman que tiene conexión con la expresión pre-verbal y verbal en una manera correcta a situaciones y la cultura. La investigadora observó en diversos escenarios que entre los principales problemas son los aspectos relacionados a la concertación de ideas, que son tomados en los colegiados para poder realizar la práctica pedagógica que se aplicará en las áreas, así también las estrategias y también las secuencias que deben seguirse.

Solórzano (2018) la comunicación asertiva es muy importante porque es una herramienta usada para que aprendan los educados y de enseñanza de los docentes. Sobre el clima institucional, todavía se persisten los conflictos institucionales a consecuencia de la forma de pensar de los integrantes, también de falta de concertación de ideas y de otro lado también todo cuanto concierne a las relaciones internas. Sobre el clima institucional se ha trabajado en diversos talleres realizados por el MINEDU y otras instituciones involucradas en aspectos educativos, pero aún hay conflictos, aún persisten malas prácticas en muchas instituciones educativas, porque todavía observa que hay situaciones conflictivas en que los docentes no alcanzan a encontrar soluciones y terminan quebrando las relaciones interpersonales,

Cañas y Hernández (2019) refieren que la comunicación estimada como asertiva, está incluida como clave para el desarrollo humano, para la vida y también para que se puedan prevenir problemas de carácter psicosocial.

Peñafiel-Villagómez y García-Montero (2021) afirman que en la actualidad en el mundo la comunicación es una destreza que tiene como característica la interacción entre distintos contextos sociales, con el pasar del tiempo de ha dado por medio de la era digital.

Hernández et ál. (2019) indican que la comunicación puede mostrarse en internet, fotos, propagandas, dibujos, libros, cine, revistas, periódicos, impresión,

leyendas, mitos, rituales, pintura, símbolos, signos; se produce entre varias o una persona, en circunstancias pueden actuar como emisor y varios o un destinatario que hacen las veces de receptor.

La FAO (2021) señala que la comunicación en los países que se encuentran en desarrollo tiene un tercio de su población analfabetas, casi mil millones. Esta estadística de esta institución permite inferir el nivel de problema que se tiene sobre los problemas comunicativos, que también forman parte de diversas organizaciones que quizá no presenten niveles de comprensión y de interacción efectiva para lograr objetivos.

Calua et ál. (2021) Sobre la comunicación se puede decir que se refiere a la información y a su intercambio que tiene como finalidad recibir o transmitir un mensaje; es importante en las personas, que intercambian información de distinto tipo entre sí, lo cual hace del acto comunicativo una esencial actividad para estar en sociedad.

Sobre el manejo de conflictos comunicativos se señala que los procesos comunicativos presentan una tendencia a la generación de conflictos en el intercambio de ideas que muchas veces buscan persuadir a las personas para que se realicen determinadas a fin de satisfacer las necesidades coyunturales que se pretenden. El manejo de conflictos se da fundamentalmente por la comunicación asertiva y entre las estrategias que puedan utilizarse. Son que para evitar conflictos se debe ganar a quien lo atiende y pedir lo que quiere. Estas ideas planteadas por los autores resultado importantes de ser aplicadas porque cuando se está en un proceso comunicativo se requiere de mantener una conversación en base a un clima institucional que propenda la comprensión y la tolerancia (Aguilar-Morales & Vargas-Mendoza, 2010).

La comunicación presenta elementos que deben ser considerados en la resolución de problemas. Es la transmisión y creación de mensajes, recepción y escucha de mensajes y la respuesta del grupo o de las personas; cuando las personas se comunican deben aplicar estos elementos, porque para transmitir ideas, debe pensarse también en las consecuencias que puede tener, las

reacciones que puede generar en el receptor y fundamentalmente analizar si la manera de comunicarse es la correcta o responde al logro del objetivo comunicativo que se desea lograr (Vásquez et ál., 2016).

Cañas y Hernández (2019) afirmaron de que se ha incluido a la comunicación asertiva como una destreza para la vida y es clave para promocionar la prevención de problemas de carácter psicosocial y del desarrollo humano.

Clima institucional se define como el ambiente que desarrollar una institución partiendo de las prácticas personales de quienes la componente, se encuentra compuesto por varios factores, entre ellos la comunicación que existe entre todos, la confianza, valores practicados como son el respeto, la honestidad y que generan un clima de confianza y también de comodidad para todos quienes la componen. Se le conoce también con el término de moral laboral, se conceptualiza como es estado de ánimo que puede ser cuantificado y estudiado acorde a los métodos que están relacionados a los psicosociológicos (2018).

More y Morey (2021) afirma que el clima institucional y su conocimiento da retroalimentación sobre los procedimientos que delimitan a la organización y sus conductas, lo que permite dar paso a planificados cambios en los comportamientos y actitudes de los integrantes y también en la estructura organizacional. Por ello es fundamental que se estime esta variable como importante para que la institución pueda desarrollarse, ya que los actos individuales general en suma la cultura organizacional que se muestra en la sociedad.

Sotelo y Figueroa (2017) señalan que el clima organizacional genera productos subjetivos que son percibidos del formal sistema, de informal estilo de los factores organizacionales y de los administradores; estos factores tienen efecto en la motivación, las creencias, valores y las actitudes de los integrantes de la organización.

More y Morey (2021) la conceptualizan como la atmósfera en la que las actividades se desarrollan en una organización y la efectiva interacción que se da entre sus miembros. Es necesario mejorar el clima institucional.

Boro (2021) indica que el clima institucional es un proceso de cuantificación de la cultura de una organización. La palabra clima generalmente describe las prácticas involucradas en la comunicación, el conflicto, el liderazgo y las recompensas. La satisfacción laboral es el nivel de gratificación que percibe una persona en función al trabajo que realiza. Tiene como origen de manera principal este sentimiento, la satisfacción como percepción de la persona. El clima institucional y la satisfacción laboral son constructos distintos pero relacionados, y ambos parecen influir en la comprensión de los empleados sobre el entorno laboral y su nivel de satisfacción laboral.

Cheng-Cheng (2015) indica que encuentra que el desempeño de las instituciones en el mundo se ha convertido en un tema emergente. Los países asiáticos intentaron ofrecer más autonomía a las universidades; en consecuencia, las universidades avanzaron hacia la gestión científica y enfatizaron el desempeño y la eficiencia organizacional. Taiwán no es una excepción a esta tendencia. Por lo tanto, estudiar el clima institucional en la educación superior es fundamental para los cambios actuales en la educación superior en Taiwán, y es aún más importante estudiar los efectos del clima organizacional en las universidades. La investigación desarrolló un cuestionario para explorar el clima institucional percibido de los miembros de la facultad universitaria taiwanesa y su satisfacción con la investigación y enseñanza del último lustro. Los sentimientos de la investigación implican que la diferencia de género es un factor importante a considerar cuando la administración universitaria quiere mejorar el clima institucional interno en Taiwán. Los años de empleo, la historia universitaria y la investigación fallida tienen efectos diferentes en los aspectos percibidos del clima institucional por parte de los miembros de la facultad.

Qaiser et ál. (2015) opinaron que el clima institucional se está volviendo más crítico que nunca, por lo que la institución debe asegurar que las personas que aportan valor a la organización quieran permanecer y continuar poniendo sus energías en su trabajo por el bien de la organización. Una fuente clave de ventaja competitiva es una organización que puede construir condiciones que los

trabajadores consideren saludables y en las que puedan alcanzar su máximo potencial. Por lo tanto, el clima institucional puede verse como un factor clave para dirigir una organización exitosa.

Berberoglu (2018) indica que los trabajadores y su actitud están en función a su personalidad y sus rasgos, también se ve influenciada por el entorno. A manera de resumen, se puede afirmar que el clima institucional es la fusión de los factores de orden psicológico, que son producto de la percepción que tienen de su ambiente laboral. El clima institucional es; por lo tanto, la calidad bastante duradera del ambiente interno que encuentran sus miembros y afecta sus acciones. Aunque el clima institucional varía entre los departamentos de una organización, se incorporó, hasta cierto punto, para reflejar el clima institucional general. Cuando se ve individualmente, podría ser posible tener tantos climas como varias personas y departamentos en una organización.

Desde otra perspectiva el clima institucional puede tener una definición que se concentra en las expectativas y también en las actitudes que presentan los integrantes de una institución, también se da por otros factores, entre los que se encuentran los factores culturales. Hurtado et ál. (1998) afirma que el clima institucional se encuentra influenciado por diversos elementos, entre los que se encuentra la diversidad cultural, el contexto en el que se encuentra la institución, formar de percepción de la realidad por parte de docentes, estudiantes. Esta variable, en suma, puede tener diversas explicaciones sobre su situación en diversos entornos, pero en lo que si se coincide es que quienes integran una organización influyen en el clima general.

Según Periasamy y Prabhu (2021) el clima organizacional de la escuela es a menudo uno de los factores determinantes del éxito y el fracaso de la escuela. Los resultados del estudio relativo al clima organizacional escolar y su efecto sobre la efectividad docente y el estrés ocupacional podrían servir para ampliar las implicaciones que se derivan de la investigación y también se espera que brinde un campo de gran interés en la filosofía educativa. La eficacia de los maestros se convierte en un gran motivo de preocupación en la educación escolar. Dado que la

educación escolar es una etapa importante también para que haya un adecuado desarrollo humano. En esta etapa, el maestro tiene un papel específico que desempeñar para hacer de un estudiante un ciudadano responsable, dinámico, hábil, ingenioso, honesto y emprendedor de fuerte carácter y buena conducta moral. Para que la institución educativa obtenga los insumos adecuados para transferirlos a una producción educada, informada y calificada. Además de mantener la calidad en la educación e implementar diferentes esquemas gubernamentales con éxito en la educación escolar, se requiere un maestro eficaz.

Los autores Schneider et ál. (2013) describieron el clima organizacional como las percepciones compartidas y el significado adjunto a las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan los empleados y los comportamientos que observan para obtener recompensas y que son apoyados y esperados. La teoría y la investigación sobre los climas organizacionales para la innovación están creciendo y se ha establecido un vínculo entre un clima organizacional y la innovación. Por lo tanto, el clima se convierte en un aspecto significativo en el estudio de la innovación y el desempeño organizacional. De manera similar a la cultura organizacional, el clima organizacional también se ve afectado por el liderazgo y puede ser fundamental para dar forma a la innovación. La distinción crucial entre cultura organizacional y clima organizacional es que este último puede ser un indicador medible y observable del primero a través de la evaluación de las percepciones de los empleados sobre los procedimientos, políticas y prácticas.

Según Lipata (2019) el clima institucional se compone de reacciones o percepciones compartidas que exhiben los individuos ante una incidencia. El clima organizacional representa una identidad de la organización. El clima organizacional es un indicador del clima social que existe en una escuela. En este contexto, el clima organizacional de una organización la distingue de otras organizaciones y le otorga una identidad específica, es percibida por los miembros de la organización y afecta sus vidas.

Uysal (2015) expresó el hecho de que el clima institucional escolar se ve afectado por muchos factores; las percepciones de los profesores sobre el entorno

laboral general, las relaciones organizativas formales e informales, la personalidad de los miembros de la organización y los efectos del liderazgo en ellos. Al respecto, se puede afirmar que el clima institucional escolar está formado por las impresiones que adquieren los trabajadores a través de sus vivencias de diversas situaciones del entorno escolar.

Los autores Hou et ál. (1991) han examinado el concepto de clima organizacional en las escuelas e identificado cuatro tipos diferentes de clima. El primero de estos tipos es un clima abierto. En este tipo de clima escolar, el nivel de compromiso escolar de los trabajadores es muy alto. Hay cooperación y transparencia entre los trabajadores. El administrador de la escuela siempre apoya a los trabajadores.

Según Can (2011) existen características como confianza, apertura en la comunicación, liderazgo comprensivo y solidario, autonomía de los empleados y alta productividad en este tipo de clima. El segundo tipo de clima es el clima comprometido. En este tipo de clima institucional escolar, el director se ve a sí mismo por encima de los maestros, manda y exhibe comportamientos restrictivos hacia los maestros. El director no le da importancia a las necesidades de los maestros. Sin embargo, existe una fuerte interacción y cooperación entre los profesores. El tercer tipo es el clima desconectado. En este tipo de clima, no hay cooperación y ayuda entre los profesores. Los maestros no se ofrecen como voluntarios para asumir responsabilidades. El director de la escuela, sin embargo, muestra una actitud solidaria, constructiva y solidaria. El cuarto tipo de clima es un clima cerrado. En este tipo de clima escolar, el nivel de compromiso de los profesores es bajo. Existe un apoyo y una cooperación de bajo nivel entre los trabajadores. El director de la escuela es un supervisor riguroso y siempre controla a los maestros. Los trabajadores no se confían unos en otros.

Según Can (2011) este clima es amenazador. Este clima está dominado por la tendencia abierta del líder autoritario a obedecer las cadenas de mando y una estrecha supervisión.

Los autores Hou et ál. (1991) han evaluado el clima institucional escolar en seis dimensiones; tres están relacionados con los maestros y los otros tres están relacionados con el administrador de la escuela. Estas dimensiones son director de apoyo, director directivo, director restrictivo, maestro colegiado, maestro cooperativo y maestro desconectado. En esta investigación, el clima escolar se ha examinado dentro de este marco. El clima institucional y los comportamientos desviados organizacionales generalmente se han abordado como diferentes temas de investigación, o se han examinado en relación con diferentes variables. Sin embargo, no ha habido ninguna investigación, dentro de los límites de nuestra revisión de la literatura, que haya tratado estas dos variables juntas. Por lo tanto, se cree que el estudio actual hace contribuciones originales a la literatura existente. Normalmente, las conductas desviadas surgen de los problemas en una escuela o constituyen la fuente de los problemas existentes. En este contexto, esta investigación está diseñada para determinar si la desviación organizacional se ve afectada por el clima institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Es tipo considero fue aplicado a razón que como señala Sánchez et ál. (2018) indican que es un tipo de investigación utilitaria o pragmática que le da utilidad a los conocimientos que se lograron en la investigación teórica o básica para la solución de problemas. En razón a este tipo es que se aplicará la teoría analizada a la realidad del problema investigado tomando en consideración los procedimientos metodológicos adecuados.

El enfoque seleccionado fue el cuantitativo porque durante la investigación se analizarán y recolectarán los datos a través de mediciones numéricas que serán analizadas para que sean presentadas y sustentadas en base a la acreditación estadísticas que se enfocan en los objetivos que se plantearon. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este enfoque está compuesto por una serie de pasos secuenciales y probatorios, no se puede saltar ninguno de los pasos. Lo que afirman estos autores responde al proceso metodológico que se exige para que los resultados que se alcancen sean los correctos y que reflejen la realidad investigada.

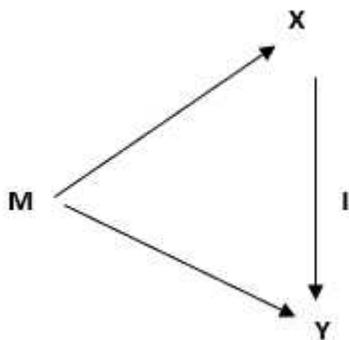
El nivel fue explicativo porque durante el proceso de investigación no solamente se realizará una descripción de la realidad, sino también un análisis más profundo para comprender la realidad analizada, Universidad San Martín de Porres (2019) indican que los estudios explicativos a diferencia de los descriptivos van más allá de fenómenos o conceptos o de solamente establecer relaciones entre las definiciones, se encuentra en dirección a responder los motivos de los eventos sociales o físicos. Podría concluirse que, durante el proceso de investigación, necesariamente existirá un estudio más inferencial sobre la realidad analizada con el fin de comprender de mejor forma la realidad en la que se aplicará la investigación.

El método fue hipotético / deductivo según Sánchez et ál. (2018) refieren que es relativo al método científico porque se utilizan procesos lógicos deductivos que tiene como punto de inicio el planteamiento a priori o supuesto que hay que

demostrar. La investigadora infiere también por la lectura realizada de autores que este método tiende a analizar la realidad partiendo de la formulación de hipótesis para poder realizar estimaciones si estas son correctas o no y además que la reflexión se dará de lo general hasta ser más minuciosos y analizar las partes del problema.

El diseño fue no experimental Universidad San Martín de Porres (2020) indica que este diseño no presenta aleatoria determinación y tampoco manipulación de variables o comparación de grupos; el investigador ve que sucede de manera natural, sin realizar intervención alguna. En esta investigación no existió de manipulación alguna sobre las variables que son estudiadas; durante el desarrollo del estudio primará la observación del problema de investigación, lo cual tiende a describir el fenómeno estudiado y que necesariamente responderá a criterios en los que la investigadora no tenga como objetivo el de obtener un resultado deliberado o provocado. Es la investigación que se realiza sin la intención de que de manera deliberada se puedan manipular las variables.

Esquema de diseño:



Dónde:

X = Comunicación asertiva

Y = Clima institucional

I = Influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

El trabajo de investigación fue correlacional causal por las características que tiene, Sánchez et ál. (2018) afirman que este tipo de estudio estima la relación o

asociación entre variables, pueden ser expresados por medio de indicadores que determinan correlación que pueden ir desde -1, atravesando por el 0 al +1; se ejecuta con la finalidad de inferir posteriormente relaciones causales y medir la asociación y su grado. Por lo general este tipo utiliza las pruebas de hipótesis que son resultados provenientes el procesamiento numérico y que están procesados por estadísticos.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Comunicación asertiva

Definición conceptual: La comunicación asertiva presenta como base la actitud positiva de la persona durante sus relaciones con lo demás, consiste en expresar valoraciones y opiniones, dejando de lado reproches, descalificaciones o enfrentamiento, es uno de los caminos más importantes para la comunicación e interacción entre las personas (Universidad de San Buena Ventura, 2020).

Definición operacional: La comunicación asertiva es un medio a través del cual las personas pueden mantenerse en una interrelación permanente con sus semejantes, considerando aspectos de consideración sobre otras percepciones u otras maneras de observar un tema, con una conducta asertiva y proactiva. La escala utilizada fue de Likert: 5 “Siempre”, 4 “Casi siempre”, 3 “A veces”, 2 “Casi nunca”, 1 “Nunca”.

V2: Clima institucional

Definición conceptual: Es el contexto en el que se desarrollan las actividades y es la efectiva interacción que hay entre los integrantes que de forma directa influye en los participantes y su conducta, por lo que la cultura se muestra (More y Morey, 2021).

Definición operacional: Es la percepción que tienen los trabajadores sobre la atmósfera de trabajo en el cual se encuentran y en dónde se encuentran dimensiones como la motivación, la participación, la confianza, la comunicación. La medición de la variable se realizará considerando sus dimensiones e indicadores

que permitieron realizar la elaboración de un cuestionario que responde a la necesidad de recolectar datos para que sean posteriormente analizados. La escala utilizada fue de Likert: “Muy alto” (5), “Alto” (4), “Regular” (3), “Bajo” (2), “Muy bajo” (1).

Matrices de operacionalización

Figura 1

Operacionalización de la variable comunicación asertiva

Operacionalización de la variable Comunicación asertiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert	Nivel
Estrategias de asertividad	Aplica estrategias de asertividad.	1, 2, 3, 4, 5	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [27-62]
	Motivo la asertividad en sus colegas	6, 7, 8, 9		Regular [63-98] Bueno [99-135]
Estilo asertivo	Maneja un estilo asertivo.	10, 11, 12, 13		
	Comprende los diversos estilos de comunicación.	14, 15		
	Desarrolla la asertividad.	16, 17, 18		
Comunicación precisa	Mejora la comunicación precisa.	19, 20, 21, 22		
	Opina de forma eficaz.	23, 24, 25, 26		
	Se comunica con confianza y empatía.	27, 28, 29		

Nota: Elaboración propia

Activar Wind
Ve a Configuración

Autor de definición: Ferrero y Martín (2013)

Dimensiones: Ferrero y Martín (2013)

Aguilar (2018)

Figura 2
Operacionalización de la variable clima institucional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Likert	Niveles y Rango
Comunicación	Comunicación/traslado información.	1, 2, 3, 4	1.Muy Bajo	No favorable (118-128)
	Rapidez, Agilidad	5, 6, 7		
	Respeto	8	2.Bajo	Poco favorable (129-139) Favorable (140-150)
	Aceptación	9	3.Regular	
	Espacios y Horarios	10	4.Alto	
Ocultar información	11	5.Muy Alto		
Motivación	Satisfacción	12		
	Reconocimiento	13		
	Prestigio	14		
	Autonomía			
Confianza	Confianza	15, 16,		
	Sinceridad	17, 18, 19		
Participación	El profesorado propicia la participación	20, 21, 22, 23		
	Equipos y reuniones de trabajo	24, 25		
	Grupos formales e informales	26, 27		
	Coordinación	28, 29, 30		

Autor de definición: Martín (2000)

Dimensiones: Martín (2000)

Reto (2018)

3.3 Población, muestra y muestreo

La población seleccionada estuvo integrada por 73 maestros en la I.E. Inmaculada Concepción de Sicuani, la indicada institución es de gestión pública y solamente presta servicio en el nivel secundario, pertenece a la modalidad de Educación Básica Regular, en ella laboran docentes de diferentes áreas. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que la población se estima como un conjunto

de cosas, animales, personas presentan que tienen similares características de lugar contenido y tiempo.

Tabla 1
Población de estudio

Descripción	Cantidad de docentes
Población	73 docentes
Total	73

Por ser la población pequeña se aplicó como censo para que todos los docentes formen parte de la investigación, al respecto Sánchez et ál. (2018) indican que es un proceso que se encuentra comprendido por la recolección de información sobre un universo o población, sobre sus características, reúne datos de los integrantes de la población. Para esta investigación no aplica muestra o muestreo por la relevancia investigativa que implica la cantidad de docentes partícipes del estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Muñoz (2015) indicó sobre la técnica que se concretan y especifican en torno al problema planteado, puede llegar a presentar un determinado grado específico, que se desarrollan a propósito para recolectar información o datos de un fenómeno investigado o hecho.

La técnica seleccionada para que la información sea recolectada fue la encuesta, que en este caso se aplicará una para cada variable, Gallardo (2017) afirma sobre esta técnica que busca reunir datos de un grupo de interés o población, estos se recaban usando procedimientos que se encuentran estandarizados para la persona, se le realiza iguales preguntas.

Se seleccionó como instrumento, el cuestionario que tiene como fundamental bondad la recolección de información por medio de preguntas, Tamayo, citado por Aguirre y De La Torre (2019) afirma que está conformado por un conjunto de

preguntas que son contestadas por escrito con el fin de adquirir información que se considera necesaria para realizar la investigación.

Sobre los instrumentos seleccionados y su validez, se consideró la validez de contenido, que aplica el juicio de especialistas (juicio de expertos) el cual tiene como principal actividad solicitar la opinión de especialistas. Sánchez (2018) indica sobre la validez que presenta un predominante carácter intuitivo y requiere no solamente para que pueda ser rechazado, sino para poder imponer su validez para la contratación de las conclusiones.

Para la determinación de la confiabilidad se organizaron los datos recolectados en las dimensiones de las variables para que luego de procesado la información en el software SPSS se estimará la confiabilidad de alfa de cronbach Hernández y Mendoza (2018) conceptualizan la confiabilidad como el nivel en que la aplicación de un determinado instrumento a un objeto o individuo produce resultados iguales.

Los resultados de confiabilidad del alfa de cronbach para el caso del primer instrumento, cuestionario de comunicación asertiva, fue 0,788 y para el cuestionario de clima institucional 0,992; como conclusión, los instrumentos utilizados presentan una confiabilidad alta y pueden ser aplicados.

Tabla 2
Ficha técnica de la variable comunicación asertiva

Nombre:	Cuestionario de comunicación asertiva
Autora:	Mg. Marisela Ayme Aguilar Loyola
Año:	2018
Lugar:	Lima
Objetivo:	Recolectar información sobre la comunicación asertiva
Muestra:	73 docentes en la I.E. Inmaculada Concepción de

Sicuani.

Confiabilidad:	0,788 de alfa de cronbach
Escala de medición:	Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).
Cantidad de ítems	27
Niveles:	(1) Ineficiente, (2) moderado y (3) eficiente
Tiempo:	30 minutos
Autores de las dimensiones:	Ferrero y Martín (2013) y Tobón (2015)

Tabla 3

Ficha técnica de la variable clima institucional

Nombre:	Cuestionario de clima institucional
Autor:	Mg. Andrea Giovanna Reto Huaranga
Año:	2018
Lugar:	Lima
Objetivo:	Recolectar información de la variable clima institucional
Muestra:	73 docentes en la I.E. Inmaculada Concepción de Sicuani.
Confiabilidad:	0,992 de alfa de cronbach
Escala de medición:	Likert: Muy alto (5), Alto (4), Regular (3), Bajo (2), Muy bajo (1).
Cantidad de ítems	30

Niveles:	(1) Bajo, (2) medio y (3) alto
Tiempo:	30 minutos
Autor de las dimensiones:	Martín (2019)

Tabla 4
Baremo de las variables y dimensiones

Variable 1	Ineficiente	Moderado	Eficiente
Comunicación asertiva	27-63	64-100	101-136
D1: Estrategias de asertividad	9-21	22-34	35-47
D2: Estilo asertivo	9-21	22-34	35-47
D3: Comunicación precisa	9-21	22-34	35-47
Variable	Bajo	Medio	Alto
Clima institucional	30-70	71-111	112-151
D1: Comunicación	6-14	15-23	24-32
D2: Motivación	7-16	17-26	27-36
D3: Confianza	5-12	13-20	21-28
D4: Participación	12-28	29-45	46-62

3.5 Procedimientos

Para que se ejecute el trabajo de investigación fueron realizados un conjunto de etapas que se formularon y aplicaron de manera secuencial, fueron las siguientes:

Primero se ejecutó una búsqueda de antecedentes que están en contextos internacionales, nacionales, también fueron considerados los aspectos doctrinarios como son las teorías que les brinden sustento a las variables estudiadas, todo ello con el fin de poder operacionalizarlas, posteriormente se ubicó a los autores de los instrumentos para pedir la autorización y posteriormente se aplicó en el trabajo de investigación.

Luego, se elaboró la solicitud para solicitar el permiso a la autoridad de la institución, el señor director, a fin de que se puedan aplicar los cuestionarios que ayuden a recolectar la información necesaria.

También, se coordinó con los maestros que forman parte de la población estudiada con el objetivo de que se puedan dar a conocer el porqué de los instrumentos, sus objetivos y también que es lo que se espera obtener al final; fueron presentados también los instrumentos, y también la manera de aplicación que fue en línea por medio de un formulario en Google.

3.6 Método de análisis de datos

Se elaboró una base de información con la finalidad de ordenar los datos recolectados, esto se realizó para cada cuestionario de las variables, esta actividad generó que pueda visualizarse manera general todos los resultados obtenidos, esto se elaboró en una hoja de cálculo.

Procesada la data, se dio paso a usar el software SPSS a fin de procesar la información recolectada

Una vez insertada la base de datos, considerando los aspectos técnicos, se insertó la data en el programa SPSS, se construyeron las tablas de frecuencias sobre las variables estudiadas y también los gráficos para presentar de manera didáctica los resultados obtenidos.

Se realizó también las pruebas de hipótesis, no sin antes realizar el proceso estadístico para seleccionar el coeficiente por medio de la tabla de normalidad considerando a Kolmogorov – Smirnov por la población.

Finalmente se mostraron los resultados de manera ordenada y también las conclusiones en función a los objetivos y las debidas recomendaciones. Para determinar la prueba de hipótesis se usó la regresión lineal.

- **Ecuación lineal**

$$Y = B_0 + B_1(x_1) + u$$

Dónde:

$y : C$ \hat{u} (V. Dependiente)

$x_1 : C$ $ón a$ (V. Independiente)

$u : T$ $d e o$

3.7 Aspectos éticos

Carcausto y Morales (2017) afirman que la ética reflexiva se encuentra en relación a la investigación puesto que es la base de la calidad de difusión y calidad de producción de los resultados que se obtengan. Entre los aspectos éticos considerados en este trabajo se investigación se encuentran las normas APA, que propician un manejo adecuado de la información utilizada, como el de realizarlas citas, sean seas directas o también indirecta, que se señale y se respete las ideas generadas por otras personas, esto evitará también situaciones consideradas como plagio, o también autoplagio sobre la producción intelectual.

De todo lado, también se consideró un aspecto relevante, que es el de la presentación de los resultados, que respondieron a los criterios de veracidad y de honestidad, puesto que, durante el desarrollo de la investigación, se desarrolló todo acorde a estándares de calidad, presentando información verdadera.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

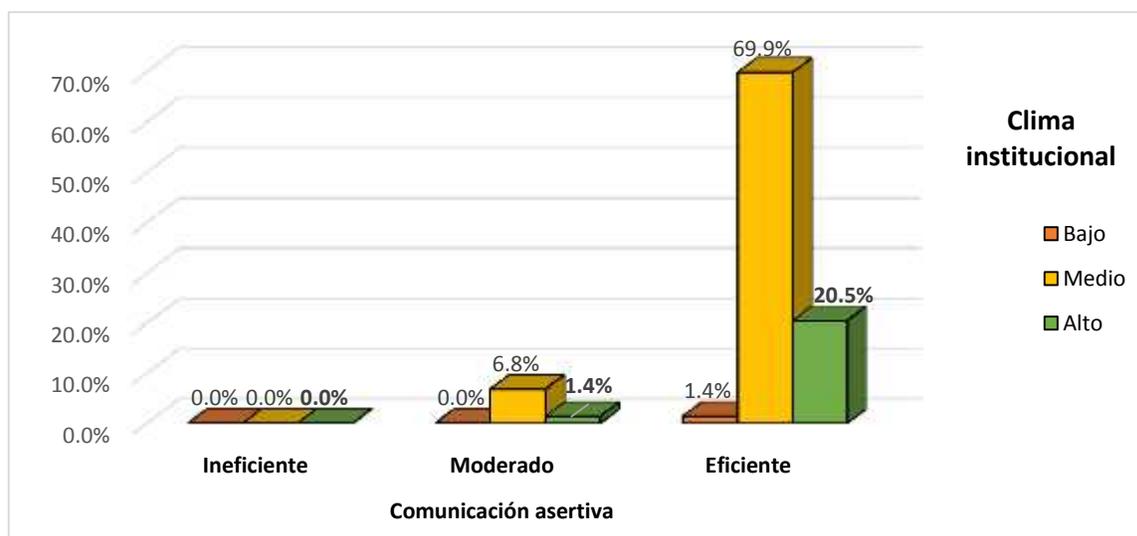
Comunicación asertiva vs clima institucional

Se observa en la tabla 5 y figura 3 que los resultados ayudaron a realizar la descripción de que de los 73 docentes que fueron encuestados en este estudio, el 8.2% percibe una comunicación asertiva en un nivel moderado, de los cuales, el 6.8% percibe un clima institucional medio y el 1.4% percibe un clima institucional alto. Además, del total, el 91,8% percibe una comunicación asertiva eficiente; de los cuales el 1.4% muestra un nivel de clima institucional bajo, el 69.9% percibe el clima institucional medio y el 20.5% percibe también el clima institucional con un nivel bajo, En relación al análisis de las variables, en caso de la comunicación asertiva, es necesario señalar que se sus dimensiones, el estilo, asertivo, la comunicación precisa y las estrategias de asertividad se encuentran en un nivel moderado en su mayoría, esto se explica, debido a que persisten determinadas falencias dentro de las relaciones interpersonales. De otro lado, sobre las dimensiones de la variable clima institucional, se puede afirmar que, desde la comunicación a la participación en un nivel medio, ello puede señalar que aún faltan realizar determinadas actividades pedagógicas para que se cubran las necesidades y expectativas de los docentes.

Tabla 5

Tabla cruzada de comunicación asertiva y clima institucional

		Clima institucional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Comunicación asertiva	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderado	0	0.0%	5	6.8%	1	1.4%	6	8.2%
	Eficiente	1	1.4%	51	69.9%	15	20.5%	67	91.8%
	Total	1	1%	56	77%	16	22%	73	100%

Figura 3*Gráfico de barras de comunicación asertiva y clima institucional***Comunicación asertiva vs comunicación**

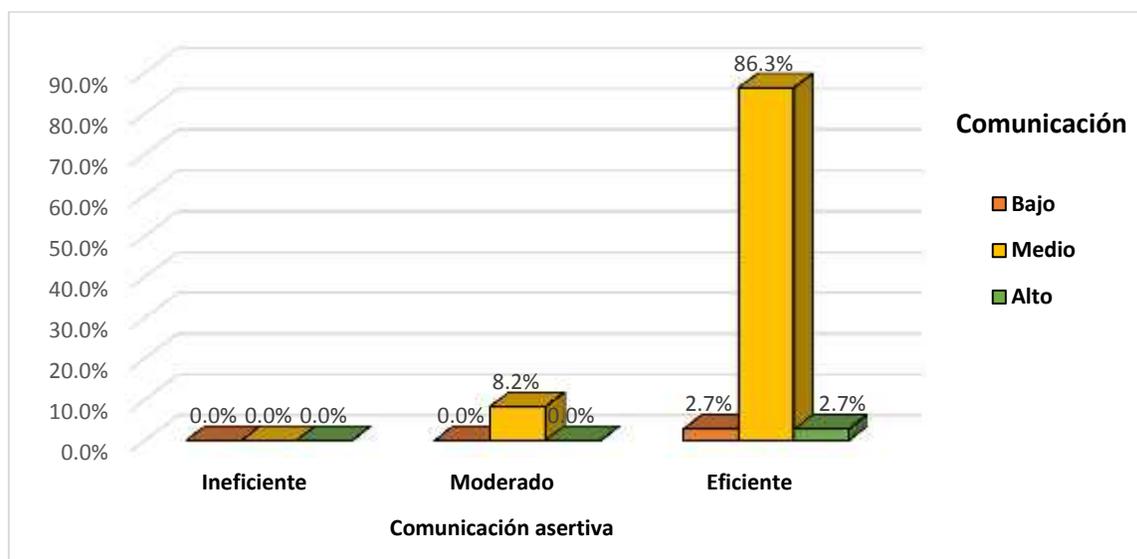
Se observan en la tabla 6 y figura 4, que los resultados ayudaron a realizar la descripción de los 73 docentes encuestados, el 8,2% perciben la comunicación asertiva como moderado, de los cuales, el 8.2% tienen un nivel de comunicación media. Además, del total, el 91,8% como eficiente la comunicación asertiva; de los cuales, el 2,7% percibe la comunicación en un nivel bajo, el 86,3% como medio y el 2,7% de los docentes como alto. Los indicadores de la dimensión comunicación que se enmarca en la rapidez, traslado de información y de agilidad, según los resultados se tiene que un mayor porcentaje está en un nivel medio, esto tendría como explicación que no hay un buen proceso comunicativo y que persisten problemas que deben ser resueltos.

Tabla 6*Tabla cruzada de comunicación asertiva y comunicación*

		Comunicación						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Comunicación asertiva	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderado	0	0.0%	6	8.2%	0	0.0%	6	8.2%
	Eficiente	2	2.7%	63	86.3%	2	2.7%	67	91.8%
	Total	2	3%	69	95%	2	3%	73	100%

Figura 4

Gráfico de barras de comunicación asertiva y comunicación



Comunicación asertiva vs motivación

Se observan en la tabla 7 y figura 5, que los resultados ayudaron a realizar la descripción de los 73 docentes encuestados, el 8,2% perciben la comunicación asertiva como moderado, de los cuales, el 1.4% tienen un nivel de motivación baja, el 6.8% tienen una motivación media y el 0% tiene una motivación alta. Además, del total, el 91,8% considera que existe una eficiente la comunicación asertiva; de los cuales, el 1.4% percibe una motivación baja, el 63.0% como medio y el 27.4% de los docentes como alto. Sobre los indicadores de la dimensión motivación en los que están el respeto, el prestigio, reconocimiento y satisfacción y la autonomía, según los resultados, se tiene que un mayor porcentaje indica que se encuentran en un nivel medio, con lo que se puede afirmar que los docentes no se encuentran

motivados y que todavía no hay una política educativa de poder elevar el nivel de motivación de los mismo.

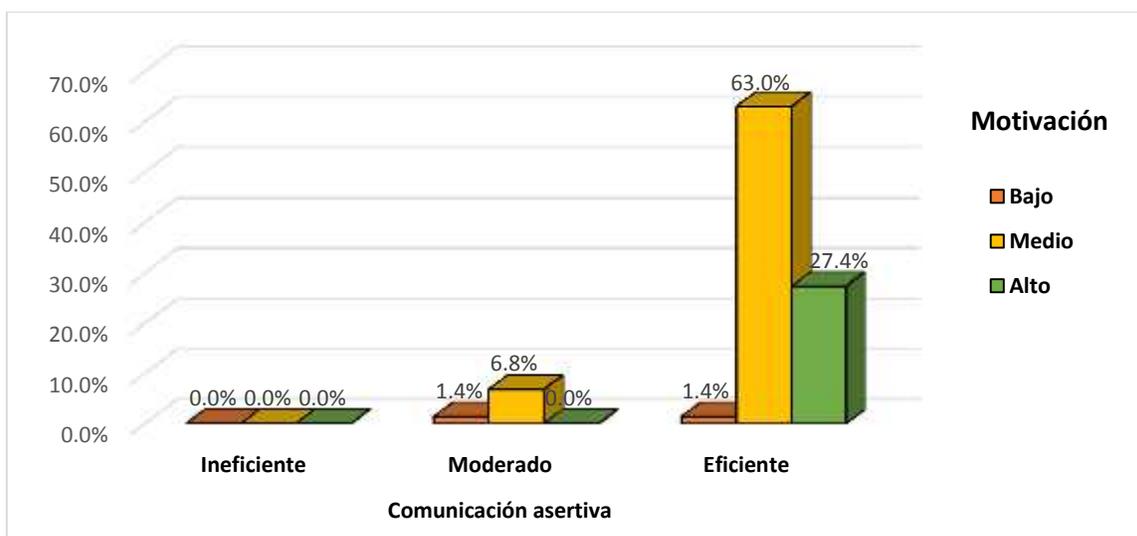
Tabla 7

Tabla cruzada de comunicación asertiva y motivación

		Motivación							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Comunicación asertiva	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderado	1	1.4%	5	6.8%	0	0.0%	6	8.2%
	Eficiente	1	1.4%	46	63.0%	20	27.4%	67	91.8%
	Total	2	3%	51	70%	20	27%	73	100%

Figura 5

Gráfico de barras de comunicación asertiva y motivación



Comunicación asertiva vs confianza

Se observan en la tabla 8 y figura 6, que los resultados ayudaron a realizar la descripción de los 73 docentes encuestados, el 8,2% perciben la comunicación asertiva como moderado, de los cuales, el 8.2% tienen un nivel de confianza medio. Además, del total, el 91,8% considera que existe una eficiente la comunicación asertiva; de los cuales, el 2.7% percibe una confianza baja, el 86.3% como medio y el 2.7% de los docentes considera un nivel de confianza alto. Sobre los indicadores

de la dimensión confianza, según los resultados se encuentra en su mayoría en un nivel medio, con lo que también se puede afirmar que existen problemas que deben ser resueltos y también analizados en la institución para mejorar la confianza.

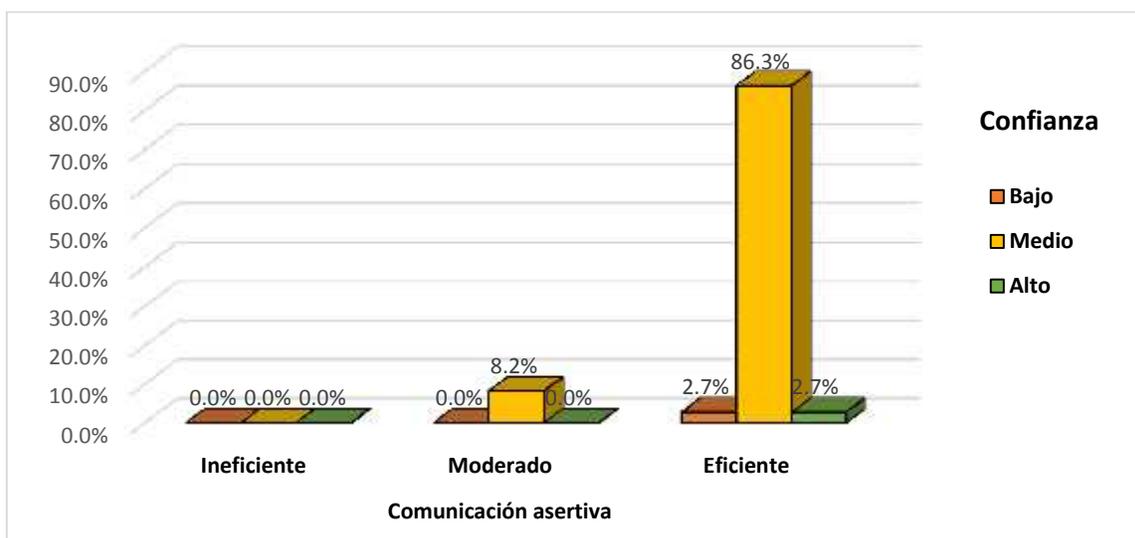
Tabla 8

Tabla cruzada de comunicación asertiva y confianza

		Confianza							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Comunicación asertiva	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderado	0	0.0%	6	8.2%	0	0.0%	6	8.2%
	Eficiente	2	2.7%	63	86.3%	2	2.7%	67	91.8%
	Total	2	3%	69	95%	2	3%	73	100%

Figura 6

Gráfico de barras de comunicación asertiva y confianza



Comunicación asertiva vs participación

Se observan en la tabla 9 y figura 7, que los resultados ayudaron a realizar la descripción de los 73 docentes encuestados, el 8,2% perciben la comunicación asertiva como moderado, de los cuales, el 6,8% tienen un nivel de participación baja y el 1,4% tienen una participación media. Además, del total, el 91,8% considera que existe una eficiente la comunicación asertiva; de los cuales, el 1,4% percibe una participación baja, el 65,8% como medio y el 24,7% de los docentes como alto.

Sobre los indicadores de la dimensión participación, un mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio, lo cual da a comprender que no todos los docentes participan de manera activa y comprometida con las actividades de la institución.

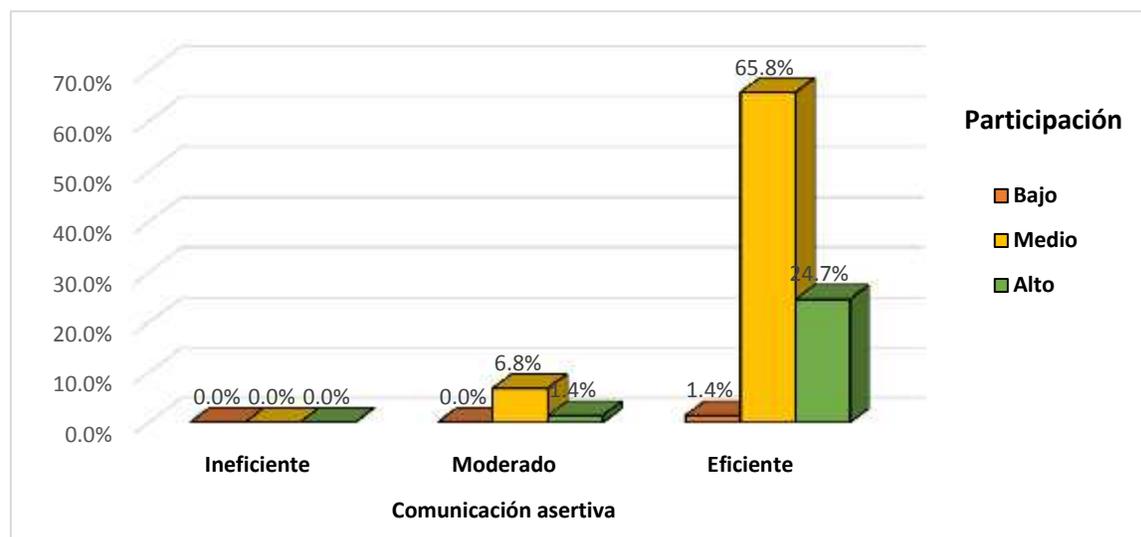
Tabla 9

Tabla cruzada de comunicación asertiva y participación

		Participación							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Comunicación asertiva	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderado	0	0.0%	5	6.8%	1	1.4%	6	8.2%
	Eficiente	1	1.4%	48	65.8%	18	24.7%	67	91.8%
	Total	1	1%	53	73%	19	26%	73	100%

Figura 7

Gráfico de barras de comunicación asertiva y participación



Ñ Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.077	73	,200*
Comunicación asertiva	.092	73	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la tabla 10, se muestra los resultados respecto a la prueba de normalidad, donde se evidencia que los datos respecto a clima institucional y comunicación asertiva se comportan bajo la curva de normalidad. Esto debido a que el valor de significancia= 0.200 es mayor a 0.05, nivel de significancia al 95%. Por lo que con suficiente certeza estadística se afirma que los datos de las dos variables de estudio se comportan de forma normal, es decir, bajo una curva paramétrica

Hipótesis general:

Ho: La comunicación asertiva no influye significativamente en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

Ha: La comunicación asertiva influye significativamente en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

- **Regresión lineal**

$$Y = 43.607 + 0.519(x_1) + u$$

Donde:

y : C ins (V. Dependiente)

x_1 : Comunicación asertiva (V. Independiente)

u : Error estándar

Tabla 11

Resumen del modelo de comunicación asertiva y clima institucional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,291 ^a	0.085	0.072	11.631

a. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

En la tabla 5, se expone el resumen del modelo de la comunicación asertiva y clima institucional. Esto evidencia que la variable clima institucional se explica a través de la variable independiente, comunicación asertiva, respecto al valor que muestra el estadístico R² ajustado = 0.072, es decir, que el 7.2 % explica la variabilidad clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021.

Tabla 12

ANOVA del modelo de comunicación asertiva y clima institucional

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	889.634	1	889.634	6.577	,012 ^b
Residuo	9604.338	71	135.272		
Total	10493.973	72			

a. Variable dependiente: Clima institucional

b. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

La significancia del ANOVA fue 0,012 menor al 0.05 con el cual, se indica que la variable clima institucional es significativa para el modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma la existencia de una influencia de la comunicación asertiva sobre el clima institucional.

Tabla 13*Coefficientes del modelo de comunicación asertiva y clima institucional*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
a. Variable dependiente: Clima institucional	(Constante)	43.607	22.592		1.930	0.058
	Comunicación asertiva	0.519	0.202	0.291	2.564	0.012

La tabla de coeficientes se aprecia que las betas coeficientes, de acuerdo al valor de significancia = 0.012 menor a 0.05, con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación. Mediante el coeficiente B = 0.519, indica que, existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la comunicación asertiva, causa un incremento del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. Por ende, una mejora de la comunicación asertiva influye en el clima institucional.

Hipótesis específica 1:

Ho: La comunicación asertiva no influye significativamente en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

Ha: La comunicación asertiva influye significativamente en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

- **Regresión lineal**

$$Y = 16.782 + 0.206(x_1) + u$$

Donde:

y : Clima institucional (V. Dependiente)

x_1 : Comunicación asertiva (V. Independiente)

u : Término de error

Tabla 14*Resumen del modelo de comunicación asertiva y comunicación*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,059 ^a	0.353	0.105	2.339

a. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

En la tabla 8, se expone el resumen del modelo de la comunicación asertiva y comunicación. Esto evidencia que la variable comunicación se explica a través de la variable independiente, comunicación asertiva, respecto al valor que muestra el estadístico R2 ajustado = 0.105, es decir, que el 10.5% explica la variabilidad de la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021.

Tabla 15*ANOVA del modelo de comunicación asertiva y comunicación*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1.374	1	1.374	0.251	,002 ^b
Residuo	388.407	71	5.471		
Total	389.781	72			

a. Variable dependiente: Comunicación

b. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

La significancia del ANOVA fue 0,02 menor al 0.05 con el cual, se indica que la variable comunicación asertiva es significativa para el modelo. Por lo que, con un nivel de confianza, se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma la existencia de una influencia de la comunicación asertiva sobre la comunicación de los docentes.

Tabla 16*Coefficientes del modelo de comunicación asertiva y comunicación*

Modelo	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t	Sig.
--------	---------------------------------	------------------------------	---	------

		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	16.782	4.543		3.694	0.000
	Comunicación asertiva	0.206	0.041	0.059	0.501	0.002

a. Variable dependiente: Comunicación

La tabla de coeficientes se aprecia que las betas coeficientes, de acuerdo al valor de significancia = 0.012 menor a 0.05, con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación. Mediante el coeficiente B = 0.206, indica que, existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la comunicación asertiva, causa un incremento del 20.6% del nivel de comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. Por ende, una mejora de la comunicación asertiva influye en una mejora en la comunicación.

Hipótesis específica 2:

Ho: La comunicación asertiva no influye significativamente en la motivación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

Ha: La comunicación asertiva influye significativamente en la motivación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

- **Regresión lineal**

$$Y = 1.753 + 0.206(x_1) + u$$

Donde:

y : M ó n (V. Dependiente)

x_1 : C ó t ó n a (V. Independiente)

u : T ó d ó e

Tabla 17*Resumen del modelo de comunicación asertiva y motivación*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,383 ^a	0.147	0.134	3.301

a. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

En la tabla 16, se expone el resumen del modelo de la comunicación asertiva y motivación. Esto evidencia que la variable comunicación de los docentes se explica a través de la variable independiente, comunicación asertiva, respecto al valor que muestra el estadístico R2 ajustado = 0.134, es decir, que el 13.4% explica la variabilidad comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021.

Tabla 18*ANOVA del modelo de comunicación asertiva y motivación*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	132.783	1	132.783	12.188	,001 ^b
Residuo	773.545	71	10.895		
Total	906.329	72			

a. Variable dependiente: Motivación

b. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

La significancia del ANOVA fue 0,01 menor al 0.05, nivel de error, con el cual, se indica que la variable motivación es significativa para el modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis uno y se afirma la existencia de una influencia de la comunicación asertiva sobre la motivación de los docentes.

Tabla 19*Coefficientes del modelo de comunicación asertiva y motivación*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
a. Variable dependiente: Motivación	(Constante)	1.753	6.412		0.273	0.785
	Comunicación asertiva	0.206	0.057	0.383	3.491	0.001

La tabla de coeficientes se aprecia que las betas coeficientes, de acuerdo al valor de significancia = 0.012 menor a 0.05, con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación. Mediante el coeficiente B = 0.206, indica que, existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la comunicación asertiva, causa un incremento del 20.6% del nivel de comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. Por ende, una mejora de la comunicación asertiva influye en una mejora en la comunicación.

Hipótesis específica 3:

Ho: La comunicación asertiva no influye significativamente en la confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

Ha: La comunicación asertiva influye significativamente en la confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

- **Regresión lineal**

$$Y = 7.669 + 0.081(x_1) + u$$

Donde:

$y : C$ (V. Dependiente)

$x_1 : C$ ó $n a$ (V. Independiente)

$u : T$ $d e$

Tabla 20*Resumen del modelo de comunicación asertiva y confianza*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,241 ^a	0.058	0.045	2.240

a. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

En la tabla 19, se expone el resumen del modelo de la comunicación asertiva y la confianza de los docentes. Esto evidencia que la variable confianza de los docentes se explica a través de la variable independiente, comunicación asertiva, respecto al valor que muestra el estadístico R² ajustado = 0.045, es decir, que el 4.5% explica la variabilidad de la confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021.

Tabla 21*ANOVA del modelo de comunicación asertiva y confianza*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	21.885	1	21.885	4.363	,040 ^b
Residuo	356.170	71	5.016		
Total	378.055	72			

a. Variable dependiente: Confianza

b. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

La significancia del ANOVA fue 0,04 menor al 0.05, nivel de error, con el cual, se indica que la variable confianza es significativa para el modelo, es decir, aporta al modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis uno y se afirma la existencia de una influencia de la comunicación asertiva sobre la confianza de los docentes.

Tabla 22*Coefficientes del modelo de comunicación asertiva y confianza*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
a. Variable dependiente: Confianza	(Constante)	7.669	4.351		1.763	0.082
	Comunicación asertiva	0.081	0.039	0.241	2.089	0.040

La tabla 21, de coeficientes se aprecia que las betas coeficientes, de acuerdo al valor de significancia = 0.012 menor a 0.05, con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación. Mediante el coeficiente B = 0.206, indica que, existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la confianza, causa un incremento del 8.1% del nivel de confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. Por ende, una mejora de la comunicación asertiva influye en una mejora en la confianza de los docentes.

Hipótesis específica 4:

Ho: La comunicación asertiva no influye significativamente en la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

Ha: La comunicación asertiva influye significativamente en la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

- **Regresión lineal**

$$Y = 17.402 + 0.217(x_1) + u$$

Donde:

$y : C$ (V. Dependiente)

$x_1 : C$ ó $n a$ (V. Independiente)

$u : T$ $d e$

Tabla 23*Resumen del modelo de comunicación asertiva y participación*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,270 ^a	0.073	0.060	5.274

a. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

En la tabla 22, se expone el resumen del modelo de la comunicación asertiva y la confianza de los docentes. Esto evidencia que la variable participación de los docentes se explica a través de la variable independiente, comunicación asertiva, respecto al valor que muestra el estadístico R² ajustado = 0.060, es decir, que el 6% explica la variabilidad de la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021.

Tabla 24*ANOVA del modelo de comunicación asertiva y participación*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	155.082	1	155.082	5.575	,021 ^b
Residuo	1975.001	71	27.817		
Total	2130.082	72			

a. Variable dependiente: Participación

b. Predictores: (Constante), Comunicación asertiva

La significancia del ANOVA fue 0,021 menor al 0.05, nivel de error, con el cual, se indica que la variable participación es significativa para el modelo, es decir, aporta al modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis uno y se afirma la existencia de una influencia de la comunicación asertiva sobre la participación de los docentes.

Tabla 25*Coefficientes del modelo de comunicación asertiva y participación*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
a. Variable dependiente: Participación	(Constante)	17.402	10.245		1.699	0.094
	Comunicación asertiva	0.217	0.092	0.270	2.361	0.021

La tabla de coeficientes se aprecia que las betas coeficientes, de acuerdo al valor de significancia = 0.021 menor a 0.05, con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación. Mediante el coeficiente B = 0.217, indica que, existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la comunicación asertiva, causa un incremento del 21.7% del nivel de confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. Por ende, una mejora de la comunicación asertiva influye en incremento de la participación de los docentes.

V. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo general se determinó que de la prueba estadística $R^2 = 0.072$ evidencia que la variable clima institucional se explica a través de la variable independiente, comunicación asertiva, el cual explica la variabilidad clima institucional de los docente,, por otro lado según la prueba ANOVA muestra significancia = 0.012 menor a 0.05 que evidencia que mediante el coeficiente $B = 0.519$, indica que, existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la comunicación asertiva, causa un incremento del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021, sobre este resultado el siguiente autor coincide, Cartuche (2021) determinó la relación que existe entre comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la “Unidad Educativa Isabel de Godin, legó a la conclusión que las personas poseen una comunicación asertiva adecuada, no poseen dificultades de desarrollar relaciones personales, sin embargo, al no poseer una adecuada comunicación asertiva tienen dificultades de relacionarse con su entono. La comunicación asertiva puede tener diferentes aristas en su relación con otros indicadores, por ello es que cuando se realiza la inferencia de los resultados que se obtuvieron, debe considerarse que las instituciones presentan características distintas, pese a ser incluso del mismo nivel o incluso en un mismo contexto geográfico, teóricamente se puede indicar a Boro (2021) que afirma que el clima institucional es un proceso de cuantificación de la cultura de una organización. La palabra clima generalmente describe las prácticas involucradas en la comunicación, el conflicto, el liderazgo y las recompensas. Los resultados obtenidos tienen por ende un aspecto fundamental en el que se estima que el clima institucional tiene necesariamente dependencia de otros aspectos, como en este caso la comunicación asertiva, que es un aspecto muy importante para poder mantener buenas relaciones interpersonales; ambos resultados coinciden en este aspecto porque hay una imperante necesidad de mejorar todos los factores o variables que inciden en el clima institucional.

Sobre el objetivo referido a determinar la influencia entre la comunicación asertiva en la comunicación, en base a la prueba estadística ANOVA la significancia fue 0,012 menor al 0.05 con el cual, se indica que la variable clima institucional es significativa para el modelo. El cual evidencia con suficiente certeza estadística que se acepta y se afirma la existencia de una influencia de la comunicación asertiva sobre el clima institucional; este resultado obtenido coincide con el autor Ortiz (2018) quien valoró la relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo institucional, su resultado principal fue que el clima Organizacional a nivel interno es favorable, aunque hay problemas de conflictos y factores externos, que afectan los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y estudiantes. La comunicación es un factor esencial en el clima institucional porque sin ella no puede realizarse un intercambio de ideas e incluso opiniones para que puedan ser valoradas por quienes pertenecen a una organización, como es en este caso esta institución educativa. Pacheco et ál. (2018) indica que el clima institucional se define como el ambiente que desarrollar una institución partiendo de las prácticas personales de quienes la componente, se encuentra compuesto por varios factores, entre ellos la comunicación que existe entre todos, la confianza, valores practicados como son el respeto, la honestidad y que generan un clima de confianza y también de comodidad para todos quienes la componen. Se le conoce también con el término de moral laboral, se conceptualiza como es estado de ánimo que puede ser cuantificado y estudiado acorde a los métodos que están relacionados a los psicosociológicos. Lo cual ayuda a que durante los procesos de investigación se estime también los contextos y el marco teórico que comprende la variable. Otro autor también que se debe considerar es Yang (2015) quien indicó que encuentra que el desempeño de las instituciones de educación superior en el mundo se ha convertido en un tema emergente; de esta última consideración teórica se puede confirmar también que en la población estudiada, es necesario realizar determinados estudios a fin de poder mejorar el clima institucional en consideración a otras variables que pueden tener un nivel de incidencia, siendo necesariamente temas que se encuentran en permanente desarrollo.

Respecto al objetivo referido a medir la influencia de la comunicación asertiva en la motivación, en el resultado estadístico mediante el coeficiente $B = 0.206$, indica que existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la comunicación asertiva, el cual causa un incremento del 20.6% del nivel de comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. Por ende, una mejora de la comunicación asertiva influye en una mejora en la comunicación, partiendo del análisis se puede afirmar que una adecuada implementación de la comunicación asertiva si predice una significativa variación de la motivación, el siguiente autor si coincide con el resultado que se obtuvo, Leal (2019) analizó la comunicación asertiva como estrategia gerencial en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, concluyó que es evidente que el personal adscrito a la institución tenía deficiencia en la comunicación asertiva, así como también poca participación en el fomento del clima organizacional. Sobre la dimensión del clima institucional, es necesario señalar que la motivación es un factor esencial en su desarrollo porque ayuda a que tanto los factores internos y externos puedan alcanzar un mayor nivel de avance en la actividad que realiza la persona. Cañas y Hernández (2019) refieren que la comunicación asertiva está incluida como clave para el desarrollo humano, para la vida y también para que se puedan prevenir problemas de carácter psicosocial. Tanto el clima institucional y la comunicación son consustanciales al desarrollo de la persona. Rizwan et ál. (2015) opinaron que el clima institucional se está volviendo más crítico que nunca, por lo que la organización debe asegurarse de que todas las personas que aportan valor a la organización quieran permanecer y continuar poniendo sus energías en su trabajo por el bien de la organización. En este contexto es que hay todavía un conjunto de consideraciones que responde a la motivación, que también en este caso puede ser influenciado por la comunicación asertiva, por ello, es que es indispensable también realizar un diagnóstico sobre las variables estudiadas y también de otras.

Respecto al objetivo referido a medir la influencia entre la comunicación asertiva y la confianza, la prueba de coeficiente beta, de acuerdo al valor de

significancia = 0.012 menor a 0.05, el cual el coeficiente B es igual a 0.206, indica que, existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la confianza, causa un incremento del 8.1% del nivel de confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021, el cual evidencia que una mejora de la comunicación asertiva influye en una mejora en la confianza de los docentes, de otro lado el autor Aguilar (2018) en su trabajo de investigación determinó la relación entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018, una de sus conclusiones fue que la comunicación asertiva presenta una directa relación puesto que $Rho=0,753$ y $p=0.000$, lo que señala que es significativa con la variable relaciones interpersonales en maestros del nivel secundario de las IIIIEE de los Olivos, 2018. Con lo que puede también analizarse que la comunicación asertiva en caso del antecedente de investigación, se encuentra en un contexto diferentes en el que el clima institucional presenta otras características al contexto de la localidad en la que se realizó esta investigación, este aspecto es relevante porque cuando se desea hacer un análisis sobre un tema no solamente debe considerarse el aspecto delimitado por el factor diversidad. Aguilar y Vargas (2010) señalan que cuando se está en el proceso comunicativo se requiere de mantener una conversación en base a un clima institucional que propenda la comprensión y la tolerancia; la confianza, es un factor predominante dentro del clima institucional, porque es un factor que incide en que las personas puedan tener relaciones interpersonales óptimas que puedan propiciar el diálogo y también un buen trabajo en equipo. Rawat (2017) afirma que el clima institucional puede ser abierto, autónomo, controlado, familiar, paternal y cerrado, con lo que también se puede estimar que se requiere también de buenas relaciones, no solamente en el ámbito educativo, sino también en otros.

Respecto al objetivo referido a medir la influencia de la comunicación asertiva en la participación, se aprecia que las betas coeficientes, de acuerdo al valor de significancia = 0.021 menor a 0.05, por medio de la prueba estadística el coeficiente B es igual a 0.217 el cual muestra que existe una relación positiva y por cada cambio en una unidad de la comunicación asertiva, causa un incremento del 21.7% del nivel

de confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. El cual evidencian una mejora de la comunicación asertiva influye en incremento de la participación de los docentes, el siguiente autor concuerda con los resultados obtenidos, Tapahuasco (2018) que en su tesis determinó que la relación entre los estilos de comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas de la Plaza Principal de Vitarte, 2017, como resultado inferencial se tiene que hay una relación entre la variable comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los profesores de las IIEE de la plaza principal de Vitarte. Con este resultado se puede también inferir que la comunicación es un factor clave de relaciones interpersonales. La comunicación presenta elementos que deben ser considerados en la resolución de problemas. S la transmisión y creación de mensajes, recepción y escucha de mensajes y la respuesta del grupo o de las personas; cuando las personas se comunican deben aplicar estos elementos, porque para transmitir ideas, debe pensarse también en las consecuencias que puede tener, las reacciones que puede generar en el receptor y fundamentalmente analizar si la manera de comunicarse es la correcta o responde al logro del objetivo comunicativo que se desea lograr (Vásquez & Núñez, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

De acuerdo al valor de significancia = 0.012 menor a 0.05, se concluye que se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que, se afirma que existe una influencia positiva de la comunicación asertiva sobre el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.

Segunda:

Se encontró que la comunicación asertiva influye positivamente sobre la comunicación de los docentes, esto se evidenció debido a que la significancia bilateral asintótica resultó con un valor de 0,002, menor al 0.05, entonces a un nivel de significancia al 95% se acepta la hipótesis de la investigación.

Tercera:

Se encontró que la comunicación asertiva influye positivamente sobre la motivación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, esto fue evidente por el coeficiente beta resultó 0,206 y el valor de significancia resultó menor a 0.05.

Cuarta:

Se concluye que existe una influencia positiva de la comunicación asertiva sobre la confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis, Cusco, 2021 mediante el coeficiente beta= 0.081 con una Sig. 0.04. Por lo que, se acepta la hipótesis de la investigación

Quinta:

Se concluye que existe una influencia positiva de la comunicación asertiva sobre la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco en el año 2021. Debido a que el coeficiente B igual a 0.217 y un valor de significancia de 0.021 menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al señor director de la institución educativa Inmaculada Concepción, realizar la implementación de un plan estratégico a través del cual pueda promoverse buenas prácticas relacionadas a la comunicación asertiva para que pueda mejorar también el clima institucional, el cual es muy importante para que puedan tenerse buenas relaciones interpersonales que puedan ayudar a lograr los objetivos educativos planteados.

Segunda:

A los coordinadores de las diferentes áreas de la I.E. Inmaculada Concepción que de manera periódica puedan realizar talleres sobre la comunicación asertiva para que puedan elevar el nivel del clima institucional, para que sea propicio para todos en cuanto concierne a su trabajo en la institución.

Tercera:

Al personal que se encarga de poder realizar diferentes eventos de carácter extracurricular como es la elaboración de programas para los docentes como el fortalecimiento de los colegiados, promover espacios en los que se pueda dialogar sobre los problemas de comunicación que existen en la institución para poder aplicar estrategias innovadoras.

Cuarta:

A los señores padres, inculcar a través de sus representantes la comunicación asertiva para que pueda también reflejarse las buenas prácticas institucionales.

Quinta:

A quienes realizarán investigaciones, que puedan ahondar en los conocimientos que se brindaron sobre las variables estudiadas para que puedan realizar una investigación con un mayor nivel de profundidad.

REFERENCIAS

- Aguilar-Morales, J., & Vargas-Mendoza, J. (2010). *Comunicación asertiva. Network de Psicología Organizacional*. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. https://mec.gov.py/talento/archivo/concurso08-16/material_lectura/comunicacion_educativa/comunicacion_asertiva.pdf
- Aguilar, M. (2018). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar_LM.pdf?sequence=1
- Aguirre, E., & De La Torre, C. (2019). *Metodología de la investigación científica* (L. M. S.R.L. (ed.); 1st ed.). 2019-08-2021. <http://isbn.bnpgob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=105943>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Boro, M. (2021). Organisational climate and job satisfaction of faculty members in higher education: a study on bodoland university, assam, india. *International Journal of Advanced Research*, 9(01), 999–1007. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/12381>
- Calua, M., Delgado, Y., & López, Ó. (2021). Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática. *Revista Boletín Redipe*, 10(4), 315–334. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i4.1274>
- Cañas, D., & Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143–165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Carcausto-Calla, W., & Morales-Quispe, J. (2017). Publicaciones sobre ética en la investigación en revistas biomédicas peruanas indizadas. *Anales de La Facultad de Medicina*, 78(2), 57. <https://doi.org/10.15381/anales.v78i2.13199>

- Cartuche, M. (2021). *Comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la "Unidad Educativa Isabel de Godín"* [Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7798/1/UNACH-EC-FCEHT-TG-P.EDUC-2021-000059.pdf>
- Casanova Alván, I. (2018). Espacios laborales para profesionales independientes. 18 de Diciembre Del 2018. https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/proyectograduacion/archivos/4971.pdf
- Cheng-Cheng, Y. (2015). The Effects of Higher Education's Institutional Organizational Climate on Performance Satisfaction: Perceptions of University Faculty in Taiwan. *International Business Research*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n8p103>
- Corrales, A., Quijano, N., & Góngora, E. (2017). Enseñanza e investigación en Psicología. *Redalyc.Org*. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- FAO. (2021). *Comunicación para el desarrollo*. <https://www.fao.org/communication-for-development/es/>
- Fedor, J. (2016). La comunicación. *Universidad de Carabobo*. <chrome-extension://dagcmkpagjilhakfdhnbomgmjdpkdklff/enhanced-reader.html?openApp&pdf=http%3A%2F%2Fve.scielo.org%2Fpdf%2Fs%2Fv20n3%2Fart02.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo* (Universidad Continental (ed.); 1st ed.). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Guillermo, R. (2019). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ovidio Decroly, Yanacancha, Pasco, 2018* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4069/TM_CE-Ge_4851_G1

- Guillermo Rivera Rosa Elvira.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education*.
- Hernández, M., Lluesma, M., & Veras, B. (2019). Hacia una comunicación eficaz. *Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200006&lng=es&tlng=es.
- Hoy, W., Tarter, J., & Hottkamp, R. (1991). *Open schools/ healthy schools: Measuring organizational climate*. http://www.waynekhoy.com/pdfs/open_schools_healthy_schools_book.pdf
- Hurtado, S., Clayton-Pedersen, A., Allen, W., & Milem, J. (1998). Enhancing Campus Climates for Racial/Ethnic Diversity: Educational Policy and Practice. *The Review of Higher Education*, 21(3), 279–302. <https://doi.org/10.1353/rhe.1998.0003>
- Lipata, M. (2019). School Culture and School Climate in Public Elementary Schools in the Division of Antipolo City. *International Journal of Engineering Science and Computing*. [https://ijesc.org/upload/7636b40bbe48adffa65e73ee1d7dd68a.School Culture and School Climate in Public Elementary Schools in the Division of Antipolo City \(2\).pdf](https://ijesc.org/upload/7636b40bbe48adffa65e73ee1d7dd68a.School%20Culture%20and%20School%20Climate%20in%20Public%20Elementary%20Schools%20in%20the%20Division%20of%20Antipolo%20City%20(2).pdf)
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Universidad de Alcalá*. <https://raco.cat/index.php/Educacion/article/view/20736/20576>
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional de la Autoevaluación al plan de mejoramiento*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-177745_archivo_pdf.pdf
- More, R., & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Moreano, M. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq-Cusco*

- [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8257/EDMmozam2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. In L. Aguilar (Ed.), *Oxford* (1st ed.). <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- OCDE. (2021). *El cambiante mundo laboral requiere una nueva estrategia de empleo, dice la OCDE.*
<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/elcambiantemundolaboralrequiereunanuevaestrategiadeempleodicelaocde.htm>
- ONU. (2021). *Millones de trabajadores en todo el mundo salieron a protestar para reclamar el respeto a sus derechos y condiciones dignas de empleo y remuneración.* <https://www.telesurtv.net/news/onu-solicita-mejorar-entorno-laboral-trabajadores-20180502-0001.html>
- Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 201* [niversidad Nacional Autónoma de Nicaragua].
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WzLoH8JzAqkJ:repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Peñafiel-Villagómez, D., & García-Montero, G. (2021). La efectividad de la comunicación asertiva en la gestión Educativa del Colegio de Bachillerato Técnico “Simón Bolívar.” *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2–1), 156–173.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.533>
- Periasamy, R., & Probhu, J. (2021). Relationship among teacher effectiveness, occupational stress and organizational climate of school teachers. *International Research Journal of Modernization in Engineering.*
https://www.irjmets.com/uploadedfiles/paper/volume_3/issue_11_november_2021/17317/final/fin_irjmets1638169797.pdf
- Kaiser, R., & Yasir, H. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction

and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan. *Researchgate*, 1(2), 102–109. https://www.researchgate.net/profile/Rizwan-Danish/publication/280840587_Impact_of_Organizational_Climate_on_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_in_Education_Sector_of_Pakistan/links/55c8fd3508aeca747d670b7d/Impact-of-Organizational-Climate-on-Job-Satisfaction-and-Organizational-Commitment-in-Education-Sector-of-Pakistan.pdf

Rawat, B. (2017). *A Study of Organizational Climate of Kasturba Gandhi Balika Vidyalayas and Its Impact on Student Adjustment Quality of Learning and Drop out Rate* [Dayalbagh Educational Institute]. <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/222440>

Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

Solórzano, R. (2018). El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes. *Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100187&lng=es&tlng=es

Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior / The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 582–609.

<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Susaya, J. (2021). *Recursos digitales en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa inicial, San Juan de Lurigancho, 2020* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57707/Susaya_AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tapahuasco, C. (2018). *Estilo de comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los docentes de las I.E. de la Plaza Principal de Vitarte, 2017* [Universidad Nacional de Educación Enrique guzmán y Valle].
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2131/TM CE-Ge 3859 T1 - Tapahuasco Saldaña.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2131/TM_CE-Ge_3859_T1-Tapahuasco_Saldaña.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad de San Buenaventura Medellín. (2020). *Comunicación asertiva y empatía*.
<https://usbmed.edu.co/noticias/ampliacion-informacion/artmid/1732/articleid/4674/comunicacion-asertiva-y-empatia>

Universidad San Martín de Porres. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*.
https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II_CICLO/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf

Uysal, . (2015). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ili kisel ara tırmalarının de erlendirilmesi: bir meta analiz çalı ması. *The Journal of International Educational Sciences*, 2(5), 70–70.
<https://doi.org/10.16991/INESJOURNAL.129>

Vásquez, M., & Núñez, P. (2021). Trabajando las habilidades de comunicación con las familias. *Scielo*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322016000500015&lng=es&tlng=es

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021					
AUTORA: Alvarez Yhuae, Tania Rofsana					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general: PG: ¿De qué manera influye la comunicación asertiva en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿De qué manera influye la comunicación asertiva en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?</p> <p>PE2: ¿De qué manera influye la comunicación asertiva en la motivación de los docentes de la</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la influencia entre la comunicación asertiva y el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: HG: La comunicación asertiva influye significativamente en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p>	Variable 1: Comunicación Asertiva		
				Dimensiones	Indicadores
				Estrategias de asertividad	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica estrategias de asertividad - Motiva la asertividad en sus colegas
				Estilo asertivo	<ul style="list-style-type: none"> - Maneja un estilo asertivo - Comprende los diversos estilos de comunicación - Desarrolla la asertividad
				Comunicación precisa	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora la comunicación precisa - Opina de forma eficaz - Se comunica con confianza y empatía
	<p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la influencia entre la comunicación asertiva en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p> <p>OE2: Determinar la influencia entre la motivación asertiva en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas: HE1: La comunicación asertiva influye significativamente en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p> <p>HE2: La comunicación asertiva influye significativamente en la motivación de los docentes de la Institución Educativa</p>	Variable 2: Satisfacción escolar		
			Dimensiones	Indicadores	
				<ul style="list-style-type: none"> (1-5) (6-9) (10-13) (14-15) (16-18) (19-22) (23-26) (27-29) 	
				Ítems	
				Escala de medición	
				Niveles o rangos	
				<p>Nunca (1)</p> <p>Casi Nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Ineficiente: 20-33</p> <p>Moderada: 34-47</p> <p>Eficiente: 48-60</p>	

<p>Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?</p> <p>PE3: ¿De qué manera influye la comunicación asertiva en la confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?</p> <p>PE4: ¿De qué manera influye la participación asertiva en la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021?</p>	<p>2021.</p> <p>OE3: Determinar la influencia entre la confianza asertiva en la comunicación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p> <p>OE4: Determinar la influencia entre la comunicación asertiva en la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p>	<p>Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p> <p>HE3: La comunicación asertiva influye significativamente en la confianza de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p> <p>HE4: La comunicación asertiva influye significativamente en la participación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.</p>	<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación/traslado información - Rapidez, agilidad - Respeto - Aceptación - Espacios y horarios - Ocultar información 	<p>(1-11)</p>	<p>Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)</p>	<p>Baja 30-70 Media 71-111 Alta 112-152</p>
--	--	---	---------------------	---	---------------	--	---

		Clima institucional	Motivación	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía	(12-14)	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)		
			Confianza	- Confianza - Sinceridad	(15-19)			
			Participación	- El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupo formales e informales - Coordinación	(20-30)			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Explicativo.</p> <p>Diseño: No-experimental, transeccional, correlacional-causal.</p>	<p>Población: 73 docentes</p>	<p>Variable 1: Comunicación asertiva Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Mg. Marisela Ayme Aguilar Loyola Año: 2018 Lugar: Lima</p> <p>Variable 2: Clima institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Mg. Andrea Giovanna Reto Huaranga Año: 2018 Lugar: Lima</p>			<p>Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente proyecto de investigación.</p> <p>Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.</p>			

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable comunicación asertiva

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadore	ítems	Escala de medición	Rango
Comunicación asertiva	La comunicación asertiva presenta como base la actitud positiva de la persona durante sus relaciones con los demás, consiste en expresar valoraciones y opiniones, dejando de lado reproches, descalificaciones o enfrentamiento, es uno de los caminos más importantes para la	La comunicación asertiva es un medio a través del cual las personas pueden mantenerse en una interrelación permanente con sus semejantes, considerando aspectos de consideración	Motivación	Aplica estrategias de asertividad Motiva la asertividad de sus colegas	(1-5) (6-9)	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ineficiente: 20-33 Moderada: 34-47 Eficiente: 48-60
			Confianza	Maneja un estilo asertivo Comprende los diversos estilos de comunicación Desarrolla la asertividad	(10 - 13) (14-15) (16-18)		
			Participación	Mejora la comunicación precisa	(19 - 22) (23-26)		

	comunicación e interacción entre las personas (Universidad de San Buena Ventura, 2020).	sobre otras percepciones u otras maneras de observar un tema, con una conducta asertiva y proactiva. La escala utilizada fue de Likert: 5 "Siempre", 4 "Casi siempre", 3 "A veces", 2 "Casi nunca", 1 "Nunca".		Opina de forma eficaz Se comunica con confianza y empatía	(27-29)		
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadore	ítems	Escala de medición	Rango
Clima institucional	La comunicación asertiva presenta	La medición de la variable	Estrategias de asertividad	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio Autonomía	(12-14)	Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3)	Baja 30-70 Medi

	<p>como base la actitud positiva de la persona durante sus relaciones con los demás, consiste en expresar valoraciones y opiniones, dejando de lado reproches, descalificaciones o enfrentamiento, es uno de los caminos más importantes para la comunicación e interacción entre las personas (Universidad de San Buena Ventura, 2020).</p>	<p>se realizará considerando sus dimensiones e indicadores que permitieron realizar la elaboración de un cuestionario que responde a la necesidad de recolectar datos para que sean posteriormente analizados. La escala utilizada fue de Likert:</p>	Estilo asertivo	- Confianza Sinceridad	(15-19)	Alto (4) Muy alto (5)	a 71-111 Alta 112-152
			Comunicación precisa	<ul style="list-style-type: none"> - El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupo formales e informales Coordinación 	(20-30)		

		<p>“Muy alto” (5), “Alto” (4), “Regular” (3), “Bajo” (2), “Muy bajo” (1).</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadore	Ítems	Escala de medición	Rango
Clima institucional	La comunicación asertiva presenta como base la actitud positiva de la persona durante sus relaciones con lo demás, consiste en expresar	La medición de la variable se realizará considerando sus dimensiones e indicadores que permitieron realizar la	Estrategias de asertividad	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía 	(12-14)	Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)	Baja 30-70 Media 71-111 Alta 112-152
			Estilo asertivo	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Sinceridad 	(15-19)		
			Comunicación precisa	<ul style="list-style-type: none"> - El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupo formales e informales 	(20-30)		

	<p>valoraciones y opiniones, dejando de lado reproches, descalificaciones o enfrentamiento, es uno de los caminos más importantes para la comunicación e interacción entre las personas (Universidad de San Buena Ventura, 2020).</p>	<p>elaboración de un cuestionario que responde a la necesidad de recolectar datos para que sean posteriormente analizados. La escala utilizada fue de Likert: “Muy alto” (5), “Alto” (4), “Regular” (3), “Bajo” (2), “Muy bajo” (1).</p>		<p>Coordinación</p>			
--	---	--	--	---------------------	--	--	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Autor: Mg. Marisela Ayme Aguilar Loyola

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimado(a) docente, su opinión acerca de Comunicación asertiva en su I.E es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

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

Nº	Items	1	2	3	4	5
	Estrategias de asertividad					
01	Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto.					
02	Controlo mis emociones a partir de la reflexión.					
03	Me incomodo rápidamente cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.					
04	En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente.					
05	No soporto ver a personas que no controlan sus emociones : gritan y se enfadan en sus intervenciones.					
06	Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia.					
07	Controlo mis emociones, aun cuando me ofenden.					
08	Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto.					
09	En ocasiones no tolero el actuar de algunas personas.					
	Estilo asertivo					
10	Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva					
11	Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás.					
12	Me agrada que en una institución se trabaje en equipo.					

13	Quando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada.					
14	Inspiro confianza cuando hablo con los demás.					
15	Quando alguien habla, respeto su forma de pensar.					
16	Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto.					
17	Escucho a los demás sin formular prejuicios.					
18	Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo.					
	Comunicación precisa					
19	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso.					
20	Me gusta que me digan las cosas de forma directa.					
21	Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.					
22	Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos.					
23	Ante una agresión, respondo de forma asertiva.					
24	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia.					
25	Me solidarizo con las personas más necesitadas.					
26	Quando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación.					
27	Me causa admiración las personas seguras de sí mismas.					

CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

Autora: Mg. Andrea Giovanna Reto Huaranga



Instrumentos de medición
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Título: "Clima institucional y desempeño docente de la Universidad Cesar Vallejo, San Juan de Lurigancho- 2017"

Objetivo: Identificar la relación que tiene el clima institucional y el desempeño docente en las docentes de la Universidad Cesar Vallejo, San Juan de Lurigancho- 2017.

Sexo : Femenino () Masculino () **Edad :** _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
Comunicación						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Universidad donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Universidad?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Universidad?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Universidad?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Universidad en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Universidad se oculta información?					
Motivación						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Universidad?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Universidad?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Universidad?					

11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Universidad?					
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Universidad?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Universidad?					
Confianza						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Universidad?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la universidad?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Universidad?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Universidad?					
Participación						
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Universidad por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Universidad?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Universidad?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Universidad?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Universidad?					
30	¿En la Universidad existe una buena coordinación entre los docentes?					

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrategias de Asertividad								
1	Cuando entablo una conversación con una persona, le hago con respeto.	/		/		/		
2	Controlo mis emociones a partir de la reflexión.	/		/		/		
3	Me incomodo rápidamente cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.	/		/		/		
4	En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente.	/		/		/		
5	No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan o se enfadan en sus intervenciones.	/		/		/		
6	Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia.	/		/		/		
7	Controlo mis emociones, aun cuando me ofenden.	/		/		/		
8	Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto.	/		/		/		
9	En ocasiones no tolero el actuar de algunas personas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Estilo asertivo								
10	Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva.	/		/		/		
11	Muestro seriedad en el tono de voz cuando converso con los demás.	/		/		/		
12	Me agrada que en una institución se trabaje en equipo.	/		/		/		
13	Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada.	/		/		/		
14	Inspiro confianza cuando hablo con los demás.	/		/		/		
15	Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar.	/		/		/		
16	Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto.	/		/		/		
17	Escucho a los demás sin formular juicios.	/		/		/		
18	Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Comunicación preda								
19	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso.	/		/		/		

20	Me gusta que me digas las cosas de forma directa.	/		/		/		
21	Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.	/		/		/		
22	Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en si mismos.	/		/		/		
23	Ante una agresión, respondo de forma asertiva.	/		/		/		
24	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia.	/		/		/		
25	Me solidarizo con las personas más necesitadas.	/		/		/		
26	Cuando alguien está triste lo brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación.	/		/		/		
27	Me causa admiración las personas seguras de si mismas.	/		/		/		

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

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

15 de *7* del 20*18*

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *Beltrán Tarazona, Lucía Angélica*

DNI: *16.743.463*

Especialidad del evaluador: *IE en Educación con énfasis en Docencia y Estrat. Educativa*

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


 LUCÍA ANGELICA BELTRÁN TARAZONA
 M.C. EN EDUCACIÓN MÓDULO
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN EXPERTO 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrategias de Asertividad								
1	Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto.	✓		✓		✓		
2	Controlo mis emociones a partir de la reflexión.	✓		✓		✓		
3	Me incomodo rápidamente cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.	✓		✓		✓		
4	En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente.	✓		✓		✓		
5	No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan o se entoran en sus intervenciones.	✓		✓		✓		
6	Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia.	✓		✓		✓		
7	Controlo mis emociones, aun cuando me ofenden.	✓		✓		✓		
8	Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto.	✓		✓		✓		
9	En ocasiones no tolero el actuar de algunas personas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Estilo asertivo								
10	Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva.	✓		✓		✓		
11	Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás.	✓		✓		✓		
12	Me agrada que en una institución se trabaje en equipo.	✓		✓		✓		
13	Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada.	✓		✓		✓		
14	Insisto con confianza cuando hablo con los demás.	✓		✓		✓		
15	Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar.	✓		✓		✓		
16	Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto.	✓		✓		✓		
17	Escucho a los demás sin formular prejuicios.	✓		✓		✓		
18	Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación precisa								
19	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso.	✓		✓		✓		

20	Me gusta que me digan las cosas de forma directa.	✓		✓		✓		
21	Me agrada que los docentes que utilizan técnicas adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.	✓		✓		✓		
22	Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en si mismos.	✓		✓		✓		
23	Ante una agresión, respondo de forma asertiva.	✓		✓		✓		
24	Considero a las personas por igual: nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia.	✓		✓		✓		
25	Me solidarizo con las personas más necesitadas.	✓		✓		✓		
26	Cuando alguien está triste le ofrezco mi apoyo y hago que renuncie sobre su situación.	✓		✓		✓		
27	Me causa admiración las personas seguras de si mismas.	✓		✓		✓		

Observaciones (prestar al ítem suficiente): Si muy Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicativo después de corregir No aplicable

...12...de Julio del 2012

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rivera Cecilia Juvet

DN: 10293854

Especialidad del evaluador: Magister en Gerencia con Mención en Docencia y Gestión Educativa

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al contenido teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es necesario para comprender el contenido o desarrollar una habilidad específica.

³ Claridad: Se entienda sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, preciso y directo.

Nota: Suficiente, es éste suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


M^{te}. Cecilia Juvet
CIP 10'0353004

VALIDACIÓN EXPERTO 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Universidad donde labora?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Universidad?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Universidad?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Universidad?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Universidad en la comunicación?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que en la Universidad se oculta información?							
Motivación								
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Universidad?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Universidad?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Universidad?	✓		✓		✓		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Universidad?	✓		✓		✓		
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Universidad?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Universidad?	✓		✓		✓		
Confianza								
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Universidad?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la universidad?	✓		✓		✓		



16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Universidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la Universidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participación		Si	No	Si	No	Si	No
15	El motivo del pago de las contribuciones especiales es conocido por la población de SMP	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Universidad por parte de los profesores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Universidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Universidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Universidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Universidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿En la Universidad existe una buena coordinación entre los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Universidad por parte de los profesores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./ Mg.):

Michael Antonio Diaz

DNI: 09728010

Especialidad del validador:

Psicología

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.

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

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

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

Lima, 03 de septiembre del 2017

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

PARA EL CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	27

PARA EL CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	30

Anexo 7: Constancia de aplicación de instrumentos



UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL DE CANCHIS

Año del Bicentenario del Perú, 200 años de Independencia

El director de la Institución Educativa "INMACULADA CONCEPCIÓN" de Sicuani, expide la siguiente:

HACE CONSTAR

Que la Bach **Tania Rofsana Alvarez Yhuc**, identificado con DNI N° 40197914, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", ha realizado la aplicación de instrumento de recolección de datos Cuestionario sobre Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis, Cusco, 2021, a los docentes de esta digna institución, quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente a solicitud de la interesada y para los fines que estime conveniente.

Sicuani, 22 de diciembre del 2021



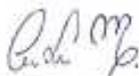
Anexo 8: Autorizaciones para uso de instrumentos (cuestionarios)

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Mediante el presente documento yo, Marisela Ayme Aguilar Loyola, con DNI N°42625342 doy mi consentimiento para que la señorita TANIA ROFSANA ALVAREZ YHUE utilice mi Instrumento de evaluación de mi tesis titulada "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018" para aplicar en su tesis "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INMACULADA CONCEPCIÓN, CANCHIS, CUSCO 2021".

Lima, 22 de DICIEMBRE 2021



FIRMA
DNI 42625342

AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Mediante el presente documento yo, Andrea Giovanna Reto Huaranga identificado con DNI Nro. 74032844, proporciono mis datos personales de manera libre, previa, expresa, voluntaria e inequívoca y doy mi consentimiento para que la señorita **TANIA ROFSANA ALVAREZ YHUE** utilice mi instrumento de evaluación de mi tesis titulada "Clima institucional y el desempeño docente en las Institución Educativa 514 "El Carmen " , San Juan de Miraflores, 2017 " para aplicar en su tesis de **COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INMACULADA CONCEPCIÓN, CANCHIS, CUSCO, 2021.**

Lima, 21 de DIEMBRE del 2021



Firma
DNI 74032844

Anexo 9: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA																															
DIMENSION	Estrategias de asertividad									SUB TOTAL	Estilo asertivo									SUB TOTAL	Comunicación precisa									SUB TOTAL	TOTAL
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUB TOTAL	10	11	12	13	14	15	16	17	18	SUB TOTAL	19	20	21	22	23	24	25	26	27	SUB TOTAL	TOTAL
1	5	4	2	1	5	5	5	2	3	32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	5	5	3	42	117
2	5	5	3	4	2	5	4	4	3	35	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39	4	5	5	5	4	5	4	3	5	40	114
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	99
4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	32	3	3	2	4	3	4	4	4	3	30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	97
5	5	4	3	1	1	3	4	3	2	26	4	4	5	4	3	5	4	5	4	38	3	4	5	4	4	4	5	3	4	36	100
6	4	4	3	3	4	5	4	4	5	36	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39	111
7	4	4	2	3	3	5	3	4	3	31	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38	4	4	5	5	4	5	4	3	4	38	107
8	5	5	2	3	3	5	4	5	3	35	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41	117
9	5	4	3	3	3	3	4	5	3	33	4	4	5	5	4	5	5	3	4	39	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	113
10	5	5	3	3	3	5	4	3	4	35	3	4	5	4	4	5	4	5	4	38	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40	113
11	5	4	4	1	2	5	2	2	2	27	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42	4	5	5	5	4	5	3	4	4	39	108
12	5	5	2	1	3	3	4	3	3	29	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40	3	5	4	4	4	4	4	5	4	37	106
13	5	4	2	2	3	3	3	4	3	29	3	4	5	4	3	4	4	3	3	33	4	5	3	3	3	5	4	4	3	34	96
14	5	5	1	3	3	5	5	1	3	31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	119
15	5	4	3	3	3	5	3	5	4	35	4	4	5	4	3	5	5	4	4	38	4	4	5	5	3	4	4	4	5	38	111
16	4	4	2	4	3	4	3	3	3	30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	100
17	5	4	3	3	3	5	4	2	4	33	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	112
18	5	4	3	2	4	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	104
19	4	4	3	3	4	2	4	4	2	30	5	4	5	4	3	3	4	4	4	36	3	3	5	5	4	5	5	3	4	37	103
20	5	5	1	3	3	5	5	5	3	35	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	3	5	42	119
21	5	4	1	1	3	5	4	3	2	28	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	114

22	5 4 3 3 3 4 3 3 3	31	4 4 5 4 4 5 5 5 4	40	4 4 5 5 4 4 5 4 4	39	110
23	5 4 3 2 4 3 3 5 4	33	3 5 5 4 3 3 4 4 4	35	3 3 5 5 3 3 5 5 5	37	105
24	5 4 2 3 2 4 4 4 3	31	3 4 5 4 3 4 5 5 4	37	4 4 5 5 4 5 4 3 4	38	106
25	5 4 2 3 3 5 4 3 3	32	4 4 5 4 4 5 5 4 4	39	4 4 5 5 4 5 4 3 4	38	109
26	5 5 3 4 3 5 4 3 4	36	4 5 5 4 4 5 5 5 3	40	3 5 5 4 4 5 4 4 5	39	115
27	5 5 3 2 3 4 5 3 3	33	4 5 5 4 5 4 5 4 4	40	4 5 4 4 4 5 4 5 4	39	112
28	5 4 2 2 3 5 4 3 2	30	3 4 4 5 4 5 4 4 4	37	4 5 5 5 4 5 4 4 5	41	108
29	5 5 3 2 3 5 4 4 3	34	5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	124
30	4 4 3 3 3 5 4 5 2	33	4 5 5 4 4 5 4 5 5	41	4 4 5 3 4 5 4 5 5	39	113
31	5 4 1 3 4 4 3 3 3	30	3 5 5 5 3 5 5 5 5	41	5 5 5 5 3 5 3 3 4	38	109
32	5 2 3 2 3 3 4 3 3	28	4 4 4 4 4 4 4 4 4	36	4 5 4 4 4 4 4 4 4	37	101
33	5 5 1 2 3 5 5 3 3	32	1 5 3 5 5 5 5 5 5	39	5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	116
34	5 5 3 4 3 5 4 2 1	32	4 5 5 5 5 5 5 5 5	44	4 5 5 5 5 5 5 4 5	43	119
35	5 5 1 3 3 4 4 3 3	31	3 4 3 4 4 4 4 4 4	34	4 5 4 4 3 5 5 4 3	37	102
36	5 4 1 2 2 5 4 5 4	32	4 5 4 5 5 5 5 4 4	41	4 3 5 5 4 5 4 3 5	38	111
37	5 4 2 3 3 4 4 3 3	31	4 4 4 4 4 4 4 4 4	36	4 4 4 4 4 4 5 4 4	37	104
38	5 4 3 3 3 4 3 4 3	32	3 4 5 4 4 4 4 4 4	36	4 5 5 5 3 4 4 4 5	39	107
39	4 4 3 4 3 5 4 3 3	33	3 4 5 4 5 5 5 4 3	38	4 5 5 4 3 5 5 5 4	40	111
40	5 4 3 1 3 5 5 3 3	32	4 4 5 5 5 4 5 4 5	41	4 5 5 3 5 5 5 4 5	41	114
41	5 4 3 2 3 5 4 3 4	33	4 4 5 4 4 4 5 4 4	38	3 5 5 5 4 4 5 5 5	41	112
42	5 5 3 1 3 5 5 1 3	31	5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	121
43	5 4 4 4 5 5 3 5 3	38	3 4 4 5 4 5 5 5 5	40	4 4 5 4 4 5 4 4 5	39	117
44	5 4 3 1 3 4 3 4 3	30	3 4 5 5 5 4 4 4 4	38	4 4 5 5 4 5 5 4 5	41	109
45	4 5 3 3 3 5 4 4 3	34	4 4 4 5 5 5 4 4 5	40	4 5 4 5 4 5 4 4 5	40	114
46	4 5 3 3 2 3 4 2 2	28	3 4 5 4 4 4 4 4 3	35	4 4 4 3 4 4 4 4 3	34	97
47	4 4 3 1 3 3 4 3 3	28	4 4 4 4 5 4 4 4 4	37	4 4 4 3 4 4 4 5 5	37	102
48	5 4 1 3 1 5 3 2 3	27	1 5 5 5 4 5 4 4 3	36	5 5 5 5 3 4 4 4 5	40	103
49	5 3 3 3 3 5 5 3 5	35	5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	3 5 5 5 5 5 5 5 5	43	123

50	5 5 2 3 3 5 5 5 3	36	5 5 5 5 5 5 5 5	45	5 5 5 4 5 5 4 4 5	42	123
51	5 4 3 3 5 5 5 3 3	36	3 4 4 5 3 5 3 5 3	35	3 5 5 5 3 5 5 5 5	41	112
52	4 4 3 3 4 4 4 3 3	32	4 4 5 4 3 5 4 4 4	37	3 4 5 5 4 5 4 4 5	39	108
53	5 5 3 4 2 5 4 2 3	33	4 5 5 5 5 5 5 5 5	44	5 5 5 5 5 5 5 5 4	44	121
54	5 5 3 3 4 4 4 5 3	36	2 5 4 5 5 5 5 5 4	40	3 5 4 3 5 5 5 4 3	37	113
55	4 4 3 3 3 4 5 3 4	33	3 3 5 5 5 5 5 5 5	41	5 5 5 5 5 5 5 3 5	43	117
56	5 5 2 1 3 5 5 3 3	32	5 5 5 5 4 5 5 5 4	43	4 5 5 5 5 5 5 5 5	44	119
57	5 5 3 3 3 5 4 5 3	36	4 4 5 4 4 5 5 4 5	40	5 5 5 5 4 5 4 4 4	41	117
58	4 5 3 2 3 5 5 5 3	35	5 5 5 4 4 5 4 5 4	41	5 5 5 5 5 5 5 4 5	44	120
59	5 5 3 5 3 5 5 1 3	35	5 5 5 5 4 5 5 5 4	43	4 5 5 5 5 5 5 4 5	43	121
60	5 4 3 4 4 5 4 4 3	36	4 3 5 4 4 3 5 4 4	36	3 4 4 5 4 5 5 5 4	39	111
61	5 4 3 3 2 5 3 4 4	33	4 4 5 5 4 4 4 3 5	38	4 4 5 5 4 4 5 5 5	41	112
62	5 5 2 3 1 3 5 5 1	30	5 4 5 4 4 5 5 5 5	42	4 5 5 2 5 5 5 4 5	40	112
63	5 4 3 3 3 5 3 3 3	32	4 5 5 4 4 3 4 3 5	37	5 5 5 5 5 4 5 4 5	43	112
64	5 5 3 3 3 4 4 4 3	34	2 5 5 5 5 5 4 4 5	40	5 5 5 5 5 4 4 3 4	40	114
65	5 5 2 2 3 5 5 5 3	35	5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	4 5 5 3 5 5 5 5 4	41	121
66	4 4 3 3 4 5 3 3 3	32	3 5 5 5 5 5 5 5 5	43	3 5 5 5 3 5 5 5 5	41	116
67	5 4 3 2 2 4 4 4 2	30	4 5 5 4 3 4 4 4 5	38	4 4 5 5 4 4 5 4 5	40	108
68	5 4 3 3 4 4 4 5 3	35	4 4 5 4 5 5 5 5 5	42	4 5 5 4 4 5 4 5 4	40	117
69	5 4 3 3 3 4 4 3 3	32	3 4 5 3 3 5 5 5 3	36	3 5 5 5 4 5 4 4 5	40	108
70	5 5 2 3 2 4 4 4 3	32	1 5 5 5 4 5 5 5 5	40	5 5 4 4 5 5 5 5 4	42	114
71	5 5 3 3 3 5 5 3 3	35	4 5 5 5 3 5 3 3 3	36	3 5 5 5 5 5 5 5 5	43	114
72	4 5 3 3 3 5 5 3 3	34	5 5 5 5 5 4 5 5 5	44	5 5 5 5 5 5 5 3 4	42	120
73	4 5 3 3 3 4 4 3 3	32	3 5 4 5 4 5 4 5 4	39	5 4 4 3 3 5 5 4 5	38	109

21	4 3 3 3 3 3	19	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 3 3 4	16	4 3 4 3 3 3 4 4 4 3 4	42	98
22	4 4 4 4 4 2	22	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	48	118
23	3 3 3 3 3 2	17	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 3 3 3	15	4 3 4 3 3 4 3 3 4 4 3 3	41	94
24	4 4 4 4 4 3	23	3 3 3 4 4 4 4	25	3 3 3 4 4	17	4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 3 4	44	109
25	3 3 3 3 3 2	17	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	36	89
26	3 3 3 3 3 2	17	3 3 3 4 3 4 3	23	3 3 4 4 3	17	4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 3 4	44	101
27	3 4 3 3 4 2	19	4 4 4 4 3 4 3	26	4 4 3 3 2	16	3 3 4 4 3 3 3 5 4 3 3 3	41	102
28	3 3 3 3 3 2	17	3 3 4 4 3 3 3	23	3 3 3 4 2	15	3 3 3 4 3 2 3 3 3 3 4 3	37	92
29	3 4 3 3 3 1	17	3 4 4 4 4 4 3	26	3 3 3 3 3	15	3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3	38	96
30	3 4 3 3 5 2	20	3 4 3 3 3 3 3	22	3 3 3 3 2	14	3 3 4 4 3 2 3 3 4 3 3 3	38	94
31	3 3 4 3 3 3	19	3 3 4 3 3 2 3	21	3 3 4 3 3	16	3 3 4 4 3 2 3 3 4 3 4 3	39	95
32	3 4 4 3 4 2	20	3 3 4 4 4 3 4	25	3 3 3 3 3	15	3 3 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3	38	98
33	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 4	22	4 4 3 3 2	16	3 3 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3	36	92
34	4 4 4 4 5 2	23	5 5 5 4 4 4 4	31	3 4 4 4 4	19	4 4 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5	54	127
35	1 1 2 3 2 4	13	2 3 1 2 2 2 2	14	2 2 1 2 3	10	3 1 2 2 2 2 2 2 4 4 2	28	65
36	4 4 3 4 4 3	22	4 3 4 4 4 4 4	27	4 3 4 4 2	17	4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4	45	111
37	3 3 3 3 3 2	17	4 4 4 3 3 3 3	24	3 3 3 3 3	15	3 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4	41	97
38	3 3 3 3 3 4	19	3 3 4 3 3 3 3	22	3 3 3 3 3	15	3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3	38	94
39	4 4 4 3 3 2	20	4 3 4 3 3 4 4	25	3 4 3 4 3	17	4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4	47	109
40	3 3 3 3 3 3	18	3 3 4 4 4 4 5	27	4 4 3 4 4	19	4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 3	45	109
41	3 3 4 3 3 3	19	3 4 4 4 4 4 4	27	4 3 4 4 3	18	3 4 5 4 3 4 4 4 4 4 4 4	47	111
42	3 1 3 3 3 2	15	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 2 3 3	14	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	36	86
43	4 4 4 3 3 2	20	3 3 4 4 3 3 3	23	3 3 3 4 3	16	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3	37	96
44	4 4 4 3 2 3	20	4 3 4 4 4 4 4	27	3 3 4 3 4	17	4 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 4	41	105
45	3 3 3 2 3 1	15	4 3 4 3 4 3 3	24	3 3 3 3 3	15	4 3 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3	40	94
46	4 3 4 3 4 2	20	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 4 4 2	16	4 4 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3	40	97
47	4 4 5 3 4 3	23	4 4 5 5 4 4 4	30	4 3 4 4 3	18	4 4 3 3 3 3 4 5 5 4 4 5	47	118
48	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 3 4 3	16	3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 3 3	38	93

49	4 4 4 4 4 2	22	4 4 4 4 4 4 4	28	3 3 3 3 3	15	3 4 3 3 3 3 4 4 3 4 4 3	41	106
50	3 3 3 3 3 4	19	3 2 3 3 2 2 3	18	2 2 3 3 2	12	3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3	35	84
51	3 3 3 3 3 3	18	3 3 2 3 3 3 3	20	3 3 3 3 3	15	3 3 3 2 3 3 5 2 3 3 3 2	35	88
52	4 3 4 4 4 1	20	4 4 4 4 4 4 3	27	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4	45	112
53	5 5 4 4 5 1	24	4 5 5 4 4 4 5	31	4 4 4 5 5	22	4 4 5 4 4 3 4 5 5 4 5 4	51	128
54	3 4 4 3 4 1	19	4 4 4 3 4 4 3	26	3 3 4 4 2	16	3 4 4 3 1 3 3 4 4 4 3 4	40	101
55	3 3 3 4 3 3	19	3 3 4 4 4 4 4	26	4 4 4 4 4	20	4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4	45	110
56	3 4 3 2 1 1	14	4 4 3 3 4 4 3	25	3 4 4 3 4	18	4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 3 4	48	105
57	4 4 4 3 3 2	20	3 4 3 4 4 4 4	26	3 4 4 4 4	19	5 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4	48	113
58	3 3 3 2 3 2	16	3 4 3 4 4 3 3	24	3 3 4 4 4	18	4 4 2 3 3 4 3 3 3 3 3 3	38	96
59	4 4 4 4 4 2	22	4 4 4 4 5 4 4	29	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4	47	118
60	2 3 3 2 2 3	15	3 3 4 3 3 3 3	22	3 3 3 4 4	17	4 3 2 3 3 3 3 3 2 2 2 3	33	87
61	3 4 3 2 3 3	18	3 3 3 3 2 3 3	20	3 2 3 3 2	13	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3	37	88
62	3 3 4 2 4 1	17	4 4 5 4 3 3 4	27	4 4 4 5 2	19	4 4 4 4 3 3 4 4 4 5 4 4	47	110
63	3 3 3 3 3 2	17	3 3 4 4 4 4 4	26	3 3 3 4 3	16	3 4 2 3 4 3 3 4 4 4 4 4	42	101
64	3 3 3 3 3 2	17	4 4 4 4 4 3 3	26	3 3 3 3 3	15	4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 4	43	101
65	4 4 4 4 4 1	21	4 4 4 4 4 4 3	27	4 4 4 4 3	19	4 4 5 5 3 4 4 5 5 5 4 5	53	120
66	3 3 3 4 4 4	21	3 3 3 3 3 3 4	22	4 3 3 5 4	19	3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3	38	100
67	4 4 3 3 4 2	20	4 4 3 4 3 3 4	25	3 4 4 3 4	18	4 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4	41	104
68	4 4 2 3 4 2	19	3 3 4 4 3 3 4	24	4 4 4 4 3	19	4 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 4	42	104
69	3 4 4 4 4 1	20	4 4 4 5 4 3 3	27	3 3 4 3 4	17	4 5 4 4 4 3 4 4 4 4 5 4	49	113
70	3 3 3 3 3 3	18	3 3 4 4 3 3 3	23	3 3 3 3 4	16	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	36	93
71	3 3 3 2 3 3	17	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 3 3 3	15	3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 2 2	32	85
72	4 4 3 3 3 2	19	4 4 4 3 3 4 3	25	4 3 3 4 3	17	4 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 4	40	101
73	3 3 3 3 3 3	18	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 5 3	20	5 4 4 3 4 4 3 4 5 4 4 3	47	113

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL DE CANCHIS

Año del Bicentenario del Perú, 200 años de Independencia

El director de la Institución Educativa "INMACULADA CONCEPCIÓN" de Sicuani, expide la siguiente:

HACE CONSTAR

Que la Bach Tania Rofsana Alvarez Yhuc, identificado con DNI N° 40197914, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", ha realizado la aplicación de instrumento de recolección de datos Cuestionario sobre Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021, a los docentes de esta digna institución, quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente a solicitud de la interesada y para los fines que estime conveniente.

Sicuani, 22 de diciembre del 2021



Anexo 10: Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación asertiva	,535	73	,000
Clima institucional	,461	73	,000
Comunicación	,473	73	,000
Motivación	,417	73	,000
Confianza	,473	73	,000
Participación	,442	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INMACULADA CONCEPCIÓN, CANCHIS. CUSCO, 2021", cuyo autor es ALVAREZ YHUE TANIA ROFSANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA DNI: 25844756 ORCID 0000-0002-9253-9999	Firmado digitalmente por: PPONCET el 22-01-2022 18:11:46

Código documento Trilce: TRI - 0285227