



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas
del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021.**

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

AUTORA:

Pizarro Bernedo, Amparo (ORCID: 0000-0001-9414-2832)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Al todopoderoso por darme las fuerzas suficientes para culminar la maestría y poder cumplir con mi propósito.

AGRADECIMIENTO

A la persona que amo y que estuvo presente en todo momento apoyándome desde el inicio hasta el final en el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	14
Tabla 2.	Frecuencia y porcentaje con respecto a asertividad.	16
Tabla 3.	Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de asertividad.	16
Tabla 4.	Frecuencia y porcentaje con respecto a clima laboral.	17
Tabla 5.	Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de clima laboral.	17
Tabla 6.	Resultados de la prueba de normalidad.	18
Tabla 7.	Relación1entre asertividad y clima laboral.	18
Tabla 8.	Relación1entre las dimensiones de clima laboral y asertividad.	19

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Niveles de asertividad
- Figura 2. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión asertividad
- Figura 3. Niveles de clima laboral
- Figura 4. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión clima laboral

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, como problema general fue: “Asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021”, teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021.

El estudio fue de diseño no experimental, descriptivo y correlacional de tipo básica. Cuya muestra estuvo conformada por 80 docentes del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. Para obtener la información se utilizó como técnica la encuesta online para cada una de las variables que estuvieron constituidas por 24 preguntas, aplicando la escala de Likert.

Llegando a la siguiente conclusión, los resultados evidencian que existe relación directa y alta de acuerdo a la prueba Rho de Spearman ($r = 0.716$), entre las variables asertividad y clima laboral. Por tanto, se interpreta que mientras mayor sea el uso del asertividad como estilo de comunicación, habrá mayores posibilidades que exista un adecuado clima laboral.

Palabras Clave: asertividad, clima laboral, comunicación asertiva, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The present research work, whose general problem was: "Assertiveness and work environment in preschool public educational institutions in Puente Piedra, 2021", having as general objective to determine the relationship between assertiveness and work environment in preschool public educational institutions in Puente Piedra, 2021.

The study was of a non-experimental, descriptive and correlational design of a basic type. It was made up of 80 teachers from preschool in Puente Piedra. To get the information, the online survey was used as a technique for each of the variables that consisted of 24 questions applying the scale of Likert.

In conclusion, the results show that there is a direct and high relationship according to the test Rho de Spearman ($r = 0.716$) between the variables assertiveness and work environment. Therefore, it's interpreted that when is more the use of assertiveness as a communication style, there will be greater possibilities for an adequate work environment to exist.

KEYWORDS: assertiveness, work environment, assertive communication, relationships

I.-INTRODUCCIÓN

Nivel internacional, las instituciones educativas del mundo reflejan poca comunicación asertiva entre los miembros que la integran teniendo como resultado problemas emocionales que se ven reflejados en el ámbito laboral y para mejorar se requiere de trabajo en equipo asumiendo responsabilidades, retos, desafíos con la finalidad de obtener el propósito esperado que es convivir en un clima laboral favorable que beneficie a todos los colaboradores de la comunidad educativa.

Esta problemática que se presenta es consecuencia de los bajos niveles de habilidades blandas que son visibles en el sector educativo, como hace referencia Unesco (2011), da a conocer la importancia de la comunicación asertiva para impulsar y mantener prácticas positivas generando un clima favorable para todos los colaboradores de la institución educativa. Asimismo, Briones, Urquiza, Navia y Guevara (2020), señalaron que la comunicación asertiva en las instituciones educativas favorece las relaciones interpersonales en diferentes circunstancias de la vida. Para Ramírez (2020), mencionó que la problemática que se presenta en las instituciones educativas debido a la escasa o poca comunicación entre todos los integrantes que laboran en la misma y que a consecuencia de la pandemia ha provocado estrés laboral, poca asertividad entre los colaboradores; en tanto se debe difundir una buena comunicación asertiva con todas las personas que laboran dentro de la institución generando de esta manera un clima laboral positivo y de esta manera trabajar en equipo por el bienestar de la comunidad educativa, en cuanto Verástegui y Cotrina (2020) detallaron que la importancia de difundir las relaciones interpersonales permitirá mantener una buena comunicación asertiva con todos los integrantes de la institución educativa, de esta manera desarrollarán sus labores dentro de un clima favorable.

A nivel nacional tanto en las diferentes UGEL y redes la mayoría de las instituciones educativas presentan conflictos internos entre directivos, docentes, auxiliares, administrativos, etc.; a consecuencia que no se evidencia una comunicación asertiva locuaz, el mal manejo de las relaciones interpersonales, docentes resistentes al cambio y poca flexibilidad para trabajar en equipo; ya que los colaboradores no se

ven identificados con la institución donde se desempeñan, debido a la escasa comunicación asertiva de esta manera tornándose un clima laboral inadecuado porque muchas veces no es clara, eficaz, no se respeta las ideas, opiniones de los demás propiciando de esta manera un clima conflictivo entre todas las personas que están involucradas en el escenario educativo Unesco (2017) y PUCP (2019).

En este sentido Minedu (2020) destacó la importancia de la comunicación asertiva en las instituciones educativas como herramienta de integración y solución de conflictos, así como también lo señala el nuevo currículo educativo que requiere se realice un trabajo en equipo y específicamente a los directores que no solamente lleven a cabo trabajos operativos, sino que implementen estrategias que integren a toda la comunidad educativa, asimismo Torres y Dávila (2019), detallaron la problemática de las instituciones educativas basadas en los parámetros de comunicación asertiva y clima laboral encontrándose dentro de niveles intermedios, de esta se puede evidenciar que aun estos términos no se acentúan dentro de la cultura organizacional de las instituciones educativas.

En el ámbito local, las instituciones educativas que formaran parte de la investigación se encuentran ubicadas en el distrito de Puente Piedra cuentan solamente con el nivel inicial, donde se observó la siguiente problemática; se percibe un clima laboral inadecuado a consecuencia de que las docentes se resisten a trabajar en forma conjunta y coordinada, careciendo de habilidades sociales y escaso uso de la asertividad como medio de comunicación importante y vital, para evitar situaciones desfavorables en el entorno general y teniendo como resultado un retroceso en el proceso educativo. De esta manera, el clima laboral negativo que se presenta es originado por la poca o escasa comunicación asertiva entre las docentes debido a la poca tolerancia ante la opinión de otros; demostrar poco respeto para tratar a otras personas, así como no saber escuchar y entender lo que piensan los demás.

En cuanto al problema de investigación la pregunta general es ¿Qué relación existe relación entre asertividad y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021?, como problemas específicos se detallan: ¿Qué relación existe entre asertividad y las dimensiones relaciones

interpersonales, cohesión de grupo y calidad de vida laboral? (anexo 1).

En cuanto a la parte teórica, la investigación propuesta busca profundizar el conocimiento apoyándose en la teoría y conceptos acerca de las variables a investigar. Tomando en cuenta que el asertividad es un estilo de comunicación ideal que una persona emplea para la mejora de sus relaciones interpersonales, así como también el clima laboral considerándolo desde el enfoque que las personas tienen del ambiente donde se desarrollan y la descripción de las particularidades que se encuentran. Todo aquello permitirá a los colaboradores de la comunidad educativa conocer el impacto que tiene el asertividad como estrategia en la gestión educativa y su aporte en el desarrollo de la vida laboral.

Desde la justificación práctica, se propone estrategias que puedan solucionar la débil comunicación que actualmente existe en la red educativa que es objeto de estudio fortaleciendo y mejorando el buen uso del asertividad entre directivos, docentes, auxiliares, administrativos, etc.; con la finalidad de tomar acciones sobre puntos específicos que impiden y/o dificultan se puedan desarrollar dentro de un clima laboral agradable y de desarrollo colectivo.

De la misma forma a nivel metodológico, se aplicarán dos cuestionarios uno para cada variable y de esta manera comprender de manera general el estudio de las mismas. Estos instrumentos serán utilizados para recolectar información, es decir elaborar diseños explicativos o predictivos que brinden mayores luces sobre las relaciones causales que subyacen entre estas.

Por otra parte, el objetivo general del presente estudio es: Determinar la relación que existe entre asertividad y clima laboral y los objetivos específicos son: determinar la relación que existe entre asertividad y las dimensiones relaciones interpersonales, cohesión de grupo y calidad de vida laboral

Finalmente se estableció que la hipótesis general es: Existe relación entre asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas y las específicas son: existe relación entre asertividad y las dimensiones relaciones interpersonales, cohesión de grupo y calidad de vida laboral.

II.- MARCO TEÓRICO

En referencia a las investigaciones realizadas de las variables a analizar, en el nivel internacional podemos citar el estudio realizado en Colombia por Cañas y Hernández (2019), el objetivo fue realizar un análisis de la comunicación asertiva desde el enfoque personal frente a las particularidades sociodemográficas de los profesores, usando un método cuantitativo, a través de un estudio transaccional descriptivo, se consideró como muestra 39 docentes. Se determinó que la mayoría de los entrevistados se encuentran un rango promedio hacia arriba, es decir usan una comunicación asertiva, al mismo tiempo se encontró diferencias estadísticas en los factores nivel de formación, años de experiencia y el número de hijos, proponiéndose un programa educativo que fortalezca y/o mejore algunas características de esta comunicación.

De la misma forma en Ecuador, Cartuche (2021), elaboro una investigación que busca relacionar la comunicación asertiva y su impacto en las relaciones interpersonales del docente, la metodología usada fue cuantitativa con diseño no experimental, de tipo descriptivo; se tomó como muestra 133 docentes, aplicándose test de asertividad. Luego del análisis de datos se concluyó que en la institución predomina un nivel de comunicación ligeramente asertivo, encontrándose dificultades a nivel empático entre sus miembros. Sugiriendo talleres de reforzamiento para dar alcance de la importancia de este tipo de comunicación y su impacto en sus actividades diarias.

También podemos incluir el estudio realizado en Venezuela por Gómez (2017), la cual tuvo como propósito determinar el efecto de la comunicación asertiva con el clima laboral, basado en una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo explicativo, considerando como muestra a 153 docentes y 15 directivos, aplicándose cuestionarios en escala Likert. Como resultado llego a la conclusión que los integrantes de la comunidad educativa no reconocen fallas en lo que refiere a comunicación asertiva, al mismo tiempo se requiere de un estilo de comunicación clara y precisa de todos los colaboradores.

En cuanto al estudio de la segunda variable realizado en Nicaragua por Martínez, Canales y Solís (2019) tuvo como propósito valorar la incidencia del trabajo del equipo

directivo en el clima laboral del personal docente, cuyo enfoque investigativo es cuantitativo, descriptivo. Se utilizó el programa estadístico SPSS, para el procesamiento de datos y análisis estadísticos. La muestra seleccionada estuvo conformada por: 7 docentes, 36 estudiantes, directora y subdirectora. Llegando a la siguiente conclusión que el clima laboral es estable en cuanto a las relaciones interpersonales.

Por otro lado en Ecuador Brasales (2021) realizó la presente investigación que tuvo como finalidad diagnosticar los niveles de clima laboral y el desempeño de los docentes, el trabajo fue correlacional descriptivo, para la recolección de información se utilizó una población de 77 docentes, los instrumentos empleados para la variable clima laboral se tomó como base el instrumento de medición establecido por el Ministerio de Trabajo, mientras tanto que para identificar el desempeño laboral se basó en el cuestionario determinado por el Ministerio de Educación; en tanto se concluyó que un clima favorable conlleva a una buena predisposición en el trabajo, lo cual tendrá un impacto positivo en el aprendizaje- enseñanza de los estudiantes.

A nivel Perú podemos destacar el aporte realizado Tapahuasco (2018), con el objetivo de mostrar la relación que existe entre las variables comunicación asertiva y compromiso organizacional, la metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal, con un diseño no experimental y se contó con la participación de 131 docentes. Como resultado se obtuvo la efectividad de garantizar la comunicación asertiva, por tanto, se recomienda elaborar un plan anual de comunicación asertiva, enfocado en criterios que tendrán un impacto significativo en el logro de los objetivos planteados.

Asimismo, Tejada (2018), en su investigación el fin es establecer la relación entre asertividad y calidad de servicio en una institución pública, para el estudio se aplicó un análisis cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional; la muestra de estudio estuvo formada por 57 colaboradores, aplicándose encuestas para ambas variables. Se constató que, existe una notable concordancia entre las variables mencionadas, lo que revela que la asertividad y calidad son directamente proporcionales, impactando positivamente en el servicio educativo.

Al respecto Medina (2018), su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la comunicación asertiva de los directores y el manejo de los conflictos laborales de los profesores, el método fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, la muestra fue de 5 Directores y 36 Profesores se aplicó como instrumento el cuestionario. Concluyo que mantener una comunicación asertiva va a permitir el manejo de conflictos que se puedan manifestar en el sector educativo.

En referencia a la variable clima laboral para Gonzales (2020), el propósito de estudio fue comparar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes, asimismo, fue de enfoque cuantitativo, no experimental transversal con un diseño correlacional, cuya muestra se conformó por 300 docentes. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento se utilizó un cuestionario para las variables. Dando por concluido que la variable clima laboral tiene una relación directa con la variable estrés y satisfacción laboral.

Para Sánchez (2018), su estudio tuvo como finalidad comparar la relación entre clima laboral y el estrés laboral de los colaboradores, el tipo de investigación es descriptivo correlacional con un diseño no experimental, la muestra estaba constituida por 33 docentes, el instrumento utilizado es la encuesta para ambas variables. Obteniendo como resultado que si existe correlación entre las variables clima laboral y estrés laboral, donde se muestra una asociación altamente entre dichas variables.

Para concluir Torres (2020), realizó un estudio cuyo propósito fue determinar la relación de la comunicación asertiva con clima laboral, el tipo de investigación fue correlacional con diseño no experimental de corte transversal, se empleó como instrumento un cuestionario para medir el nivel de la comunicación asertiva y el clima laboral, donde participaron 56 colaboradores de la institución educativa. Por tanto, se concluyó que la comunicación asertiva se encuentra en un nivel bajo, lo cual influye de manera significativa en el clima laboral de la institución.

La presente investigación parte de dos variables de estudio, la primera es asertividad aquella capacidad que tenemos las personas al relacionarnos con los demás basándonos en el respeto, seguridad, confianza, personalidad y comunicación eficiente siendo parte importante para desenvolverse en un ambiente favorable; por

tanto, existen diversas teorías de esta variable, la teoría de García y Magaz (2011), proponen su modelo cognitivo conductual integrado para dar a conocer como las personas manifiestan su conducta asertiva de todo aquello que percibe en el entorno donde se desenvuelve y que finalmente va a obtener una respuesta emocional inmediata e involuntaria frente a las diversas situaciones que se presentan diariamente (asertiva o no asertiva).

En tanto la teoría de Yagosesky (2000, citado en Abanto, 2017), precisa que el asertividad es aquella manifestación que transmite sentimientos, opiniones, ideas para defender y transmitir nuestros derechos actuando con seguridad, confianza y de esta manera controlar nuestras emociones, no dejándose llevar por la ansiedad, culpa o rabia respetando a los demás. Asimismo, la teoría del aprendizaje social de Bandura (1976, como se citó en Moreno, 2020) hace referencia a los diversos tipos de comportamiento dentro de ellos se encuentra el comportamiento asertivo es aquel que se aprende con el quehacer diario a través de la observación del medio en el que se desenvuelven las personas.

De tal manera Amayuela y Mieles (2015), sobre asertividad la definen como aquella habilidad que tienen las personas para comunicarse con las demás y teniendo como factor importante el debido comportamiento asertivo en el desarrollo del proceso educativo.

Para Romero y Castillo (2019), definen la asertividad como una destreza que tenemos las personas al expresar de manera directa las ideas, opiniones, sentimientos y deseos permitiendo llevar una buena comunicación con las personas que se encuentran a nuestro alrededor, asimismo Gago (2017), hace referencia a la asertividad como una conducta propia del ser humano que no solamente va a desarrollar actividades personales, sino que a su vez ayudara a mejorar sus relaciones y habilidades sociales con los de su entorno. A su vez, Serrano (2004), define el asertividad como una habilidad social que va a permitir mejorar todo tipo de relaciones interpersonales favoreciendo y facilitando el trabajo en grupo.

Según Mitamura (2018), el concepto que brinda sobre asertividad está basado en el contexto y función, esto quiere decir que va a depender mucho del estado anímico

y emocional de las personas para que se mantenga una buena comunicación con los demás. Es así que Pfafman (2017), entiende que el asertividad es una forma de comunicación que tiene como característica responder a todo tipo y forma de conducta de las personas con las que se relaciona, permitiendo de esta manera clasificar los diversos tipos de comportamiento. Para Risso (2002), asertividad es aquella habilidad que ayuda a mejorar y resolver los diversos tipos de comunicación, permitiendo de esta manera mantener una buena relación para tomar decisiones en grupo al presentarse malos entendimientos entre las personas que nos relacionamos.

De tal manera Cid (2018), define asertividad como una forma de comunicación que pretende alcanzar un balance entre la agresividad y la pasividad de tal manera que no se permita que otra u otras personas decidan por nosotros y respeten nuestras ideas, opiniones, sentimientos, críticas, etc.; frente o sobre los demás.

Asimismo, Solórzano (2018), conceptualiza la asertividad como tener confianza en sí mismo, autoestima, propia personalidad, manteniendo una comunicación segura y eficiente frente a los demás; para Ortega (2019), la asertividad es un comportamiento y no algo propio de la personalidad refiriéndose de tal manera como una habilidad social; Rodríguez y Noé (2017), definen la asertividad como un medio que va a permitir afrontar diversas situaciones de la vida cotidiana de tipo conflictivo, social, emocional, acoso, etc.; según Deaño (2020), la asertividad nos permite expresar pensamientos, ideas, opiniones, sentimientos, necesidades con honestidad sin afectar los derechos de las demás personas.

Sobre los componentes de la variable asertividad según García y Magaz (2011), citado por Gonzales (2017), propusieron las siguientes dimensiones para medir el asertividad: auto asertividad, heteroasertividad y comunicación asertiva.

El primer componente auto asertividad se constituye como la expresión sincera de emociones propias, así como también la defensa de nuestras propias opiniones, gustos o deseos, evitando lastimar y/o vulnerar los derechos de otras personas García y Magaz (2011).

Es algo propio del ser humano como ente social que abarca diferentes aspectos

personales de cada quien como es la confianza, autoestima, dignidad, seguridad, etc.; al interactuar con todas las personas que se encuentran en su alrededor Pérez (2013).

En relación al segundo componente heteroasertividad es un modelo que abre paso a la excelencia de los buenos vínculos con las demás personas ya sea en el entorno social y laboral de esta manera se va a originar grandes oportunidades permitiendo una buena comunicación para la obtención de propósitos, objetivos y metas en los diversos grupos de trabajo Pérez (2013).

Es el valor y el significado que se otorga a las opiniones, ideas, sentimientos, conductas, comportamientos de los demás para así reconocer que todos tenemos derechos asertivos Chong (2015).

Sobre el tercer componente comunicación asertiva, se considera como una prioridad en el ámbito social de los seres humanos, con la finalidad de evitar los problemas psicológicos y sociales en el que nos encontramos inmersos las personas Amayuela y Mieles (2015) y Cañas y Hernández (2019).

Es aquella capacidad verbal que se relaciona con la conducta asertiva que engloba pensamientos, acciones, ideas, sentimientos que favorecen y ayudan a las personas a lograr sus metas y propósitos personales permitiendo de esta manera brindar consejos o apoyo en circunstancias que se requiera Mantilla (2002).

Para la variable clima laboral se tiene como soporte teórico a diversos investigadores, a Litwin y Stinger (1968 citado por Brunet 2004), su teoría expone la conducta de las personas dentro de las organizaciones en lo que refiere a motivación y clima, por lo que el clima laboral viene ser el resultado subjetivo de las características que se percibe directa o indirectamente del ambiente interno de una organización, las cuales pueden ser medibles o cuantificables, influyendo en la motivación y comportamiento de las personas.

En tanto Bruner (2011), precisa que el clima organizacional compone una configuración de particularidades de una organización y las particularidades personales de un individuo, estableciendo con esto su personalidad. Considerándolo

como un componente multidimensional de elementos, por ejemplo, estilo de dirección, formas de comunicación o espacios donde interactúan.

Según Ehrhart (2011), señala al clima laboral como el conjunto de percepciones compartidas relacionadas con las políticas, prácticas y procedimientos, así como también las conductas que una organización ve recompensados, apoyados y esperados en un contexto laboral, y el significado psicológico que ellas adquieren para sus miembros, por otro lado Chiavenato (2000), quien define al clima organizacional como las cualidades o propiedades que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización.

En tanto García (2003) representa las percepciones que la persona tiene de la organización en la cual se desarrolla y el concepto que se ha formado de ella en términos de variables como independencia, cordialidad, organización, beneficios, consideración, apoyo, entre otros. También Likert (1986) afirmó que el clima organizacional es el término usado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. Para Peláez (2010), el clima organizacional está vinculado a las diversas emociones y actitudes que identifican a cada miembro con sus actividades habituales, y la forma de cómo asume su rol dentro de la organización; la cual debe guardar relación con la cultura organizacional.

Asimismo, Minedu en la competencia 3 dentro del MBDD, define clima laboral como aquel lugar que debe existir una convivencia democrática donde el docente promueva de manera empática y asertiva las relaciones interpersonales, en un ambiente acogedor promoviendo relaciones de cooperación inclusivo.

Con referente a la variable clima laboral, Salazar (2015) hace mención de las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión de grupo y calidad de vida laboral, de modo que relaciones interpersonales se define como aquella persona que muestra empatía hacia los demás, permitiendo reforzar los lazos entre todos los miembros, en términos de comunicación, compañerismo, respeto y ayuda mutua.

En tanto Aresta (2011), preciso sobre la primera dimensión relaciones interpersonales dando a conocer como el resultado de las personas que canalizan y

regulan emociones positivas y negativas, se enfrentan a momentos tensos como también agradables. Para lo cual es importante encontrar un equilibrio de emociones con la finalidad de establecer relaciones armoniosas.

Por otro lado, Bisquerra (2003), hizo mención a la relación interpersonal como una mutua interacción entre dos o más personas, siendo estas reguladas por normas que permitan la consecución de objetivos dentro una organización.

Sobre la segunda dimensión cohesión de grupo, Salazar (2015) describió de la siguiente manera como la cercanía y confianza de los miembros de un grupo en base a un correcto comportamiento e identidad. Fortaleciendo el trabajo en equipo y por tanto elevando la productividad para la obtención de metas propuestas.

Según Carrón (2000), afirmo la cohesión de grupo es un proceso interactivo que se manifiesta en la tendencia de un grupo a integrarse progresivamente y permanecer unido, trabajando en obtener sus objetivos y/o satisfacción de las necesidades personales de sus miembros.

En relación a la tercera dimensión, calidad de vida laboral según Salazar (2015), el respondió que responde al enfoque que da la institución con sus colaboradores, haciéndoles partícipes de la toma de decisiones y de la libre expresión de propuestas. Creando adecuadas condiciones de trabajo e impulsando el bienestar físico y mental.

Para Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral está compuesta de diversos factores: que el colaborador guste del trabajo que realiza, posibilidad de trascender dentro de la organización, mejores beneficios y compensación, ambiente de relaciones armoniosas, impactando todas estas a nivel psicológico y físico en el trabajador.

III.- MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básica, ya que está orientada a encontrar nuevos conocimientos sin un propósito de aplicación específica e inmediata, orientado al hallazgo de principios y leyes científicas, pudiendo también llamarse investigación científica básica Sánchez (2018).

Fue de nivel descriptivo correlacional, de acuerdo a Hernández (2013) se están midiendo y evaluando estadísticamente las dos variables entre sí mismas.

El estudio es de tipo no experimental, porque no se controla de forma directa las variables independientes, sin ser manipulables de forma planeada Kerlinger (2002), transversal ya que estudia las variables a investigar y el comportamiento de las mismas, por esta razón toda la información obtenida por las personas tienen similitud con las variables que posteriormente serán recopiladas en un tiempo establecido Coll (2020), teniendo un enfoque cuantitativo Sampieri (2006), por pertenecer a un campo estadístico, partiendo de una recolección de datos para el posterior análisis de un escenario objetivo a partir de cálculos numéricos y/o estadísticos. Finalmente, el método empleado es hipotético deductivo, debido que se ha determinado una hipótesis a partir de la observación de un caso de estudio Jiménez (2017).

3.2. Variable y operacionalización

Para García y Magaz (1992), definen asertividad como aquella cualidad o habilidad que poseen las personas y/o individuos describiendo de tal manera sus conductas o comportamientos sociales en el medio que se desenvuelven.

En tanto la presente variable operacionalmente ha sido observada desde las siguientes dimensiones: auto asertividad, heteroasertividad y comunicación asertiva constituida por 10 indicadores y con un total de 24 ítems para lo cual la variable fue medida por la escala ordinal de Likert (anexo 2).

Para Litwin y Stinger (1968) definen clima laboral como aquello que concierne a los efectos subjetivos observados del medio ambiente interno de una organización, experimentados directa e indirectamente por sus miembros influyendo en su

comportamiento y motivación, puede ser explicado cuantificando las características de la organización.

De esta manera operacionalmente la variable clima laboral fue observada en las dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión de grupo y calidad de vida laboral constituida de tal manera por 12 indicadores y 24 ítems, medida por la escala ordinal de Likert (anexo 2).

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen población como el grupo de personas que tienen cualidades en común, se desenvuelven en un espacio y tiempo determinado donde se realizara el presente estudio. Asimismo, participarán 80 docentes (población censal) que pertenecen a instituciones educativas públicas. En tanto Arias (2006) define población censal como aquel conjunto infinito o finito de individuos o sujetos que presentan características en común, permitiendo llegar a los resultados del presente estudio.

3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Según Malhotra (2016), las encuestas son aquellas entrevistas donde participan un número de personas que desarrollarán un cuestionario prediseñado para obtener la información que se requiera investigar.

En tanto Meneses (2016), define cuestionario como aquel instrumento que será empleado para la recolección de datos en los diversos estudios de investigación.

En tanto Marroquín (2013), define validez de contenido como aquel instrumento que mide las variables con el único objetivo de reflejar un dominio determinado del contenido de aquello que va hacer medido.

La validación de los respectivos instrumentos se realizó mediante el juicio de expertos. En total fueron 3 los validadores que evaluaron la encuesta sustentado por la matriz de variables (anexo 5)

Tabla 1*Validez por juicio de expertos*

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Magíster	Rodríguez Anaya, Óscar Rafael	Aplicable
2	Magíster	De La Cruz Castañeda, Pilar	Aplicable
3	Doctor	Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo	Aplicable

Según Kerlinger (2002), la confiabilidad es una herramienta que permite obtener resultados sólidos y coherentes. Es decir, su uso repetitivo en el mismo campo produce resultados similares.

De esta manera la confiabilidad de los instrumentos fue medida por el Alpha de Cron Bach tomándose una prueba piloto con un grupo de 8 colaboradores que tenían características parecidas a la muestra. Y como resultados de los cuestionarios confiables se obtuvo lo siguiente con un 0.78 en la variable asertividad y 0.95 en la variable clima laboral (anexo 7).

3.5. Procedimientos

Luego de haber llevado a cabo el diseño y la validación de instrumentos, se obtuvo resultados favorables y confiables de la prueba piloto, por tanto, los docentes de las instituciones educativas que formarán parte del desarrollo de la encuesta se les informó que el llenado se llevara a cabo vía online por la situación que estamos pasando actualmente (COVID 19), mediante el formulario denominado Google Forms que serán enviados mediante correo o por WhatsApp. Todos los resultados obtenidos de los 80 docentes, se descargaron en un Excel para que de esta manera se pueda analizar en la base de datos que serán analizados y procesados con el programa denominado el SPSS 24.

3.6. Método de análisis de datos

Los hallazgos encontrados de los 80 docentes que era la muestra a encuestar, se desarrolló mediante el procesamiento y análisis de datos obtenidos de las encuestas online y para ello se utilizó el SPSS 24, presentándose de esta manera a través de tablas de frecuencias y porcentajes llevando a cabo el análisis inferencial, la prueba de hipótesis se realizó mediante la prueba de normalidad a través del estadístico Rho de Spearman que establece que las variables se correlacionan entre sí.

3.7. Aspectos éticos

Con referente a la parte ética de la presente investigación, se ha tenido mucho cuidado y respeto la confidencialidad de los colaboradores. Así mismo, se ha respetado las normas y reglamentos de investigación de la casa de estudios, sobre la bibliografía se ha tomado en consideración los derechos del autor referenciando y citando el estilo APA séptima edición.

En tanto, se comunicó la finalidad del presente estudio a los docentes e instituciones que han sido parte fundamental del estudio. Para evitar el plagio o copia se trabajó con el software turnitin.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje con respecto a asertividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	INADECUADO	1	1,25	1,25
	MEDIANAMENTE ADECUADO	34	42,50	42,5
	ADECUADO	45	56,25	56,25
	Total	80	100,0	100,0

En la tabla podemos observar que el 42.50% de los docentes encuestados consideran que el asertividad se encuentra dentro del nivel “medianamente adecuado”, mientras que el 56.25% lo considera en un nivel “adecuado”, mientras que el nivel “inadecuado” alcanza el 1.25% (anexo 8).

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de asertividad

Niveles	AUTOASERTIVIDAD		HETEROASERTIVIDAD		COMUNICACIÓN ASERTIVA	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	5	6.25%	1	1.25%	0.00	0.00
Medianamente Adecuado	38	47.50%	30	37.50%	28	35%
Adecuado	37	46.25%	49	61,25%	52	65%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla; podemos interpretar que el 46,25% de los docentes consideran que se encuentran en un nivel de auto asertividad “adecuado”, mientras que 47.50% sostiene que es “medianamente adecuado” y el 6.25% es “inadecuado”. En la dimensión heteroasertividad el nivel predominante es “adecuado” con un 61.25%, el 37.50% lo considera “medianamente adecuado” y 1.25% dentro del nivel “inadecuado”. Finalmente, en la dimensión comunicación asertiva el 65% manifiesta que se encuentra dentro del nivel “adecuado” y el 35% “medianamente adecuado. (anexo 9).

Tabla 4*Frecuencia y porcentaje con respecto a clima laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	INADECUADO	3	3,75	3,75
	MEDIANAMENTE ADECUADO	36	45,0	45,0
	ADECUADO	41	51,25	51,25
	Total	80	100,0	100,0

En la tabla podemos apreciar que el 51.25% de los docentes entrevistados refieren que el clima laboral está dentro del nivel “adecuado”, mientras que el 45% lo considera en un nivel “medianamente adecuado”, y el 3.75% es “inadecuado”. (anexo 10).

Tabla 5*Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de clima laboral*

Niveles	RELACIONES INTERPERSONALES		COHESION DE GRUPO		CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	1.25%	3	3.75%	2	2.50%
Medianamente Adecuado	36	45.00%	23	28.75%	37	46.25%
Adecuado	43	53.75%	54	67.50%	41	51.25%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Según resultados expuestos en la tabla; podemos interpretar que el 53.75% de los docentes consideran que se encuentran en un nivel de relaciones interpersonales es “adecuado”, mientras que 45% sostiene que es “medianamente adecuado” y el 1.25% es “inadecuado”. Referente a la dimensión cohesión de grupo el nivel predominante es “adecuado” con un 67.50%, el 28.75% lo considera “medianamente adecuado” y 3.75% está dentro del nivel “inadecuado”. En la dimensión calidad de vida laboral el 51.25% manifiesta que se encuentra dentro del nivel “adecuado”, el 46.25% opina que es “medianamente adecuado” y el 2.50% es “inadecuado”. (anexo 11).

Tabla 6*Prueba de normalidad*

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
ASERTIVIDAD	,141	80	,000
CLIMA LABORAL	,166	80	,000

En tanto en la tabla 6 se expuso lo obtenido del estadístico Kolmogorov – Smirnov, según refiere que los puntajes de la variable no se adecuan a una distribución normal en tanto se empleará: Prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₀: Asertividad y clima laboral no se relacionan de forma directa y significativa.

H_a: Asertividad y clima laboral se relacionan de forma directa y significativa.

Tabla 7*Relación entre asertividad y clima laboral*

			Asertividad	Clima laboral
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1.000	,716**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	80	80

Como se observa en la tabla 7 la relación entre las variables es directa alta ($r = 0.716$) y significativa Sig. (Bilateral) = $0.000 < 0,05$. Por tanto, la hipótesis nula se rechaza. De esta manera se concluyó que el nivel de asertividad sea regular de tal manera el clima laboral será percibida de la misma manera.

Hipótesis específicas

H₀: Las dimensiones de asertividad y clima laboral no se relacionan de forma directa y significativa.

H_a: Las dimensiones de asertividad y clima laboral se relacionan de forma directa y significativa.

Tabla 8

Relación entre las dimensiones de clima laboral y asertividad

Prueba	Dimensiones		Asertividad
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,640**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Cohesión de Grupo	Coefficiente de correlación	,683**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Se observó que la relación entre asertividad y relaciones interpersonales es directa, alta ($r = 0.640$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. En tanto se concluyó que cuando el nivel de relaciones interpersonales sea regular el asertividad será percibido de la misma manera.

En tanto, se observa que la relación entre asertividad y cohesión de grupo es directa, alta ($r = 0.683$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$). En tanto, se rechaza la hipótesis nula. En tanto se concluyó que cuando el nivel de cohesión de grupo sea regular el asertividad será percibido de la misma manera.

Para concluir, se puede observar que la calidad de vida laboral y asertividad es directa, alta ($r = 0.718$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$). La hipótesis nula se rechaza. En tanto se concluyó que cuando el nivel de calidad de vida laboral sea regular el asertividad será percibido de la misma manera.

V. DISCUSIÓN

Los resultados hallados en cuanto a la investigación llevan a la siguiente afirmación; la poca asertividad entre los integrantes de la comunidad educativa tiene como consecuencia un clima laboral desfavorable generando de esta manera muchos conflictos y desacuerdos, y que para mejorar fomentar es necesario trabajar en equipo afrontando retos, responsabilidades, desafíos, para así lograr el propósito que es el convivir en un ambiente favorable en beneficio de todos los que laboran en una institución educativa.

La información obtenida fue recabada mediante las encuestas online se obtuvo como resultado que un 47.5% de docentes demuestran asertividad medianamente adecuada no significa que exista buena comunicación entre ellos todo lo contrario se debe seguir fortaleciendo todos aquellos aspectos que permitirán mejorar las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa; en cuanto a la variable clima laboral como resultado se encontró que un 45% de docentes se desempeñan dentro de un clima medianamente adecuado considerando que no todo marcha bien; debido a la poca asertividad de los docentes esto conlleva a laborar en un ambiente inadecuado y conflictivo.

En tanto ambas variables se relacionan entre sí, de manera directa y significativa, sin embargo, aún hay mucho que fortalecer con el propósito de mejorar el clima laboral entre los miembros que integran la comunidad educativa como: las relaciones interpersonales, habilidades sociales, compañerismo, comportamiento asertivo, etc. Que no solamente una encuesta sea instrumento primordial para encontrar resultados y que ayuden a mejorar este problema, asimismo se utilizara como recursos los cuestionarios, entrevistas, encuestas, etc. Sera muy enriquecedor y gratificante seguir buscando más alternativas y soluciones al problema que permita un cambio rotundo en el proceso educativo.

En relación a la hipótesis general se aprecia que la relación entre asertividad y clima laboral, es directa y alta, lo que coincide con la investigación realizada por Medina (2018), donde concluye que mantener una comunicación asertiva va a permitir el manejo de conflictos y como consecuencia una mejora en el clima laboral. Esto se explica por

las teorías de Gago (2017), quien define la asertividad como la conducta propia de cada persona, la cual no únicamente desarrollara habilidades, sino que a su vez ayudara a mejorar sus relaciones y habilidades sociales con los de su entorno, y Ehrhart (2011) que precisa que el clima laboral como a la correlación de aspectos relacionados con la organización como políticas y procedimientos, y aspectos que se relacionan con la percepción de sus miembros, lo que permitirá definir su propia apreciación. Por tanto, puedo concluir que, si en una organización prevalece el poco uso de la comunicación asertiva entre sus miembros, será alta la probabilidad que se desarrolle un clima organización autoritario, donde predomine una comunicación vertical y no comunicación horizontal, que es donde apuntan los actuales estudios en gestión.

En referencia a la primera hipótesis específica, se encontró una correlación alta entre asertividad y relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho de Spearman. En referencia a la dimensión relaciones interpersonales se observa que aún no se aprecia una notable tendencia en la que los miembros de institución desarrollen este tipo habilidad, esto se asocia con el estudio realizado por Cartuche (2021), donde concluye que la comunicación asertiva impactara en las relaciones personales de los docentes, recomendando por tanto una retroalimentación constante de este tipo de comunicación con la finalidad que se refleje positivamente en las actividades diarias. A nivel teórico se puede citar a Serrano (2004), quien precisa que asertividad es una habilidad social que permitirá mejorar todo tipo de relaciones interpersonales beneficiando y facilitando el trabajo en conjunto, así como también a Bisquerra (2003) que define las relaciones interpersonales como la interacción de personas, las cuales son reglamentadas que permitan relaciones armoniosas. Considerando lo antes expuesto desde mi opinión puedo afirmar que las relaciones interpersonales será el punto de partida para una adecuada interacción e inclusión, reforzar esta habilidad permitirá desarrollar una fluida comunicación entre los colaboradores que componen la organización, siendo un soporte para un óptimo clima educativo.

Del mismo modo, se ha determinado que en la segunda hipótesis se aprecia una correlación alta entre asertividad y cohesión de grupo. De acuerdo a los encuestados sostienen que existe una tendencia positiva en lo que refiere al desarrollo de la dimensión

cohesión de grupo, lo que nos permite deducir que los miembros se sienten parte del grupo, se identifican con la institución y trabajando bajo un objetivo en común independiente de otros factores, debido a que esto no guarda relación con las otras dimensiones, donde no son predominantes. Lo descrito anteriormente tiene similitud con el estudio realizado por Tapahuasco (2018), donde concluye que la relación entre comunicación asertiva y compromiso organizacional, se encuentran dentro de la elaboración de un plan de comunicación asertiva donde se incluyan criterios que fortalezcan y contribuyan en la obtención de los objetivos grupales planteados. Para respaldarnos en la parte teórica podemos hacer referencia a Salazar (2015), quien define la cohesión de grupo como la cercanía y confianza de los miembros, en base a una correcta conducta e identidad, fortaleciendo el trabajo en equipo y por tanto elevando la productividad para la obtención de metas propuestas, también Carrón (2000) quien define cohesión de grupo como un proceso que se manifiesta progresivamente, trabajando unidamente en la consecución de objetivos. Desde mi punto de vista considero que la cohesión de grupo es adecuada, pero si esta no es retroalimentada periódicamente puede correr el riesgo de debilitarse, por lo que es importante que el personal directivo desarrolle estrategias que mantengan al grupo cohesionado y motivado, haciendo que los miembros se sientan atraídos de pertenecer a una institución pública, evitando que puedan migrar al sector privado y en consecuencia fuga del capital humano.

Finalmente, en referencia a la tercera hipótesis específica también muestra una correlación alta entre asertividad y la dimensión calidad de vida laboral, donde no es determinante una adecuada calidad de vida laboral entre los encuestados, por lo que podemos deducir que aún no se dan óptimas condiciones físicas y organizacionales para que sus integrantes puedan trabajar en las mejores condiciones. Esto se soporta por lo manifestado en el estudio de Medina (2018), concluyó que la comunicación asertiva es una potente herramienta que permitirá el manejo de conflictos, así como también Sánchez (2018), encuentra una alta asociación entre estrés y clima laboral, siendo determinantes en la calidad de vida laboral de sus miembros. El respaldo teórico según Chiavenato (2004), conceptualiza la calidad de vida laboral como el conjunto de factores que el docente percibe de su ambiente de trabajo y la posibilidad de destacar dentro de

ella, y que estas impacten a nivel psicológico y físico los colaboradores, también podemos citar a Salazar (2015) quien manifiesta que la calidad de vida laboral como la libre participación de los miembros, haciéndoles sentir como un importante activo humano para la organización. Asimismo, se destaca que la satisfacción profesional y personal de los miembros aún no se ha posicionado como un componente que determine o contribuya a mejorar el clima laboral, y que esta se apoye en la comunicación asertiva como parte de las estrategias en la búsqueda del bienestar laboral de sus integrantes, al mismo tiempo que esta permita garantizar la calidad del trabajo a realizar.

A modo general podemos agregar que será de mucha importancia la revisión constante de las variables y sus dimensiones, debido a que no se aprecia un importante porcentaje en un nivel medianamente adecuado, que de no tomar acciones inmediatas pueden trasladarse al nivel inferior de la escala de evaluación. Asimismo, el estudio realizado va a permitir concluir con lo siguiente a cuanto mayor índice de asertividad tendrá como resultado favorable un buen clima laboral positivo y armonioso, teniendo como factores principales de apoyo: las relaciones interpersonales, cohesión de grupo y calidad de vida laboral que ha de repercutir en la productividad de los docentes.

CONCLUSIONES

Primera: Partiendo del objetivo general, se halló según la prueba de Rho de Spearman un valor de 0.716, lo que demuestra que existe correlación alta y directa entre las variables asertividad y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas. Esto indica que mientras exista mejor y mayor uso del asertividad impactara positivamente en el clima laboral.

Segunda: En relación al primer objetivo específico, se demuestra una correlación alta y directa, con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.64 entre asertividad y relaciones interpersonales. Lo que nos hace concluir que mientras exista un alto uso del asertividad permitirá adecuadas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

Tercera: Referente al segundo objetivo específico, se encontró una correlación alta y directa, con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.686 entre la variable asertividad y cohesión de grupo. Esto nos indica que mientras mayor sea el asertividad contribuirá al fortalecimiento del grupo entre los docentes que laboran en la institución educativa.

Cuarta: Finalmente en relación al tercer objetivo específico, se halló una correlación alta y directa, con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.718 entre asertividad y calidad de vida laboral. Este resultado nos indica que, a mayor uso del asertividad como instrumento de gestión, impactara del mismo modo a mejorar la calidad de vida laboral entre los colaboradores que forman parte del ámbito educativo.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a los docentes promover y fortalecer actividades de integración (talleres de coaching, soporte emocional, TOE) que permitan enriquecer la comunicación asertiva con el propósito de mejorar la convivencia y el clima laboral entre los integrantes de la institución educativa.
- Segunda:** De acuerdo a los resultados obtenidos referente a relaciones interpersonales, se sugiere al personal docente desarrolle estrategias que incentiven y promuevan el uso de la asertividad como mecanismo y fortalecimiento de mejora en la interacción de sus miembros.
- Tercera:** Si bien los resultados de la dimensión cohesión de grupo se muestran como una fortaleza, es necesario recomendar que se incluyan talleres de habilidades blandas, donde los docentes puedan adquirir competencias que permitan reforzar y desarrollar el trabajo en conjunto de sus miembros.
- Cuarta:** Considerando los resultados sobre calidad de vida laboral, se sugiere realizar actividades fuera del ambiente de trabajo que permita a los docentes mejorar su bienestar emocional, así como también dotarlos de todos los recursos físicos que permitan un óptimo desarrollo de sus funciones.
- Quinta:** Se sugiere dar seguimiento continuo a las variables y dimensiones con la finalidad que los niveles de porcentaje se mantengan o asciendan, de lo contrario se corre el riesgo que puedan disminuir.
- Sexta:** Recomiendo a los futuros investigadores llevar a cabo el estudio mediante el uso y aplicación de los siguientes instrumentos como son: entrevistas, cuestionarios, visitas de campo a las instituciones educativas para así comprobar en qué nivel se muestra la asertividad en los docentes; en cuanto a la población de estudio se sugiere aplicar los instrumentos a una masa mucho mayor como una red educativa, UGEL o por distritos; asimismo se hace hincapié que el objeto de estudio no solamente sean los docentes; sino directivos, auxiliares, administrativos y todos los miembros que laboran en la institución educativa.

REFERENCIAS

- Abanto, S. (2017). *Niveles de asertividad en docentes y tutores de la Institución Educativa Pamer*. (Tesis de maestría), Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Amayuela, G. y Mieles, V. (2015). La comunicación asertiva actual del proceso formativo. *Mendive*
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1402/1063>
- Aresta, E. (2011). *La Comunicación en las relaciones interpersonales*. Editorial UOC.
- Bisquerra, A. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Editorial: Mac Graw Hill.
- Brasales, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al distrito 06D05 Guano - Penipe Educación* (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf>
- Briones, W., Urquiza, L., Navia, J. y Guevara, G. (2020). Asertividad comunicacional en los procesos académicos en época de pandemia en las Instituciones de Educación Superior. *Journal of Science and Research*. Vol. 5, Núm. CIINGEC2020(2020)
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4441180>
- Brunet, L. (2004). *El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas
- Cañas, D. y Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis y Saber*
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/8936/8393
- Carron, A. (2000). Cohesion. Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 31, 89-106
- Cartuche, M. (2021). *Comunicación asertiva y las Relaciones interpersonales en los*

docentes de la “Unidad Educativa Isabel De Godín” (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7798>

Cid, F. (2018). El Valor de la Asertividad en Comunicación Interna. *Capital Humano*, 31(329), 21.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.) Mc Graw Hill

Chong, M. (2015). *Clima Social Familiar y Asertividad en alumnos secundarios del distrito de la Esperanza, Trujillo* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego.

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1767/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA_SOCIAL_FAMILIAR_AUTOASERTIVIDAD_HETEROASERTIVIDAD_TESIS.pdf

Coll, F. (13 de octubre, 2020). *Estudio transversal*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>

Cotrina, C. y Verástegui, G. (2020). *Clima organizacional y asertividad en profesores de nivel secundario del turno de la tarde de una institución educativa pública de Chiclayo, de agosto a diciembre del 2018*. (Tesis de maestría), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2529>

Deaño, M. (2020). Estilos comunicativos en estudiantes de Educación Primaria: diferencias en función de variables socio-familiares y escolares. *Revista de Psicología y Educación*, 15(2), 139–150.

<https://doi.org/10.23923/rpye2020.02.192>

Dávila, S. (2019). *Asertividad y Trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N°7087, San Juan de Miraflores* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo.

Ehrhart, M. (2011). Organizational climate research: Achievements and the road ahead. *The Handbook of Organizational Culture and Climate*.

- Gago, M. (2017). *Manual, Comunicación, asertividad y escucha activa en la empresa (ADGD147PO)*. Especialidades formativas
- García, M. (2003). *Del clima organizacional a la cultura organizacional*. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Universidad del Valle
- García, E.M. y Magaz, A. (2011). *Auto informes de Actitudes y Valores en las Interacciones Sociales: ADCAs*. Bilbao: COHS Consultores en Ciencias Humanas.
- Gómez, M. (2017). Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*.
<https://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2018/02/Comunicaci%C3%B3n-asertiva-en-el-clima-laboral-de-escuelas-bolivarianas.pdf>
- González, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*, 6. ed. McGraw-Hill
- Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 175–195.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). McGraw-Hill.
- Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Editorial Trillas

Malhotra, N. (2016). *Investigación de mercados: Conceptos esenciales*. Editorial Pearson.

Mantilla, L. (2002). *Habilidades para la vida: una propuesta educativa para convivir mejor. Fe y Alegría*.

<http://www.documentacion.edex.es/docs/0310MANhab.pdf>

Marroquín, R. (2013). *Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación*.

<http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-6-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>

Martínez, R. P., Canales, S. N. M., & Solís, E. del S. M. (2019). *Incidencia del trabajo del equipo directivo en el clima laboral del personal docente en el colegio Inmaculado Corazón de María ubicado en Reparto San Patricio, distrito III Managua, departamento de Managua en el I semestre del año 2019*.

Medina, V. (2018). *La comunicación asertiva de los directores en los conflictos laborales de los profesores de la Ugel Condesuyos-Chuquibamba-Arequipa – Perú* (Tesis de maestría), Universidad Nacional de San Agustín.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6769/EDMmevidn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario>

Minedu (2021). Marco buen desempeño directivo.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Minedu (2017). Una Mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%c3%b3n%20docente%20en%20el%20Per%c3%b3>

[ba%20futuros%20docentes%2c%20docentes%20en%20servicio%20y%20forma
dores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.researchgate.net/publication/313518353_Assertiveness)

Mitamura, T. (2018). *Developing the Functional Assertiveness Scale: Measuring Dimensions of Objective Effectiveness and Pragmatic Politeness*.
[http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=27&sid=8740f255-
ecd3-4af5-af4b-8aaceb732212%40sessionmgr4006](http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=27&sid=8740f255-ecd3-4af5-af4b-8aaceb732212%40sessionmgr4006)

Moreno, R. (2020). *Convivencia escolar y asertividad en los estudiantes de 2do grado de secundaria de la Institución Educativa César Vallejo, 2019*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo.

Ortega, J. (2019). La Comunicación Asertiva Como Estrategia Pedagógica En Las Relaciones Interpersonales. *Actas del IV Congreso Investigación, Desarrollo e Innovación* 99–103

Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (Tesis de doctorado), Universidad Mayor de San Marcos.

Pfafman, T. (2017). Assertiveness. *Humanities and Communication Division, Lake Land College*.
https://www.researchgate.net/publication/313518353_Assertiveness

Risso, W (2002). *Cuestión de dignidad: Aprenda a decir NO y gane autoestima siendo asertivo*, Editorial Normal.

Rodríguez, D. y Noé, H. (2017). Asertividad en institución educativa nacional de secundaria de Chimbote Perú. *Revista de Investigaciones Alto andinas*.
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s231329572017000200007&script=sci_a
bstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s231329572017000200007&script=sci_abstract)

Romero, L. y Castillo. B. (2019). *Comunicación para la motivación. Claves del asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones*. Happiness Management and Creativity in the XXI Century. Intangible capitals as a source of innovation, competitiveness and sustainable development, 41-54.

Salazar, C. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del Clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de educación*, (67), 181-196.

Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.) McGraw-Hill.

Sánchez, D. (2018). *El clima laboral y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Jorge Chávez Chaparro, Cusco-2018*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33919/sanchez_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Serrano, O. (2004). *Asertividad en adolescente*. 14° Ed. Murcia – España: Escola Universitaria de la Salut.

Solórzano, R. (2018). El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes. *Revista Universidad y Sociedad*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100187

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* (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

[UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN \(une.edu.pe\)](http://www.une.edu.pe)

Tejada, N. (2018). *Relación de la asertividad y Calidad en el servicio educativo de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y Guzmán – Hunter – 2018* (Tesis de maestría), Universidad Nacional de San Agustín.

[EDMteosnf.pdf \(unsa.edu.pe\)](#)

Torres, L. (2019). *La comunicación asertiva y el clima laboral en la Institución Educativa 27 de diciembre-Lambayeque 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9131/Torres_Chicch%c3%b3n_Lenin_Maotsetung.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1
Matriz de consistencia

Título: Asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Asertividad				
¿Qué relación existe entre asertividad y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021?	Determinar la relación que existe entre asertividad y clima laboral de los docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021	Existe relación significativa entre asertividad y clima laboral de los docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Auto asertividad	Expreso mis emociones. Defiendo mis opiniones, gustos o deseos. Evito vulnerar el derecho de los demás.	1, 3 4, 5 6, 8	Escala Ordinal de tipo Likert	(1) Inadecuado (24 - 55) (2) Medianamente adecuado (56 - 87) (3) Adecuado (88 - 120)
			Heteroasertividad	Relaciones sociales Buena comunicación Logro de objetivos y metas Respeto las opiniones de los demás	9, 10 11, 12 13, 14 15, 16		
Comunicación Asertiva	Conducta asertiva Brindo apoyo a los demás Me siento identificado con los demás.	17, 19 20, 21 22, 24					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Clima Laboral				
¿Qué relación existe entre asertividad y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021?	Determinar la relación que existe entre asertividad y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021	Existe relación significativa entre asertividad y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Relaciones	Comunicación	1, 2		
¿Qué relación existe entre asertividad y la dimensión cohesión de grupo de los docentes del nivel inicial en el distrito de	Determinar la relación que existe entre asertividad y la dimensión cohesión de grupo de los docentes del	Existe relación significativa entre asertividad y la dimensión cohesión de grupo de los docentes					

Puente Piedra,2021?	nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021	del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021	Interpersonales	Respeto y ayuda mutua	3, 4	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Inadecuado (24 - 55) (2) Medianamente adecuado (56 - 87) (3) Adecuado (88 - 120)
¿Qué relación existe entre asertividad y calidad de vida laboral de los docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021?	Determinar la relación que existe entre asertividad y la dimensión calidad de vida laboral de los docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021	Existe relación significativa entre asertividad y la dimensión calidad de vida laboral de los docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021	Cohesión de Grupo	Compañerismo y colaboración.	5, 6		
				Trabajo en equipo	7, 8		
				Cercanía y confianza	9, 10		
			Calidad de Vida Laboral	Obtención de metas	11, 12		
				Correcto comportamiento e identidad	13, 14		
Productividad	15, 16						
Participación en la toma de decisiones. Libre expresión de propuestas Bienestar y salud física Condiciones de trabajo	17, 18						
	19, 20						
	21, 22						
	23, 24						
Nivel – diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	
<ul style="list-style-type: none"> Nivel: Es correlacional Método: Hipotético – deductivo Enfoque: Es de enfoque cuantitativo Diseño: Es no experimental 		<p>Población: La población está constituida por 80 docentes del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra,2021</p> <p>Tipo de muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> censal 		<ul style="list-style-type: none"> Técnica: La técnica empleada fue la encuesta Instrumentos: cuestionario para ambas variables 		<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras (gráfico de barras).</p> <p>INFERENCIAL: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer relación entre las dos variables de estudio: Asertividad y clima laboral.</p>	

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1era Variable: ASERTIVIDAD

Dimensiones	indicadores	ítems	escalas	Niveles o rangos
1.-AUTO ASERTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Expreso mis emociones. ❖ Defiendo mis opiniones, gustos o deseos. ❖ Evito vulnerar el derecho de los demás. 	1,3 4,5 6,8	Escala ordinal de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Inadecuada (24 – 55) (2) Medianamente adecuada (55- 87) (3) Adecuada (88- 120)
2.- HETEROASERTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relaciones sociales. ❖ Buena comunicación. ❖ Logro de objetivos y metas. ❖ Respeto las opiniones de los demás. 	9,10 11,12 13,14 15,16	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
3.- COMUNICACIÓN ASERTIVA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Conducta asertiva. ❖ Brinda apoyo a los demás. ❖ Me siento identificado con los demás. 	17,19 20,21 22,24	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

2 da Variable: CLIMA LABORAL

Dimensiones	indicadores	ítems	escalas	Niveles o rangos
1.-RELACIONES INTERPERSONALES	❖ Comunicación	1,2	Escala ordinal de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Inadecuada (24 – 55) (2) Medianamente adecuada (55- 87) (3) Adecuada (88- 120)
	❖ Respeto y ayuda mutua	3,4		
	❖ Compañerismo y colaboración	5,6		
2.- COHESIÓN DE GRUPO	❖ Trabajo en equipo	7,8	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
	❖ Cercanía y confianza	9,10		
	❖ Obtención de metas	11,12		
	❖ Correcto comportamiento e identidad	13,14 15,16		
	❖ Productividad			
3.- CALIDAD DE VIDA LABORAL	❖ Participación en la toma de decisiones	17,18	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
	❖ Libre expresión de propuestas	19,20 21,22		
	❖ Bienestar y salud física	23,24		
	❖ Condiciones de trabajo			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

ASERTIVIDAD Y CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL EN EL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2021.

CUESTIONARIO N° 01

Estimado docente, es grato saludarlo y dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre asertividad. Hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación. Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, léalos detenidamente y según sea su opinión marque con un X en el casillero correspondiente.

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

VARIABLE 1: ASERTIVIDAD							
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
AUTO ASERTIVIDAD	1	Me enojo cuando las cosas no salen como yo deseo.					
	2	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis emociones.					
	3	Reconozco y expreso frente a los demás cuando cometo un error.					
	4	Cuando soy criticado, hago valer mis opiniones.					
	5	Siento que no tengo los mismos derechos que los demás al momento de opinar.					
	6	Si un docente maneja un tono de voz inapropiado, le hago saber mi malestar para que mejore su expresión.					
	7	Me comunico de manera respetuosa frente a mis colegas.					
	8	En reuniones de trabajo colegiado respeto las ideas y propuestas de los docentes.					
HETERO ASERTIVIDAD	9	Me muestro abierto al interactuar con cualquier miembro de la institución.					
	10	Siento satisfacción al saber que los docentes participaron de manera activa para resolver ciertas dificultades de la I.E.					
	11	Considero que la buena comunicación entre docentes es importante para el objetivo deseado.					

	12	Me siento motivado sabiendo que todos los docentes trabajamos en equipo.					
	13	Me comprometo con el equipo de trabajo para lograr las metas propuestas.					
	14	Mantengo buena predisposición cuando se realiza actividades dentro y fuera de la I.E.					
	15	Respeto toda opinión constructiva que expresan mis colegas frente a los demás.					
	16	Soy tolerante cuando los docentes no controlan sus emociones en reuniones de trabajo.					
COMUNICACIÓN ASERTIVA	17	Muestro empatía con mis colegas cuando me necesitan.					
	18	Demuestro confianza con los docentes durante el trabajo colegiado.					
	19	Manejo un tono de voz adecuado durante las reuniones.					
	20	Realizo seguimiento a los nuevos proyectos que trabajamos con los docentes.					
	21	Apoyo a mis colegas para llevar a cabo nuevos proyectos educativos.					
	22	Me identifico ante cualquier problema que se suscite con los docentes.					
	23	Siento alegría al saber que una dificultad fue superada.					
	24	Facilito a mis colegas materiales educativos para que desarrollen su trabajo de la mejor manera.					

CUESTIONARIO N° 02

Estimado docente, es grato saludarlo y dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre clima laboral. Hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación. Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, léalos detenidamente y según sea su opinión marque con un X en el casillero correspondiente.

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

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL							
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES	1	Existe buena comunicación entre el personal docente.					
	2	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
	3	Me agrada trabajar con mis colegas.					
	4	Cuento con el apoyo de los docentes para emprender nuevos proyectos educativos en la institución.					
	5	Recibo el apoyo necesario del personal docente cuando lo requiero.					
	6	Observo que la integración entre los colegas es positiva.					
COHESIÓN DE GRUPO	7	Disfruto cada labor que realizo en el trabajo.					
	8	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.					
	9	Tengo buenas relaciones con los docentes.					
	10	Me siento útil con la labor que desempeño.					
	11	Me siento partícipe de los éxitos de la institución educativa.					
	12	Considero que mi labor como docente es reconocida por los miembros de la comunidad educativa.					

	13	Considero que mis colegas se identifican con la institución educativa.					
	14	Cada docente trabaja para asegurar sus niveles de logro en la institución educativa.					
	15	Noto que se promueven capacitaciones para mejorar y fortalecer el trabajo de las docentes.					
	16	El trabajo me hace sentir productivo.					
CALIDAD DE VIDA LABORAL	17	Las actividades a realizar son consultadas en las reuniones de trabajo.					
	18	Me siento parte de la toma de decisiones.					
	19	Puedo expresar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con los demás.					
	20	Respeto las opiniones de los docentes.					
	21	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.					
	22	Las actividades que realizo en el colegio fuera de la jornada laboral afectan la estabilidad con mi familia.					
	23	Laboro en un ambiente agradable.					
	24	Cuento con comodidades físicas y/o materiales para un buen desempeño en mis labores diarias.					

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable asertividad.

Denominación	Cuestionario de asertividad
Autor	Amparo Pizarro Bernedo
Año	2021
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar el nivel de asertividad
Lugar	Instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert
Descripción del instrumento:	
	El cuestionario de asertividad consta de 24 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Auto asertividad, Heteroasertividad, Comunicación asertiva. Con esto se busca determinar las competencias digitales del docente.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima laboral

Denominación	Cuestionario de clima laboral
Autor	Amparo Pizarro Bernedo
Año	2021
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar el nivel de clima laboral
Lugar	Instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Anexo 4: Encuesta Virtual

¿Tienes problemas para ver o enviar este formulario?

LLENAR EN FORMULARIOS DE GOOGLE

Te invité a llenar un formulario:

ASERTIVIDAD Y CLIMA LABORAL

Estimado docente es grato saludarlo y dirigirme a ud. para hacer llegar el presente cuestionario que tiene por finalidad obtener información sobre asertividad. Hago de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga será de uso exclusivo para la investigación. Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad.

1.-Me enojo cuando las cosas no salen como yo deseo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2.-Soy abierto y franco en lo que respecta a mis emociones. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3.-Reconozco y expreso frente a los demás cuando cometo un error. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4.-Cuando soy criticado, hago valer mis opiniones. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5.-Siento que no tengo los mismos derechos que los demás al momento de opinar. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6.-Si un docente maneja un tono de voz inapropiado, le hago saber mi malestar para que mejore su expresión. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7.-Me comunico de manera respetuosa frente a mis colegas. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8.-En reuniones de trabajo colegiado respeto las ideas y propuestas de los docentes . *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9.-Me muestro abierto al interactuar con cualquier miembro de la institución . *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10.-Siento satisfacción al saber que los docentes participaron de manera activa para resolver ciertas dificultades de la I.E *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11.-Considero que la buena comunicación entre docentes es importante para el objetivo deseado. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12.-Me siento motivado sabiendo que todos los docentes trabajamos en equipo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13.-Me comprometo con el equipo de trabajo para lograr las metas propuestas. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14.-Mantengo buena predisposición cuando se realiza actividades dentro y fuera de la I.E. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15.-Respeto toda opinión constructiva que expresan mis colegas frente a los demás. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16.-Soy tolerante cuando los docentes no controlan sus emociones en reuniones de trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17.-Muestro empatía con mis colegas cuando me necesitan. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18.-Demuestro confianza con los docentes durante el trabajo colegiado. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19.-Manejo un tono de voz adecuado durante las reuniones. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20.-Realizo seguimiento a los nuevos proyectos que trabajamos con los docentes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

21.-Apoyo a mis colegas para llevar a cabo nuevos proyectos educativos . *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

22.-Me identifico ante cualquier problema que se suscite con los docentes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

23.-Siento alegría al saber que una dificultad fue superada. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

24.-Facilito a mis colegas materiales educativos para que desarrollen su trabajo de la mejor manera. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

CLIMA LABORAL

Estimado docente es grato saludarlo y dirigirme a ud. para hacer llegar el presente cuestionario que tiene por finalidad obtener información sobre clima laboral. Hago de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga será de uso exclusivo para la investigación. Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad.

1.-Existe buena comunicación entre el personal docente. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2.-Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3.-Me agrada trabajar con mis colegas. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4.-Cuento con el apoyo de los docentes para emprender nuevos proyectos educativos en la institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5.-Recibo el apoyo necesario del personal docente cuando lo requiero. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6.-Observo que la integración entre los colegas es positiva. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7.-Disfruto cada labor que realizo en el trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8.-En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9.-Tengo buenas relaciones con los docentes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10.-Me siento útil con la labor que desempeño. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11.-Me siento participe de los éxitos de la institución educativa. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12.-Considero que mi labor como docente es reconocida por los miembros de la comunidad educativa. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13.-Considero que mis colegas se identifican con la institución educativa. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14.-Cada docente trabaja para asegurar sus niveles de logro en la institución educativa. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15.-Noto que se promueven capacitaciones para mejorar y fortalecer el trabajo de las docentes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16.-El trabajo me hace sentir productivo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17.-Las actividades a realizar son consultadas en las reuniones de trabajo *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18.-Me siento parte de la toma de decisiones. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19.-Puedo expresar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con los demás. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20.-Respeto las opiniones de los docentes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

21.-Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

22.-Las actividades que realizo en el colegio fuera de la jornada laboral afectan la estabilidad con mi familia. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

23.-Laboro en un ambiente agradable. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

24.-Cuento con comodidades físicas y/o materiales para un buen desempeño en mis labores diarias. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Enviar

Anexo 5

Validez de los instrumentos

Experto 1: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ASERTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : AUTO ASERTIVIDAD							
1	Me enojo cuando las cosas no salen como yo deseo.	X		X		X		
2	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis emociones.	X		X		X		
3	Reconozco y expreso frente a los demás cuando cometo un error.	X		X		X		
4	Cuando soy criticado, hago valer mis opiniones.	X		X		X		
5	Siento que no tengo los mismos derechos que los demás al momento de opinar.	X		X		X		
6	Si un docente maneja un tono de voz inapropiado, le hago saber mi malestar para que mejore su expresión.	X		X		X		
7	Me comunico de manera respetuosa frente a mis colegas.	X		X		X		
8	En reuniones de trabajo colegiado respeto las ideas y propuestas de los docentes .	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HETEROASERTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me muestro abierto al interactuar con cualquier miembro de la institución.	X		X		X		
10	Siento satisfacción al saber que los docentes participaron de manera activa para resolver ciertas dificultades de la I.E.	X		X		X		
11	Considero que la buena comunicación entre docentes es importante para el objetivo deseado.	X		X		X		
12	Me siento motivado sabiendo que todos los docentes trabajamos en equipo.	X		X		X		
13	Me comprometo con el equipo de trabajo para lograr las metas propuestas.	X		X		X		
14	Mantengo buena predisposición cuando se realiza actividades dentro y fuera de la I.E.	X		X		X		
15	Respeto toda opinión constructiva que expresan mis colegas frente a los demás.	X		X		X		
16	Soy tolerante cuando los docentes no controlan sus emociones en reuniones de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN ASERTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Muestro empatía con mis colegas cuando lo soliciten.	X		X		X		
18	Demuestro confianza con los docentes durante el trabajo colegiado.	X		X		X		
19	Manejo un tono de voz adecuado durante el desarrollo de las reuniones.	X		X		X		

20	Realizo seguimiento a los nuevos proyectos que trabajamos con los docentes.	X		X		X	
21	Apoyo a mis colegas para llevar a cabo nuevos proyectos educativos.	X		X		X	
22	Me identifiqué ante cualquier problema que se suscite con los docentes.	X		X		X	
23	Siento alegría al saber que una dificultad fue superada.	X		X		X	
24	Facilito a mis colegas los materiales educativos para que cumplan con su trabajo de la mejor manera.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que el instrumento tiene una validez cuantitativa del 98%. Se aprecia buena pertinencia, relevancia y claridad de los ítems. Por lo tanto, existe suficiencia y el instrumento puede ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Oscar Rafael Rodríguez Anaya. **DNI 08171632**

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la educación y Docente de posgrado en la Universidad Nacional del Callao

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Existe buena comunicación entre el personal docente.	X		X		X		
2	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
3	Me agrada trabajar con mis colegas.	X		X		X		
4	Cuento con el apoyo de las docentes para emprender nuevos proyectos educativos en la institución educativa.	X		X		X		
5	Recibo el apoyo necesario del personal docente cuando lo requiero.	X		X		X		
6	Observo que la integración entre los colegas es positiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COHESION DE GRUPO							
7	Disfruto cada labor que realizo en el trabajo.	X		X		X		
8	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.	X		X		X		
9	Tengo buenas relaciones con los docentes.	X		X		X		
10	Me siento útil con la labor que desempeño.	X		X		X		
11	Me siento partícipe de los éxitos de la organización.	X		X		X		
12	Considero que mi labor como docente es reconocida por los miembros de la comunidad.	X		X		X		
13	Considero que mis colegas se identifican con la institución educativa.	X		X		X		
14	Cada docente trabaja para asegurar sus niveles de logro en la institución educativa.	X		X		X		
15	Noto que se promueven capacitaciones para mejorar y fortalecer el trabajo de las docentes.	X		X		X		
16	El trabajo me hace sentir productivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA LABORAL							
17	Las actividades a realizar son consultadas en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
18	Me siento parte de las tomas de decisiones.	X		X		X		
19	Puedo expresar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.	X		X		X		
20	Respeto las opiniones de los docentes.	X		X		X		
21	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.	X		X		X		
22	Las actividades que realizo en el colegio fuera de la jornada laboral afectan la estabilidad con mi familia.	X		X		X		
23	Laboro en un ambiente agradable.	X		X		X		
24	Cuento con comodidades físicas y/o materiales para un buen desempeño en mis labores diarias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que el instrumento tiene una validez cuantitativa del 98%. Se aprecia buena pertinencia, relevancia y claridad de los ítems. Por lo tanto, existe suficiencia y el instrumento puede ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Oscar Rafael Rodríguez Anaya. **DNI 08171632**

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la educación y Docente de posgrado en la Universidad Nacional del Callao

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Experto 2: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ASERTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : AUTO ASERTIVIDAD								
1	Me enojo cuando las cosas no salen como yo deseo.	X		X		X		
2	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis emociones.	X		X		X		
3	Reconozco y expreso frente a los demás cuando cometo un error.	X		X		X		
4	Cuando soy criticado, hago valer mis opiniones.	X		X		X		
5	Siento que no tengo los mismos derechos que los demás al momento de opinar.	X		X		X		
6	Si un docente maneja un tono de voz inapropiado, le hago saber mi malestar para que mejore su expresión.	X		X		X		
7	Me comunico de manera respetuosa frente a mis colegas.	X		X		X		
8	En reuniones de trabajo colegiado respeto las ideas y propuestas de los docentes .	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HETEROASERTIVIDAD								
9	Me muestro abierto al interactuar con cualquier miembro de la institución.	X		X		X		
10	Siento satisfacción al saber que los docentes participaron de manera activa para resolver ciertas dificultades de la I.E.	X		X		X		
11	Considero que la buena comunicación entre docentes es importante para el objetivo deseado.	X		X		X		
12	Me siento motivado sabiendo que todos los docentes trabajamos en equipo.	X		X		X		
13	Me comprometo con el equipo de trabajo para lograr las metas propuestas.	X		X		X		
14	Mantengo buena predisposición cuando se realiza actividades dentro y fuera de la I.E.	X		X		X		
15	Respeto toda opinión constructiva que expresan mis colegas frente a los demás.	X		X		X		
16	Soy tolerante cuando los docentes no controlan sus emociones en reuniones de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN ASERTIVA								
17	Muestro empatía con mis colegas cuando lo soliciten.	X		X		X		
18	Demuestro confianza con los docentes durante el trabajo colegiado.	X		X		X		
19	Manejo un tono de voz adecuado durante el desarrollo de las reuniones.	X		X		X		
20	Realizo seguimiento a los nuevos proyectos que trabajamos con los docentes.	X		X		X		
21	Apoyo a mis colegas para llevar a cabo nuevos proyectos educativos.	X		X		X		
22	Me identifico ante cualquier problema que se suscite con los docentes.	X		X		X		

23	Siento alegría al saber que una dificultad fue superada.	X		X		X	
24	Facilito a mis colegas los materiales educativos para que cumplan con su trabajo de la mejor manera.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pilar De la Cruz Castañeda DNI: 46279663

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de octubre del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Existe buena comunicación entre el personal docente.	X		X		X		
2	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
3	Me agrada trabajar con mis colegas.	X		X		X		
4	Cuento con el apoyo de las docentes para emprender nuevos proyectos educativos en la institución educativa.	X		X		X		
5	Recibo el apoyo necesario del personal docente cuando lo requiero.	X		X		X		
6	Observo que la integración entre los colegas es positiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COHESION DE GRUPO							
7	Disfruto cada labor que realizo en el trabajo.	X		X		X		
8	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.	X		X		X		
9	Tengo buenas relaciones con los docentes.	X		X		X		
10	Me siento útil con la labor que desempeño.	X		X		X		
11	Me siento partícipe de los éxitos de la organización.	X		X		X		
12	Considero que mi labor como docente es reconocida por los miembros de la comunidad.	X		X		X		
13	Considero que mis colegas se identifican con la institución educativa.	X		X		X		
14	Cada docente trabaja para asegurar sus niveles de logro en la institución educativa.	X		X		X		
15	Noto que se promueven capacitaciones para mejorar y fortalecer el trabajo de las docentes.	X		X		X		
16	El trabajo me hace sentir productivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA LABORAL							
17	Las actividades a realizar son consultadas en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
18	Me siento parte de las tomas de decisiones.	X		X		X		
19	Puedo expresar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.	X		X		X		
20	Respeto las opiniones de los docentes.	X		X		X		
21	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.	X		X		X		
22	Las actividades que realizo en el colegio fuera de la jornada laboral afectan la estabilidad con mi familia.	X		X		X		
23	Laboro en un ambiente agradable.	X		X		X		
24	Cuento con comodidades físicas y/o materiales para un buen desempeño en mis labores diarias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pilar De la Cruz Castañeda DNI: 46279663

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Experto 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ASERTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : AUTO ASERTIVIDAD								
1	Me enojo cuando las cosas no salen como yo deseo.	X		X		X		
2	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis emociones.	X		X		X		
3	Reconozco y expreso frente a los demás cuando cometo un error.	X		X		X		
4	Cuando soy criticado, hago valer mis opiniones.	X		X		X		
5	Siento que no tengo los mismos derechos que los demás al momento de opinar.	X		X		X		
6	Si un docente maneja un tono de voz inapropiado, le hago saber mi malestar para que mejore su expresión.	X		X		X		
7	Me comunico de manera respetuosa frente a mis colegas.	X		X		X		
8	En reuniones de trabajo colegiado respeto las ideas y propuestas de los docentes .	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HETEROASERTIVIDAD								
9	Me muestro abierto al interactuar con cualquier miembro de la institución.	X		X		X		
10	Siento satisfacción al saber que los docentes participaron de manera activa para resolver ciertas dificultades de la I.E.	X		X		X		
11	Considero que la buena comunicación entre docentes es importante para el objetivo deseado.	X		X		X		
12	Me siento motivado sabiendo que todos los docentes trabajamos en equipo.	X		X		X		
13	Me comprometo con el equipo de trabajo para lograr las metas propuestas.	X		X		X		
14	Mantengo buena predisposición cuando se realiza actividades dentro y fuera de la I.E.	X		X		X		
15	Respeto toda opinión constructiva que expresan mis colegas frente a los demás.	X		X		X		
16	Soy tolerante cuando los docentes no controlan sus emociones en reuniones de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN ASERTIVA								
17	Muestro empatía con mis colegas cuando lo soliciten.	X		X		X		
18	Demuestro confianza con los docentes durante el trabajo colegiado.	X		X		X		
19	Manejo un tono de voz adecuado durante el desarrollo de las reuniones.	X		X		X		
20	Realizo seguimiento a los nuevos proyectos que trabajamos con los docentes.	X		X		X		
21	Apoyo a mis colegas para llevar a cabo nuevos proyectos educativos.	X		X		X		
22	Me identifico ante cualquier problema que se suscite con los docentes.	X		X		X		

23	Siento alegría al saber que una dificultad fue superada.	X		X		X	
24	Facilito a mis colegas los materiales educativos para que cumplan con su trabajo de la mejor manera.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 425601051

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de la Educación

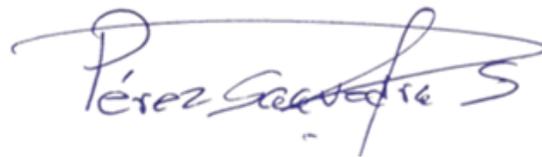
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Existe buena comunicación entre el personal docente.	X		X		X		
2	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
3	Me agrada trabajar con mis colegas.	X		X		X		
4	Cuento con el apoyo de las docentes para emprender nuevos proyectos educativos en la institución educativa.	X		X		X		
5	Recibo el apoyo necesario del personal docente cuando lo requiero.	X		X		X		
6	Observo que la integración entre los colegas es positiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COHESION DE GRUPO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Disfruto cada labor que realizo en el trabajo.	X		X		X		
8	En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.	X		X		X		
9	Tengo buenas relaciones con los docentes.	X		X		X		
10	Me siento útil con la labor que desempeño.	X		X		X		
11	Me siento partícipe de los éxitos de la organización.	X		X		X		
12	Considero que mi labor como docente es reconocida por los miembros de la comunidad.	X		X		X		
13	Considero que mis colegas se identifican con la institución educativa.	X		X		X		
14	Cada docente trabaja para asegurar sus niveles de logro en la institución educativa.	X		X		X		
15	Noto que se promueven capacitaciones para mejorar y fortalecer el trabajo de las docentes.	X		X		X		
16	El trabajo me hace sentir productivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las actividades a realizar son consultadas en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
18	Me siento parte de las tomas de decisiones.	X		X		X		
19	Puedo expresar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.	X		X		X		
20	Respeto las opiniones de los docentes.	X		X		X		
21	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.	X		X		X		
22	Las actividades que realizo en el colegio fuera de la jornada laboral afectan la estabilidad con mi familia.	X		X		X		
23	Laboro en un ambiente agradable.	X		X		X		
24	Cuento con comodidades físicas y/o materiales para un buen desempeño en mis labores diarias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 425601051

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de la Educación

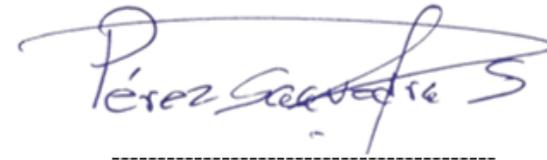
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de octubre del 2021

A handwritten signature in blue ink, reading "Pérez Saavedra S". The signature is written in a cursive style with a large initial 'P' and a long horizontal stroke extending to the right.

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 18 de noviembre de 2021
Carta P. 1480-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LICENCIADO
WALTER LUNA RAMOS
DIRECTOR
I.E.I 594 "JESUS AMIGO"

De mi mayor consideración:

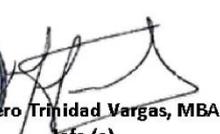
Es grato dirigirme a usted, para presentar a PIZARRO BERNEDO DE PEREDA, AMPARO; identificada con DNI N° 10163086 y con código de matrícula N° 7002315407; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

ASERTIVIDAD Y CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL NIVEL INICIAL EN EL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador PIZARRO BERNEDO DE PEREDA, AMPARO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Omilero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Director del colegio **594 JESÚS AMIGO** certifica que:

La señorita Amparo Pizarro Bernedo con DNI: 10163086, tiene la autorización para poder aplicar los instrumentos de recojo de información a las docentes de nuestra institución educativa, correspondiente al trabajo de investigación “Asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Atentamente

Lima, 23 de noviembre del 2021.

Walter Luis Luna Ramo
DIRECTOR
CPN 1021822725
UGEL 04 COMAR

Anexo 7: Base de datos de la muestra

Asertividad

ASERTIVIDAD																											
AUTOASERTIVIDAD								HETEROASERTIVIDAD								COMUNICACIÓN ASERTIVA											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24				
3	5	4	5	3	3	5	4	32	5	5	4	5	5	5	3	37	5	5	5	4	5	5	5	5	39	108	
4	1	3	3	3	4	4	5	27	3	4	5	5	5	4	4	35	5	5	5	4	5	3	3	5	35	97	
2	3	3	3	3	3	5	4	26	4	4	4	4	5	5	4	33	3	4	4	4	4	4	3	3	29	88	
3	3	3	3	1	2	5	5	25	5	4	5	5	5	4	5	4	37	5	5	5	3	5	4	5	3	35	97
2	5	2	3	2	5	5	5	29	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	107	
2	5	5	4	1	3	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	110	
3	3	3	3	5	3	3	4	27	4	4	4	5	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	103	
3	4	4	4	2	4	5	5	31	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	4	4	4	4	3	33	101	
3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	3	3	4	3	4	3	28	4	4	4	4	4	3	4	5	32	87	
3	5	3	5	3	3	5	5	32	5	5	5	4	5	4	4	37	5	5	5	5	4	5	4	5	38	107	
3	5	4	4	3	2	4	5	30	5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	5	4	5	5	4	5	38	105	
3	4	4	4	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	4	5	4	28	3	4	3	4	4	3	4	29	85	
3	5	4	5	1	3	4	5	30	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	4	5	4	5	5	4	37	105
3	4	3	4	2	4	5	4	29	5	4	5	4	5	5	4	35	5	4	5	5	4	4	5	4	36	100	
3	4	4	4	1	3	4	3	26	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	4	3	4	3	3	28	81	
3	4	3	4	3	4	4	3	28	3	3	4	3	4	3	4	28	3	4	3	4	3	3	3	4	27	83	
3	3	4	3	2	3	4	3	25	3	4	4	3	4	3	4	28	3	4	4	5	4	5	4	4	33	86	
3	3	3	3	3	4	4	4	27	3	4	3	4	4	4	3	29	3	4	4	4	3	4	3	4	29	85	
3	3	4	5	1	5	4	5	30	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	5	4	5	4	5	4	5	37	103
3	4	4	5	5	3	4	5	33	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	4	4	4	5	4	5	35	104
3	4	4	4	1	4	4	4	28	4	5	5	5	5	4	5	4	37	5	4	4	4	4	5	5	5	36	101
1	2	2	2	1	2	2	3	15	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	2	2	3	3	2	2	20	58	
3	3	2	4	1	4	3	4	24	3	4	3	4	4	4	3	29	3	3	4	3	4	5	4	3	29	82	
3	3	4	3	3	3	3	4	26	5	4	4	4	4	5	4	33	3	3	4	3	4	3	3	4	27	86	
3	4	3	3	2	5	4	4	28	5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	4	5	4	4	4	5	4	35	100
3	4	4	4	3	3	5	4	30	5	5	5	4	5	4	4	35	5	5	4	5	4	3	4	4	34	99	

3	5	5	5	1	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	114
5	5	4	5	2	5	5	5	36	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	113
3	3	4	3	2	3	3	4	25	4	3	3	3	5	4	4	3	29	4	4	4	5	3	3	5	4	32	86	
3	4	5	4	1	4	4	4	29	3	4	3	4	5	3	3	4	29	4	3	4	4	4	4	3	3	29	87	
3	4	4	3	2	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	5	5	5	5	5	5	38	107	
2	4	5	4	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	115
2	5	5	4	2	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	4	5	5	37	110	
3	4	4	5	1	3	5	5	30	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	4	5	3	4	5	5	36	104	
4	3	3	4	3	3	5	5	30	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	108
3	4	5	5	3	5	5	5	35	5	3	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	4	5	39	111	
3	4	3	3	4	3	4	4	28	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	3	3	4	4	30	87	
3	5	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	5	38	114	
1	5	5	3	1	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	108
2	3	2	1	1	2	3	2	16	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	3	2	2	3	3	2	2	20	56	
1	3	2	2	1	3	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	2	20	3	2	2	3	3	2	3	3	21	57	
4	3	4	5	4	3	3	3	29	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	5	3	4	5	5	3	3	32	86	
5	5	2	3	2	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	5	4	5	4	5	5	37	108	
3	4	4	4	3	4	5	4	31	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	4	4	3	5	4	34	103	
3	5	5	5	1	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	5	3	37	5	5	5	4	5	5	5	5	39	110	
2	5	5	5	1	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	111	
3	4	4	3	3	4	3	4	28	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3	4	3	4	4	4	3	4	29	86	
3	4	5	3	2	3	4	4	28	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	4	5	4	3	3	4	3	29	85	

Clima Laboral

CLIMA LABORAL																											
RELACIONES INTERPERSONALES						COHESIÓN DE GRUPO											CALIDAD DE VIDA LABORAL										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24				
5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47	5	5	4	5	3	3	4	4	33	107
3	4	4	4	4	3	22	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	37	4	3	3	5	5	4	3	4	31	90
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33	3	4	4	4	4	4	3	3	29	80
4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	4	5	4	5	3	2	5	4	32	103
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	3	5	4	3	3	3	29	109
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	120
4	3	4	4	5	4	24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	3	2	5	4	34	106
4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	31	4	4	4	4	2	2	3	2	25	77
3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	3	3	3	28	83
5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46	5	4	4	5	3	2	4	4	31	104
4	3	5	4	4	5	25	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44	5	5	5	4	2	3	4	4	32	101
5	4	3	4	3	5	24	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	36	3	4	3	4	1	3	3	4	25	85
4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	4	4	5	5	3	3	4	4	32	105
5	4	4	3	4	4	24	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47	4	5	5	4	3	2	5	5	33	104
4	4	4	3	3	4	22	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	37	4	3	4	4	4	2	4	3	28	87
4	3	4	4	4	4	23	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	37	3	4	4	3	3	2	4	3	26	86
3	3	5	4	4	3	22	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	38	4	3	3	4	3	2	3	3	25	85
4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	35	3	3	3	4	2	3	3	2	23	83
5	4	4	3	5	4	25	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	45	5	4	5	4	3	2	4	5	32	102
5	5	4	3	4	5	26	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	43	5	4	4	5	3	2	5	4	32	101
4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	46	4	4	5	4	3	1	4	4	29	101
3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37	3	4	4	4	2	1	3	3	24	82
2	3	3	2	2	3	15	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	22	3	2	2	3	2	1	2	2	17	54
3	4	4	4	3	3	21	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35	4	4	4	3	2	3	4	4	28	84
3	3	4	4	4	3	21	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36	3	4	3	4	3	3	3	3	26	83
4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	44	4	4	4	5	5	1	4	5	32	101
4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	32	4	2	3	4	2	3	2	4	24	77

3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	30	3	3	3	4	3	3	2	3	24	73	
4	4	4	3	3	3	21	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	4	3	4	4	3	1	2	3	24	81	
3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	34	4	4	4	4	3	3	3	2	27	81	
3	4	4	5	5	4	25	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46	5	4	5	5	3	1	5	4	32	103	
4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	5	5	5	5	3	2	5	5	35	108	
4	3	3	3	4	3	20	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	34	3	2	3	4	3	2	3	2	22	76	
5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44	5	5	4	5	4	4	4	4	35	105	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	4	2	3	3	3	24	72	
5	4	5	4	4	4	26	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46	5	4	5	4	2	2	4	4	30	102
3	3	4	3	2	2	17	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	40	4	2	4	3	3	3	4	3	26	83	
3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	3	4	4	3	2	4	3	26	82	
4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37	3	4	5	4	3	2	3	3	27	85	
4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	4	3	3	3	4	3	3	3	26	82	
4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46	5	5	5	5	3	3	5	5	36	108	
3	4	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37	4	3	5	3	4	3	3	3	28	86	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	3	1	5	5	34	114	
4	3	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	29	3	4	4	4	1	3	3	3	25	72	
3	5	3	3	3	3	20	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	45	5	5	5	5	2	3	5	4	34	99	
3	4	5	4	4	4	24	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	39	4	5	4	5	5	4	5	4	36	99	
5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	44	4	5	5	5	3	4	5	4	35	107	
4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	35	4	3	5	4	2	3	3	4	28	85	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	3	5	5	3	36	116	
3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	4	5	3	2	3	3	5	35	5	3	5	3	3	5	3	3	30	84	
4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	40	5	4	4	5	3	3	3	3	30	93	
5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43	4	3	5	5	3	3	4	3	30	101	
3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	4	3	3	5	2	4	36	4	4	4	5	3	4	3	3	30	86	
5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	4	4	3	1	5	5	32	109	
3	3	4	4	4	3	21	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	3	3	3	3	28	86	
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36	3	4	4	3	2	1	3	3	23	83	
5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	5	4	5	5	5	5	5	4	38	110	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	36	4	4	4	5	3	3	3	3	29	83	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	3	3	5	4	35	115	

5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45	4	4	5	5	2	3	5	4	32	104
3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	36	4	4	4	4	3	3	3	3	28	84
5	4	3	4	4	5	25	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	42	4	5	4	5	2	3	4	4	31	98
4	3	4	3	3	3	20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	4	3	4	3	3	3	3	27	85
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	2	2	5	4	33	112
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	5	5	5	5	2	1	5	5	33	111
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46	4	5	4	5	2	3	5	4	32	107
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	120
5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	3	5	5	5	38	117
5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	41	4	4	5	4	5	4	3	4	33	101
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	3	2	5	5	35	115
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	120
3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	19	2	2	3	3	3	2	1	1	17	53
2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	21	3	3	3	2	3	2	2	2	20	54
3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35	3	3	4	3	4	5	3	3	28	84
5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	4	5	3	2	5	5	34	111
3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	38	4	4	4	5	3	2	3	4	29	86
3	3	4	2	4	3	19	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37	3	3	4	5	2	3	4	3	27	83
5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	5	5	5	5	1	3	5	5	34	111
4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	3	4	4	5	4	3	3	3	29	86
3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	38	3	3	4	5	3	1	4	3	26	84

Gráficos Estadísticos

Anexo 8

Base dato de la prueba piloto de la variable asertividad

ENCUESTADOS	ASERTIVIDAD																							
	AUTO ASERTIVIDAD								HETEROASERTIVIDAD								COMUNICACIÓN ASERTIVA							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
E1	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E2	4	1	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5
E3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
E4	3	3	3	3	1	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3
E5	2	5	2	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	2	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E7	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E8	3	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4

Resultados de la confiabilidad de la variable

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	24

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	8	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	8	100,0

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	98,63	54,839	-,239	,797
P2	97,75	40,500	,578	,747
P3	98,00	48,571	,268	,772
P4	97,88	47,268	,481	,758
P5	98,88	57,554	-,324	,830
P6	98,00	50,571	,110	,783
P7	96,75	53,071	-,072	,789
P8	96,75	51,643	,125	,776
P9	97,00	47,429	,474	,759
P10	97,25	50,500	,212	,773
P11	96,75	51,643	,125	,776
P12	96,50	49,143	,720	,760

P13	96,38	52,839	,000	,777
P14	96,50	51,714	,197	,774
P15	96,63	47,982	,724	,755
P16	97,38	47,411	,467	,759
P17	96,63	45,696	,695	,747
P18	96,50	49,143	,720	,760
P19	96,63	49,125	,539	,762
P20	97,13	47,554	,491	,758
P21	96,63	49,125	,539	,762
P22	97,00	45,714	,653	,748
P23	97,00	43,429	,710	,739
P24	97,13	43,554	,601	,746

Base dato de la prueba piloto de la variable clima laboral

ENCUESTADOS	RELACIONES INTERPERSONALES						COHESION DE GRUPO										CALIDAD DE VIDA LABORAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
E1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	3	4	4
E2	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
E4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	3
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E7	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	24

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	8	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	8	100,0

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P25	94,88	209,554	,735	,956
P26	95,13	210,125	,710	,957
P27	94,63	210,839	,769	,956
P28	94,88	205,839	,896	,955
P29	94,75	212,214	,742	,956
P30	95,13	205,554	,909	,955
P31	94,75	204,786	,884	,955
P32	94,63	207,411	,748	,956
P33	94,75	200,500	,902	,954
P34	94,50	211,714	,714	,957
P35	94,63	202,268	,816	,955
P36	94,88	201,554	,905	,954
P37	94,88	201,554	,905	,954
P38	94,75	208,786	,719	,956
P39	95,13	206,125	,734	,956
P40	94,38	213,982	,908	,956
P41	94,63	209,982	,810	,956
P42	94,75	217,643	,366	,960
P43	95,00	220,857	,292	,960
P44	94,25	216,500	,828	,957
P45	95,38	218,554	,265	,962
P46	95,88	222,125	,137	,964
P47	95,13	208,411	,650	,957
P48	95,38	207,696	,737	,956

Gráficos Estadísticos

Figura 1

Niveles de asertividad

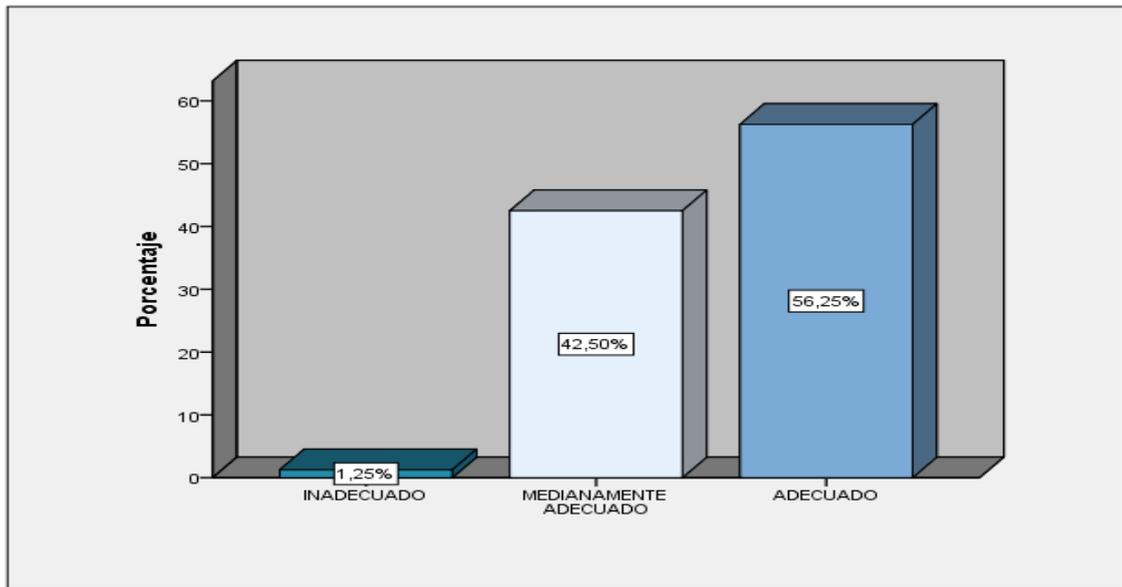


Figura 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión asertividad

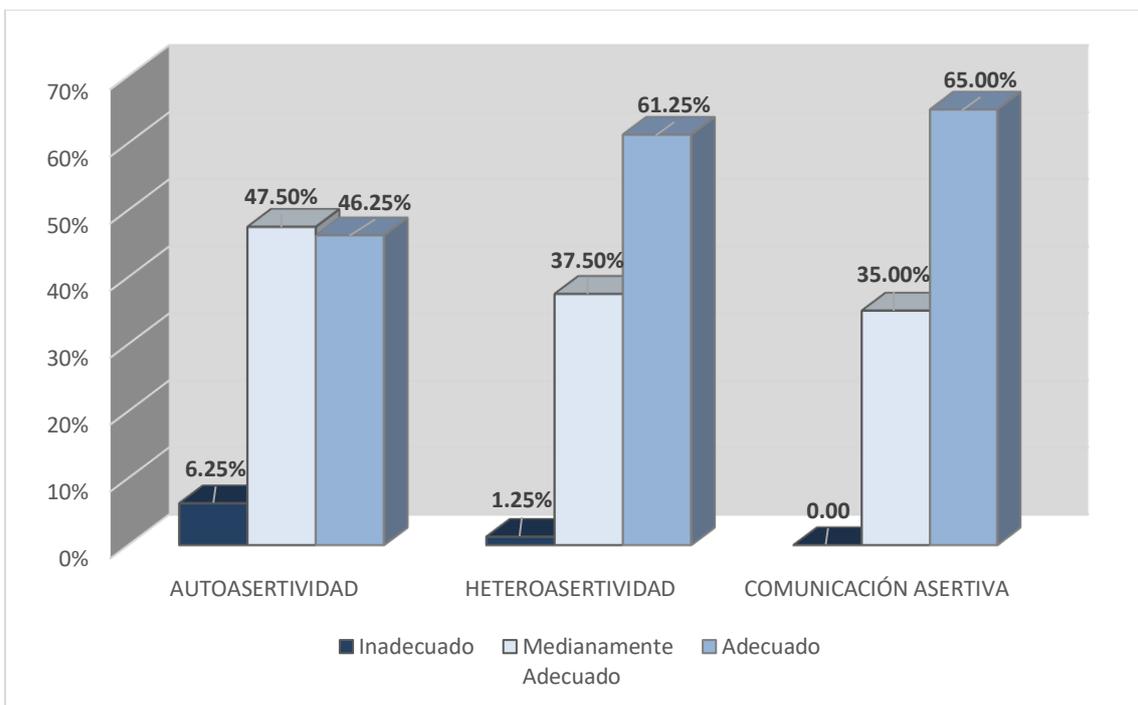


Figura 3

Niveles de clima laboral

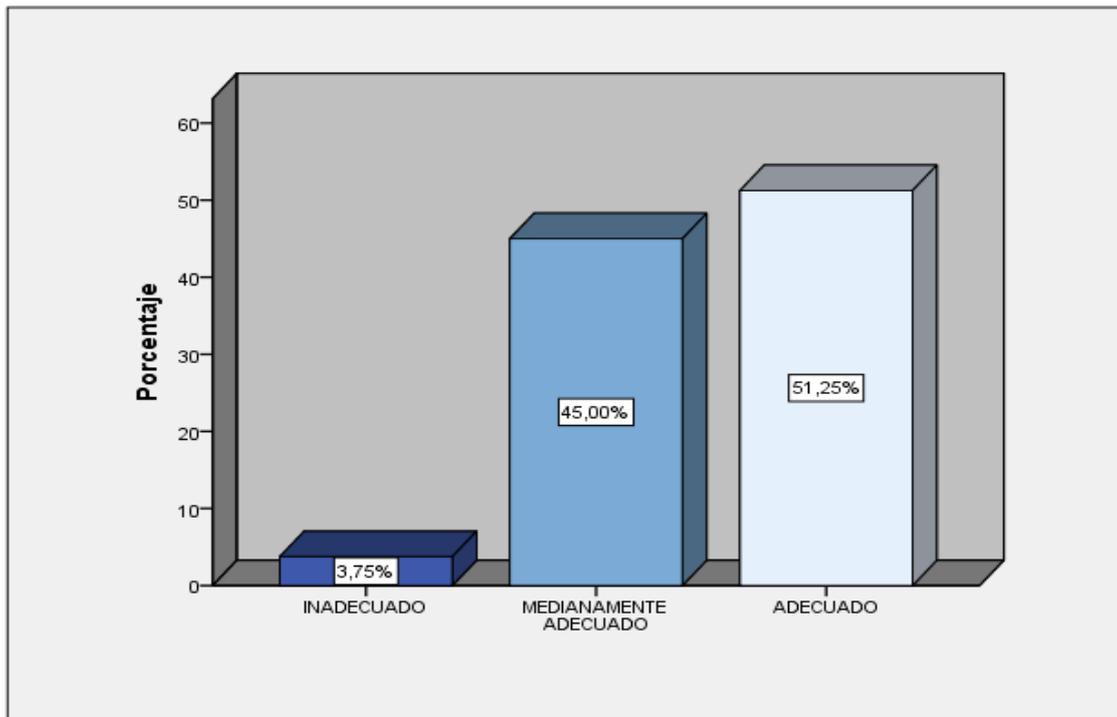


Figura 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión clima laboral

