



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de una
institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

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

AUTORA:

Janjachi Toribio, Rita Soledad (orcid.org/0000-0003-0191-830X)

ASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre Román Janjachi, no pude estar presente ni despedirme cuando partió de este mundo, pero sé que disfruta cada uno de mis logros sonriendo desde el cielo.

Agradecimiento

Gracias a Dios por darme fuerzas y salud para finalizar este trabajo, a mi hermano Manuel Janjachi por impulsarme a empezar este reto y al profesor Carlos Bernilla por apoyarme con su experiencia y conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo.....	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio	16
Tabla 2 Muestra de estudio	17
Tabla 3 Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	18
Tabla 4 Baremo de las dimensiones y variables	19
Tabla 5 Tabla cruzada entre comunicación asertiva y clima institucional	22
Tabla 6 Tabla cruzada entre comunicación asertiva vs motivación y confianza	23
Tabla 7 Tabla cruzada entre comunicación asertiva vs participación	25
Tabla 8 Tabla cruzada entre comunicación asertiva vs trabajo en equipo	26
Tabla 9 Informe de ajuste de modelo de hipótesis general	30
Tabla 10 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	31
Tabla 11 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	31
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	32
Tabla 13 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	32
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	33
Tabla 15 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	33
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	34

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de barras de comunicación asertiva vs clima institucional	22
Figura 2 Gráfico de barras de comunicación asertiva vs motivación y confianza	24
Figura 3 Gráfico de barras de comunicación asertiva vs participación	25
Figura 4 Gráfico de barras de comunicación asertiva vs trabajo en equipo	27

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia de la comunicación asertiva en el clima institucional percibido por docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022.

El estudio siguió el lineamiento de una investigación aplicada, de nivel explicativo, con tratamiento de datos con perspectiva cuantitativa, no experimental, con diseño correlacional causal y método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 50 docentes de los tres niveles educativo de la institución, la muestra se conformó mediante muestreo por conveniencia resultando 35 profesores. La encuesta, fue la técnica para el recojo de información, y un cuestionario de 35 ítems fue el instrumento que los docentes de la muestra respondieron.

La aplicación de la prueba de regresión logística ordinal y sus parámetros dieron como resultado un $p\text{-valor}=0,000<0,05$; corroborando que la comunicación asertiva tiene incidencia en el clima institucional de la unidad de estudio. Además, según el valor de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, el clima institucional en la unidad de estudio se explica en un 34,4% por la comunicación asertiva; así mismo, según la prueba Pseudo R² de Nagelkerke se puede afirmar que la comunicación asertiva predice la percepción del clima institucional en un 46,1%.

Palabras clave: asertividad, comunicación asertiva, clima institucional, trabajo en equipo

Abstract

The objective of the research was to determine the incidence of assertive communication in the institutional climate perceived by teachers of a public educational institution of UGEL 03, Lima, 2022.

The study followed the guidelines of an applied research, of explanatory level, with treatment of data with quantitative perspective, not experimental, with causal correlative design and hypothetical deductive method. The population consisted of 50 teachers from the three educational levels of the institution, the sample was conformed by convenience sampling resulting in 35 teachers. The survey was the technique for collecting information, and a questionnaire of 35 items was the instrument that the teachers of the sample responded.

The application of the ordinal logistic regression test and its parameters resulted in a $p\text{-value}=0,000<0.05$; corroborating that assertive communication has an impact on the institutional climate of the study unit. In addition, according to the value of the Pseudo R2 test of Cox and Snell, the institutional climate in the study unit is explained in 34.4% by assertive communication; Likewise, according to Nagelkerke's Pseudo R2 test, assertive communication predicts the perception of the institutional climate by 46.1%.

Keywords: assertiveness, assertive communication, institutional climate, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

El cambio y las transformaciones siempre se han dado en todo tipo de organizaciones, en escenario de confinamiento social los factores condicionantes en las relaciones humanas vinculados al estado socioemocional de los miembros del colectivo han generado formas y modos peculiares en las relaciones interpersonales. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y el Fondo de las Unidas para la Infancia (2020) la crisis de las relaciones y los niveles de comunicación entre las personas y colectivos se han venido agudizando evidenciándose la disminución de los factores de protección y agravándose los riesgos de agresión y violencia. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020) los conflictos sociales se agravan con la información controlada y manipulada por los medios de comunicación, pues la televisión, la radio y los periódicos no son una ventana para conocer el mundo, sino que muestran información parcializada y concebida en torno a sus propósitos. En América Latina, según Gonzáles, et al. (2021) el clima institucional en las organizaciones y colectivos se ve deteriorada, principalmente porque la información no es difundida de manera vertical e inoportuna.

En el Perú, el confinamiento ha generado repercusiones en las relaciones humanas, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) se reporta que el 54,8% de población femenina sufre algún tipo de violencia por parte de la pareja, dentro de las formas de violencia se anota las palabras agresivas, injurias, gritos, calumnias, desprecios y burlas. Según la Defensoría del Pueblo (2022) los conflictos sociales promueven la violencia para protestar y exigir derechos, ello va generando una cultura que deja de lado la negociación y solución pacífica de conflictos, en ese escenario las futuras generaciones perciben como mecanismos naturales el grito, la injuria y la destrucción de bienes. Según las perspectivas de la política educativa peruana el Ministerio de Educación (2017) establece que la promoción del clima y convivencia escolar debe estar liderado por los equipos directivos promoviendo la participación de los miembros del colectivo poniendo en

práctica y desarrollando habilidades comunicativas para un ambiente armónico y cultura de paz.

En una institución educativa de la UGEL 03 de Lima, en las interrelaciones que se dan entre los miembros del colectivo educativo se evidencia la falta de empatía, dificultades para la escucha activa, a ello se añade la imposición de decisiones exigiendo cumplimiento sin una información y sensibilización previa que involucre a los miembros del colectivo educativo generando, hechos que resquebrajan el clima institucional generando insatisfacción y desconfianza. En este escenario surge la necesidad de investigar en torno a la comunicación asertiva y la influencia que podría tener sobre el clima institucional y sus dimensiones motivación y confianza, participación y trabajo en equipo.

El problema queda redactado bajo los siguientes términos ¿Cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en el clima institucional de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022?, las preguntas específicas se formulan de la siguiente manera: (1) ¿Cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en la motivación y confianza en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022?, (2) ¿Cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en la participación en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022?; y (3) ¿Cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo de docentes en una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022?

Desde el aspecto teórico el estudio se justifica en los aportes sobre los constructos de estudio, en ese sentido según Cañas y Hernández (2019) la comunicación asertiva refiere a la capacidad para expresar nuestros sentimientos, necesidades, intereses y puntos de vista sin afectar u ofender a nuestros interlocutores. Respecto al clima institucional Chiavenato (2009) refiere que es la percepción que se tiene a partir de las vivencias cotidianas sobre el ambiente de relaciones al interior de una organización, su construcción depende del liderazgo, la participación, las características del colectivo, y de las condiciones propias de quien las percibe.

Metodológicamente, el estudio se justifica porque permitió desarrollar instrumentos con niveles de confiabilidad y validez exigidos por la investigación científica, todo ello logrado con la aplicación de la prueba piloto y la certificación por juicio de expertos, sobre la base de información de primera fuente y empleando procedimientos hipotético-deductivos se pudo determinar la incidencia de la variable comunicación asertiva sobre el clima institucional percibido por los encuestados.

Desde la perspectiva práctica la investigación se justifica porque al haberse comprobado sistemáticamente la influencia de la asertividad en la comunicación en el clima institucional, permite comprender la importancia de la asertividad en la comunicación como factor fundamental en la construcción y desarrollo de un buen clima institucional, este hecho será referente para implementar acciones orientados a fortalecer el clima institucional a través de la comunicación asertiva.

El objetivo general consiste en determinar la incidencia de la comunicación asertiva en el clima institucional percibido por docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022, los objetivos específicos se formularon de la siguiente manera: (1) Determinar la incidencia de la comunicación asertiva en la motivación y confianza en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022, (2) Determinar la incidencia de la comunicación asertiva en la participación de docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022; y (3) Determinar la incidencia de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022.

La hipótesis general plantea, existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre el clima institucional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022, las hipótesis específicas se redactan: (1) Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva en la motivación y confianza en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022, (2) Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre la participación de docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022; y (3) Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El proceso de revisión y análisis técnico de las diversas fuentes bibliográficas en relación a los estudios previos al presente, nos ha permitido estructurar los antecedentes internacionales de la siguiente manera:

En el estudio de López (2017) se planteó como propósito comprobar la incidencia de la comunicación asertiva sobre el comportamiento laboral de los trabajadores en una entidad de Ambato. El estudio se orientó bajo los lineamientos de la investigación no experimental, explicativa con enfoque cuantitativo recogiendo información de una muestra de 125 elementos. Los resultados cuantitativos muestran un valor de 68,1 para la chi cuadrado superior al valor referencial de 7,81 para un valor de significancia de 0,05, estos índices sustentan la conclusión que la comunicación asertiva tiene influencia y explica el comportamiento de los trabajadores, se considera importante emplear un lenguaje claro y sencillo en todos los procesos y situaciones comunicativas al interior de las organizaciones como mecanismo de evitar los conflictos y malos entendidos.

Además, Bayas (2019), implementó una investigación con fines de corroborar la repercusión de las prácticas asertivas en los niveles de clima organizacional en un colectivo productivo, para ello se recogió información de primera fuente por aplicando el instrumento a 105 personas. El estudio se tipificó como descriptivo cuantitativo, de nivel no experimental, se recogió información mediante sendos cuestionarios, el primero para el nivel de asertividad y un segundo para determinar el nivel de clima de relaciones en la organización. En la conclusión del estudio se comprobó la hipótesis alterna afirmando que el grado de asertividad tiene incidencia en el clima organizacional de la corporación.

En el estudio Gómez et al. (2017), plantearon como propósito principal el establecer el nivel de incidencia de la asertividad comunicativa en el clima laboral de entidades educativas del estado de Zulia. El estudio se enmarcó como descriptivo, transeccional, no experimental y de campo, para su desarrollo se aplicó un cuestionario de 24 ítems a una muestra de 76 personas de la unidad de

investigación. Como resultado se pudo determinar que el 52% de encuestados manifiestan que algunas veces la comunicación de los directivos es asertiva con muestras de apertura y respeto hacia los involucrados, a ello se agrega que mientras que el 73% de directivos afirman que se emplea los canales adecuados en la comunicación el 75% de docentes encuestados refieren que algunas veces se usan los canales adecuados de comunicación desde la dirección institucional. Estos resultados confirman la necesidad de mejorar las prácticas de asertividad en la comunicación para mejorar el clima laboral y evitar percepciones diferenciadas de sus indicadores.

Según Medina (2017), llevó a cabo una investigación de tipo descriptiva, no experimental con enfoque cuantitativo con fines de verificar la repercusión del clima percibido en la organización en los niveles de desempeño de los docentes de una unidad educativa de Quito – Ecuador. Se realizó el acopio de datos e información a partir de la selección de 50 personas, a partir de análisis de información se llegó a la conclusión que se comprueba la existencia de repercusión positiva en nivel bajo del clima organizacional sobre el desempeño de los docentes, además se pudo valorar que el nivel de recompensas en el clima organizacional es bajo, sin embargo, no repercute en el desempeño laboral de la comunidad magisterial.

De los estudios nacionales que guardan relación con el presente citamos a Torres (2019), en su trabajo de investigación desarrollado en una unidad escolar del distrito de Julcán, región La Libertad se propuso constatar la asociación entre la asertividad en la comunicación y la convivencia escolar. El estudio se encuadró tipificándose como descriptivo, en el nivel no experimental, con un diseño correlacional y tratamiento de datos propios del enfoque cuantitativo, se hizo una toma de datos a partir de 67 estudiantes sendos cuestionarios para comunicación asertiva y convivencia escolar. Los resultados del tratamiento analítico de información permitieron llegar a la conclusión que existe asociación directa y alta entre las variables comunicación asertiva y convivencia escolar, hecho que se corrobora con el valor estadístico de la Rho de Spearman = 0,874 y p valor < 0,05.

Además, Vilca (2019), en su investigación se planteó como objetivo principal

establecer el nivel de asociación entre las variables comunicación asertiva y clima percibido por el colectivo de unidades escolares del distrito de Patambuco, el estudio se desarrolló bajo el modelo descriptivo correlacional, con tratamiento de datos bajo la perspectiva cuantitativa, se realizó una toma de datos único a partir de un conjunto de 55 docentes. Los resultados del procesamiento de información muestran que el 52,12% de docentes encuestados evidencian un nivel regular en su comunicación asertiva, mientras que el 48,18 muestran un nivel regular en la percepción del clima organizacional en su institución; el cálculo del índice de correlación de Pearson $r = 0,56$ corrobora que la existencia de asociación en nivel moderado entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en la unidad de investigación.

En el estudio de Aguilar (2018), se buscó corroborar la asociación entre las variables asertividad en la comunicación y relaciones personales entre los docentes del distrito Los Olivos, Lima. El estudio se desarrolló bajo las características de tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo y método hipotético-deductivo, se recogió información de una muestra de 90 docentes utilizando un cuestionario validado. Los resultados cuantitativos y de análisis de contrastación con el soporte teórico llevó a la conclusión que existe asociación positiva y significativa entre la asertividad comunicativa relaciones personales entre los docentes de entidades educativas del distrito Los Olivos.

Además, Linares (2017), desarrolló una investigación buscando establecer la relación entre los niveles de asertividad y el clima institucional en unidades escolares de Camaná, el estudio se desarrolló con alcance descriptivo, de diseño correlacional, toma de datos transversal y con metodología hipotético deductiva, se recogió información de una muestra de 107 docentes. Los resultados del estudio evidencian que el 87% de la muestra una percepción del clima institucional en nivel regular y el 98% de los docentes encuestados muestran que en la institución son muy asertivos, por tanto, se llegó a comprobar la existencia de asociación positiva y significativa entre asertividad y el clima institucional con un valor del índice de correlación de Pearson de 0,72 y un p valor = $0,01 < 0,05$.

Según López (2017), en su estudio planteó como objetivo corroborar la correspondencia entre las variables clima institucional y el desempeño de los docentes en una entidad educativa del distrito de Chorrillos, Lima. El estudio se direccionó en su desarrollo como descriptivo y correlacional, con perspectiva cuantitativa y metodología hipotético deductiva, para alcanzar el objetivo se recogió información de una muestra 31 elementos de la población a través de un cuestionario que considera los indicadores de las variables de investigación. Los resultados del procesamiento y análisis de información con soporte en el marco teórico permitió plantear la conclusión que existe correspondencia directa entre las componentes del clima en la institución y todas las componentes del desempeño de los docentes, sin embargo, predominantemente la asociación se cataloga como moderada por los resultados del coeficiente Rho de Spearman, adicionalmente se resalta que se debe mejorar la comunicación y confianza entre el equipo directivo y la comunidad magisterial.

Respecto a las teorías sobre la comunicación asertiva, se puede citar la teoría o enfoque cognitivo y la teoría del desarrollo humanista, según Gaeta (2009), el enfoque cognitivo en la comunicación asertiva consiste en expresar lo que se cree, siente, pretende y desea de forma directa y sincera, haciendo prevalecer los derechos propios y respetando los derechos de los demás. En la comunicación y comportamiento asertivo se debe poner en práctica cuatro procedimientos básicos: enseñar la diferencia entre agresividad y asertividad, capacidad para poder identificar y aceptar los derechos propios y el de los demás, disminuir los obstáculos y limitantes cognoscitivos y afectivos, reducir los prejuicios, ansiedades y culpas, y desarrollar habilidades asertivas mediante su práctica constante. En consecuencia, la comunicación asertiva se sustenta en la ausencia de ansiedad ante situaciones sociales complejas e incómodas, de modo que se pueda hacer viable la manifestación de sentimientos, pensamientos y evidenciado mediante acciones concretas.

La teoría humanista de la comunicación asertiva en sus planteamientos se centra en concebir la asertividad como un conjunto de estrategias y habilidades que

permiten el desarrollo de la autorrealización personal, esta teoría le da cabida a elementos más subjetivos y abstractos como las actitudes y valores, en ese sentido Cortez (2018), consideran que para ser asertivos se requiere aceptarse y valorarse, respetar y ser tolerante con los demás, mantenerse firmes en las propias opiniones y decisiones, comunicar con claridad y de manera directa eligiendo el lugar y momentos adecuados para decir lo que se quiere y necesita comunicar.

La interacción humana tiene en la comunicación el principal accionar que hace posible dicha interacción, la comunicación básicamente consiste en el intercambio de información entre las personas en la vida cotidiana; sin embargo, Gómez y Simón (2016), resalta que la comunicación es el proceso mediante el cual se transmite información, emociones, sentimientos, ideas, mediante el uso de diferentes recursos propios del comunicador o recursos del contexto inmediato. En el proceso comunicativo las relaciones pueden ser afectadas positiva o negativamente, en otras palabras, la comunicación por sí misma no genera problemas en los procesos de interacción, todo depende de las formas que se utilizan para expresar o comunicar lo que se desea.

Según García-Grau, et al. (2019), afirman que la asertividad viene a ser la capacidad de las personas para poder expresar de manera directa y oportuna sus sentimientos, ideas, creencias, opiniones, en escenarios interpersonales, demostrando efectividad, objetividad, honestidad y pertinencia evitando la ansiedad y agresividad. La comunicación asertiva se entiende como un conjunto de habilidades interpersonales que permiten la expresión sincera y directa de las propias ideas y sentimientos, la defensa de los derechos personales sin poner en riesgo u obstaculizar los derechos de los demás. Por otro lado,

Para Latapi, la comunicación asertiva es un estilo de comunicación que se caracteriza y fundamenta en la pluridireccionalidad, en la medida que todos los miembros del colectivo u organización participan de manera directa en el proceso comunicacional, asumiendo el rol de receptores y emisores de manera sistemática, continua y recíproca, haciéndose evidente mediante acciones comunicacionales. Debido a estas características en las organizaciones educativas se llevan a cabo

procesos de comunicación asertiva en los que los agentes y miembros del colectivo educativo no solo cumplen el rol de receptores u oyentes de los mensajes emitidos por las altas jerarquías, sino, además se constituyen asertivamente en productores y emisores de mensajes partiendo de sus necesidades e intereses personales y como miembros de un colectivo con propósitos y objetivos organizacionales comunes (como se citó en Fajardo, 2019).

La comunicación asertiva es el conjunto de capacidades y destrezas que habilitan a los miembros de un grupo humano para producir, intercambiar y comprender eficazmente los mensajes del proceso comunicativo, se desarrollan durante toda la vida permitiéndole representar y tener dominio sobre la realidad de manera compartida con otros (Yepez, 2021).

Según Cañas y Hernández (2019), la comunicación asertiva, es un estilo de comunicación que se evidencia cuando somos capaces de expresar nuestros sentimientos, necesidades, intereses y puntos de vista sin afectar u ofender a nuestros interlocutores, en otros términos es el uso de actitudes amables, honestas y de respeto para expresarnos o comunicar algo a otras personas evitando en todo momento actitudes de imposición, agresión, reproche o violencia frente a las variadas y diferentes formas de expresión, puntos de vista y opinión de las personas.

Para abordar operacionalmente el estudio de la comunicación asertiva se toma como base los planteamientos de Cañas y Hernández (2019), en consecuencia, se considera 3 dimensiones: habilidades comunicativas, relaciones interpersonales y resolución de conflictos que desarrollamos a continuación:

Respecto a la dimensión estilo de habilidades comunicativas, lo define como el conjunto de capacidades y destrezas que habilitan a los miembros de un grupo humano para producir, intercambiar y comprender eficazmente los mensajes del proceso comunicativo, se desarrollan durante toda la vida permitiéndole representar y tener dominio sobre la realidad de manera compartida con otros. Las habilidades comunicativas en la convivencia diaria se hacen evidentes cuando se presta atención enfocada en el interlocutor, escucha activa, empatía en el diálogo,

comprensión e interpretación de actitudes y gestos manifiestos de las personas con quienes se dialoga.

La dimensión de relaciones interpersonales, hace referencia a las acciones de interacción recíproca entre dos o más personas en el contexto de un ambiente que genera confianza y seguridad para los interactuantes. Para caracterizar y evaluar la relación interpersonal se debe considerar aspectos clave como: respeto, tolerancia, honestidad, sinceridad y comprensión. Las relaciones personales se hacen evidentes cuando la interacción se da mediante muestras de trato amistoso, cordial, respeto, de ayuda y apoyo mutuo, de cumplimiento de acuerdos y compromisos, y el reconocimiento al desempeño y accionar adecuado de otras personas.

La resolución de conflictos, como dimensión de la comunicación asertiva es la capacidad para hacer frente y dar solución a situaciones de diferencias generadas en las diferentes formas de relación que existen al interior de un colectivo, se manifiesta en la capacidad para negociar y mediante consensos llegar a acuerdos pacíficos ante las diferencias o conflictos suscitados. Para la resolución de conflictos es menester poner en práctica la escucha activa, tolerancia, empatía, serenidad, apertura, paciencia y voluntad. En la convivencia cotidiana o en espacios educativos y laborales se evidencia cuando se muestra iniciativa y apertura al diálogo frente a situaciones de diferencia, respeto y tolerancia a las posiciones y opiniones distintas, abordaje de la situación de manera directa en el momento y lugar adecuado, poner en práctica la negociación y solución pacífica de las diferencias y conflictos.

La variable clima institucional, según Kahr (2010) se puede abordar desde dos perspectivas teóricas como son la teoría Gestaltista y la escuela Funcionalista. Según la escuela gestáltica el clima institucional se basa y se centra en la manera como las personas organizan y articulan sus percepciones del ambiente que se vive en una institución, ello se entiende partiendo de la afirmación que el todo es distinto a la simple suma de sus componentes; esta corriente estructura dos principios respecto a la percepción del individuo respecto al ambiente de convivencia, primero se debe captar el orden de las cosas y hechos tal como se presentan y ocurren, y

segundo crear una nueva estructura u orden a través de un proceso mental de integración de las diferentes percepciones relacionándolos con experiencias y percepciones preexistentes en la estructura del pensamiento. La percepción de las condiciones de relación y del entorno laboral influyen en el pensamiento y comportamiento de las personas en cualquier contexto de desenvolvimiento.

Según Chiavenato (2009) el clima institucional resulta de la asociación de los componentes y elementos del entorno en la dinámica de interacción de los miembros de un colectivo, está íntimamente vinculado y depende del tiempo y grado de incitación de cada uno de las personas que conviven en un determinado escenario o contexto, por ello el clima dependerá de las acciones y manifestaciones afectivas de los orientadores o administradores quienes deben basar su accionar no solo en hechos concretos y manifiestos, sino también en las múltiples apariencias dentro del comportamiento organizacional, sea sobre las evidencias de comunicación, dirección y formas en la toma de decisiones, enfoques y perspectivas de los miembros, y las reacciones cotidianas de los trabajadores.

El clima institucional como percepción del ambiente laboral y de las relaciones al interior de una organización es importante porque permite disponer de elementos referenciales para comprobar el estado de desarrollo de la organización, por ello la gestión de la institución debe tomarlo como base para el diagnóstico y acompañamiento considerando la dinámica de las relaciones entre los diferentes miembros del colectivo institucional (Olas, 2013). Para Paredes y Chuquipiondo (2018) el clima institucional es una evidencia como se percibe el ambiente de trabajo o de convivencia, a través de él, los miembros del colectivo demuestran su nivel de satisfacción y conformidad, disponen de actitudes y motivación para demostrar su competitividad, eficiencia y productividad.

En suma, el clima institucional se debe considerar como la percepción que se tiene a partir de las vivencias cotidianas en una institución sobre el ambiente de relaciones al interior de una institución, es de carácter multidimensional, en ese sentido se debe tener en cuenta el liderazgo, la participación, características de la comunidad, además de condiciones propias de quien las percibe como sus valores,

actitudes, creencias y motivaciones, todo ello manifestándose en las relaciones personales y profesionales. Partiendo de los presupuestos del autor, adicionalmente se puede agregar que los responsables de dirigir los procesos de gestión escolar deben tener muy en claro que el clima institucional como percepción se genera por todo un conjunto de elementos tangibles e intangibles que deben ser considerados en la planificación estratégica de procesos, su implementación y el seguimiento en la ruta de su cumplimiento, como factor articulador está la dinámica de las interrelaciones entre todos los involucrados del proceso educativo (Chiavenato, 2009).

Siendo el clima institucional una categoría multidimensional, para realizar su diagnóstico y evaluación se debe considerar dimensiones específicas partiendo de los planteamientos de Chiavenato (2009), para el presente estudio se considera tres dimensiones: Motivación y confianza, participación y trabajo en equipo.

La dimensión motivación y confianza del clima institucional, refiere a la predisposición o impulso que lleva a las personas a actuar de una u otra forma, mientras que la confianza refiere al sentido de seguridad que tienen las personas para ejecutar las acciones que la motivación lo impulsan a realizar, en oposición a la confianza se encuentra el miedo y el temor. La motivación y confianza en el clima institucional se hace evidente cuando los miembros de la organización sienten satisfacción, conformidad y sentido de pertenencia, se sienten reconocidos en sus desempeños, disponen de autonomía para el desarrollo de iniciativas.

La dimensión de participación, hace referencia a los niveles de involucramiento y compromiso que asumen las personas como miembros de un grupo social o colectivo para alcanzar objetivos y metas comunes. La participación no se limita a la asistencia o aceptar realizar acciones definidas por grupos del colectivo, sino a participar en todos los niveles de gestión, desde la planificación, pasando por la implementación, desarrollo y evaluación de procesos y resultados.

El trabajo en equipo es el conjunto de acciones ejecutadas por dos o más docentes para lograr objetivos y metas comunes, mediante mecanismos de interacción, coordinación y reajustes en el proceso. El trabajo en equipo se hace

evidente cuando los miembros de la organización participan no solo en la consecución de objetivos y metas organizacionales, sino en su planeamiento y toma de decisiones; además cada miembro colabora y brinda apoyo cuando otro miembro del equipo lo requiere, todo ello en un ambiente de permanente coordinación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación se tipifica como aplicada debido a que su finalidad no está en incrementar las teorías existentes, sino que busca ensayar soluciones prácticas como respuesta a problemas específicos, es decir, se busca aplicar el cuerpo de conocimientos y teorías existente para mejorar la intervención del hombre sobre la realidad y los hechos en busca de beneficios prácticos (Rodríguez, 2011). Según el planteamiento, los resultados de la investigación permiten disponer de referentes para mejorar los procesos de la gestión directiva y subsecuentemente el impacto en acompañamiento a los docentes en su práctica cotidiana en el desarrollo de experiencias con los estudiantes.

Así mismo, el estudio es de nivel explicativo pues buscó establecer la incidencia de la comunicación asertiva sobre el clima institucional. Según Ñaupas et al. (2014) las investigaciones explicativas están orientadas a comprobar hipótesis causales a partir de ello explicar el origen o procedencia de eventos, hechos o acontecimientos.

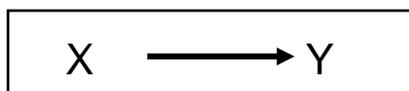
En lo que corresponde al enfoque, la investigación se desarrolló desde una perspectiva cuantitativa, debido a que la información sobre las variables estudiadas se recopiló mediante procedimientos de medición, para luego ser sometidos a tratamiento cuantitativo empleando parámetros propios de la estadística descriptiva e inferencial (Sánchez, 2018).

Para el análisis de información estadística se recurrió a la metodología empleando procedimientos hipotético deductivos, planteándose una hipótesis o supuesto general seguido de y supuestos específicos los cuales fueron contrastadas, y mediante la discusión a través del razonamiento lógico y deductivo se elaboró conclusiones en relación al hecho social abordado (Hernández y Mendoza, 2018).

Los procedimientos operativos del estudio se enmarcan en la configuración de diseño no experimental, el mismo que resalta la cualidad de que el investigador no realiza intervención alguna sobre las variables (Hernández, et al. 2014), adicionalmente, según el recojo de información el estudio es transversal o transaccional en el sentido que la recolección de datos e información se llevó a cabo en un momento único (Muggenburg y Pérez, 2007).

Diseño de investigación

Los procedimientos investigativos del presente estudio se alinearon en el modelo o diseño no experimental, transaccional y correlacional causal, ajustado de Hernández et al. (2014).



Dónde:

X = Variable comunicación asertiva

X = Variable clima institucional

3.2 Variables y operacionalización

Variables: Comunicación asertiva

Definición conceptual

Es un estilo de comunicación que se evidencia cuando las personas en condiciones adecuadas están en la capacidad de manifestar con libertad sus necesidades, sentimientos, intereses y puntos de vista sin afectar u ofender a nuestros interlocutores, en otros términos es el uso de actitudes amables, honestas y de respeto para expresarnos o comunicar algo a otras personas evitando en todo momento actitudes de imposición, agresión, reproche o violencia frente a las variadas y diferentes formas de expresión, puntos de vista y opinión de las personas (Cañas y Hernández, 2019).

Definición operacional

La comunicación asertiva en el presente estudio se abordó operacionalmente desde tres dimensiones: Habilidades comunicativas, relaciones interpersonales y

resolución de conflictos, para ello se hizo uso de un cuestionario con 15 ítems con respuestas en base a una escala de Likert (Anexo 2).

Variable: Clima institucional

Definición conceptual

Es la percepción que se tiene a partir de las vivencias cotidianas en una institución sobre el ambiente de relaciones al interior de una institución, es de carácter multidimensional, en ese sentido se debe tener en cuenta el liderazgo, la participación, características de la comunidad, además de condiciones propias de quien las percibe como sus valores, actitudes, creencias y motivaciones, todo ello manifestándose en las relaciones personales y profesionales (Chiavenato, 2009).

Definición operacional

Para el estudio del clima institucional se consideró tres dimensiones: motivación y confianza, participación y trabajo en equipo. El recojo de información se realizó mediante un cuestionario de 15 ítems con respuestas tipo escala de Likert (Anexo 2).

3.3 Población, muestra, muestreo

En una investigación la población hace referencia al conjunto de elementos o casos que se toman en el estudio en base a las similitudes en sus características condición que permitirá realizar un estudio sistemático (Carrillo, 2015). Tomando en consideración la definición del autor, para el presente estudio se consideró la población de la institución educativa de Lima conformado por 50 docentes.

Tabla 1

Población de estudio

Nivel	Número de docentes
Inicial	6
Primaria	20
Secundaria	24
Total	50

Según Gallardo (2017), la muestra viene a ser un sub conjunto finito de la población caracterizado principalmente porque manifiesta representatividad de la misma, siendo importante en el sentido que proporciona información sobre características de la población para fines de investigación y toma de decisiones.

Para definir la muestra para la presente investigación se recurrió a la técnica de muestreo por conveniencia en el sentido que se considera aquellos casos accesibles para recoger información de primera fuente (Otzen y Monterola, 2017), según este criterio se recopiló información de 35 docentes.

Tabla 2
Muestra de estudio

Nivel	Número de docentes
Inicial	6
Primaria	17
Secundaria	12
Total	35

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta

La encuesta es una técnica de uso amplio en el desarrollo de investigaciones en el campo de las ciencias sociales, se caracteriza porque permite recopilar de manera sistemática información sobre aspectos diversos tales como intereses, percepciones, actitudes, hábitos e intenciones de los elementos de una muestra de estudio (Katz, 2019).

En el presente estudio se empleó para el recojo de información de primera fuente sobre las características las variables comunicación asertiva y clima institucional en cada una de sus dimensiones.

Instrumento: el cuestionario

García (2003), respecto al cuestionario refiere que es un conjunto de ítems o preguntas estructuradas para recolectar datos o información de características cuantitativas o cualitativas de variables de investigación a partir de un conjunto de elementos llamado muestra; es de aplicación rápida y masiva además de ser económica.

Para el desarrollo de la investigación se empleó dos cuestionarios, uno para recoger información sobre la variable comunicación asertiva, compuesta por 15 ítems que considera indicadores de las tres dimensiones. Además, para la variable clima institucional se hizo uso de un cuestionario compuesto por 15 ítems, considerando las tres dimensiones (Anexo 3).

En relación a la validez de los instrumentos, Hernández, et al. (2014), refieren que es una cualidad de los instrumentos de recojo de información que asegura que nos brindarán información de la variable o cualidad que se quiere medir, para ello el investigador debe prever, entre otros aspectos, que haya coherencia y correspondencia entre todos los elementos del instrumento, considerando que debe medir o recoger información de la variable que se desea estudiar, para ello se debe considerar como referencia las dimensiones e indicadores.

La validación de los cuestionarios de recojo de información se realizó a través de la técnica juicio de expertos, para ello se remitió el formato de validación a tres profesionales expertos en la temática quienes valoraron tomando como criterios la relevancia, pertinencia y claridad de preguntas (Anexo 4).

Tabla 3

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Magister	Laura Rosa Banda Acuña	Aplicable
2	Magister	Judith Nancy Olivas Ferrer	Aplicable
3	Magister	Beatriz Teresa Castro palomino	Aplicable

Cuando se hace referencia a la confiabilidad de los instrumentos de recopilación de información, se debe considerar que el instrumento además de la utilidad debe tener consistencia en la información recogida, entendiéndose como la similitud en los resultados obtenidos bajo las mismas condiciones (Martínez y March, 2015).

Para verificar la calidad insoslayable de confiabilidad de los instrumentos de acopio de información se empleó la prueba estadística Alpha de Cronbach, para su aplicación se sometió el instrumento a que sea respondido por un piloto conformado por 15 docentes con peculiaridades que asemejan a los de los elementos de la unidad de estudio, procesando los datos se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,969 para el cuestionario de comunicación asertiva, mientras que, para el cuestionario de clima institucional, el coeficiente fue de 0,978 (Anexo 5).

Tabla 4

Baremo de las dimensiones y variables

Variable 1	Bajo	Medio	Alto
Comunicación asertiva	15 – 36	37 – 56	57 – 75
D1: Habilidades comunicativas	5 – 12	13 – 19	20 – 25
D2: Relaciones Interpersonales	5 – 12	13 – 19	20 – 25
D3: Resolución de conflictos	5 – 12	13 – 19	20 – 25
Variable 2	Malo	Medio	Bueno
Clima institucional	15 – 36	37 – 56	57 – 75
D1: Motivación y confianza	5 – 12	13 – 19	20 – 25
D2: Participación	5 – 12	13 – 19	20 – 25
D3: Trabajo en equipo	5 – 12	13 – 19	20 – 25

3.5 Procedimientos

Una vez obtenido la autorización y consentimiento informado por parte del responsable de la institución educativa se procedió a diseñar digitalmente los cuestionarios en un servidor en línea, realizado la prueba se compartió el link con los docentes de la muestra de investigación quienes respondieron el cuestionario generándose una matriz la misma que sirvió de base de datos para su posterior procesamiento estadístico y sistematización de información de primera fuente.

3.6 Método de análisis de datos

Para el proceso de organización de información se hizo uso de técnicas de codificación y registro en una matriz de datos Excel y de manera complementaria para las pruebas estadísticas inferenciales se hizo uso del software estadístico para procesamiento de datos en ciencias sociales SPSS v.26, los resultados de dicho procesamiento han sido organizados siguiendo los objetivos de la investigación presentándose en tablas de distribución de frecuencias y gráficos según los formatos de las normas APA 7ma edición (Zamora 2019), en SPSS se aplicó los comandos para pruebas estadísticas de hipótesis correlacional causal que para el presente estudio será la prueba de regresión logística ordinal, según Morales, et al. (2018), permite determinar la influencia de una variable regresora o independiente en la probabilidad de ocurrencia de un suceso o hecho específico, además es aplicable cuando se estudia variables de tipo ordinal y que no siguen un comportamiento normal.

3.7 Aspectos éticos

Referente a los aspectos éticos, en la presente investigación se considera el principio de mantener la confidencialidad absoluta de la identidad de cada uno de los integrantes de la muestra de investigación. La aplicación de los instrumentos de recojo de información se desarrolló posterior a la obtención de la autorización y consentimiento informado emitido por escrito por el responsable de la institución educativa. Los procedimientos, actos administrativos y metodológicos siguieron los protocolos, modelos y pautas precisadas en los reglamentos y normas de investigación y titulación de la Universidad César Vallejo. Como evidencia del

principio de respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual se hizo uso de las pautas técnicas de cita y referencias bibliográficas de las normas APA 7ma edición. Como mecanismo de puesta en práctica del principio originalidad y transparencia el producto final del informe se sometió a la rigurosidad de análisis del software Turnitin.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Comunicación asertiva vs clima institucional

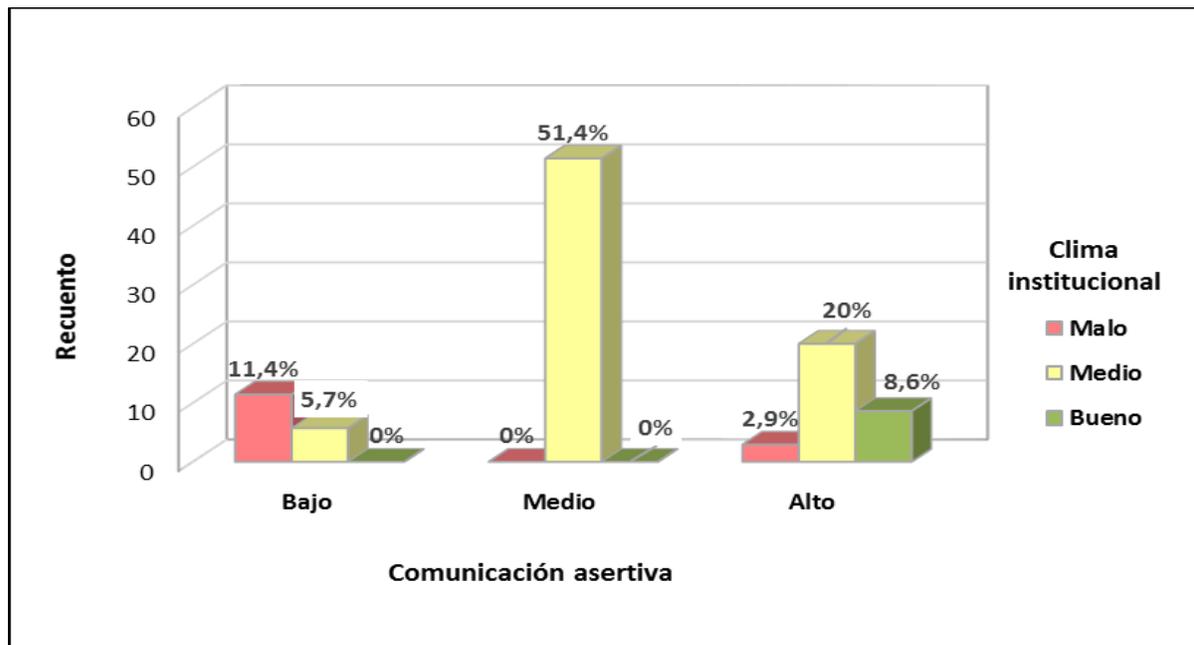
Tabla 5

Tabla cruzada entre comunicación asertiva y clima institucional

			Clima institucional			Total
			Malo	Medio	Bueno	
Comunicación asertiva	Bajo	Recuento % del total	4 11,4%	2 5,7%	0 0,0%	6 17,1
	Medio	Recuento % del total	0 0,0%	18 51,4%	0 0,0%	18 51,4
	Alto	Recuento % del total	1 2,9%	7 20,0%	3 8,6%	11 31,4%
Total		Recuento % del total	5 14,3%	27 77,1%	3 8,6%	35 100,0%

Figura 1

Gráfico de barras de comunicación asertiva vs clima institucional



En la tabla 5 y figura 1, se puede observar el cruce de datos cuantitativos de las variables comunicación asertiva y clima institucional, en ellas se puede verificar que el 17,1% de encuestados percibe que la comunicación asertiva está en nivel bajo, el 51,4% en nivel medio y el 31,4% en nivel alto; por otro lado, el 14,3% de la muestra considera que el clima institucional en la institución es malo, el 77,1% en nivel medio y el 8,6% en nivel bueno. En base a lo presentado se puede afirmar que hay dificultades respecto a la práctica de desempeños asertivos en la comunicación en la institución en línea con el considerando que el clima institucional también se percibe con indicadores desfavorables.

De lo precisado se puede advertir que la variación de la comunicación asertiva tiene una tendencia entre medio y alto, mientras que el clima institucional en su mayor porcentaje se muestra en nivel medio. Del análisis relacional entre ambas variables se verifica que el 51,4% de docentes perciben la comunicación asertiva en nivel medio al igual que el nivel del clima institucional.

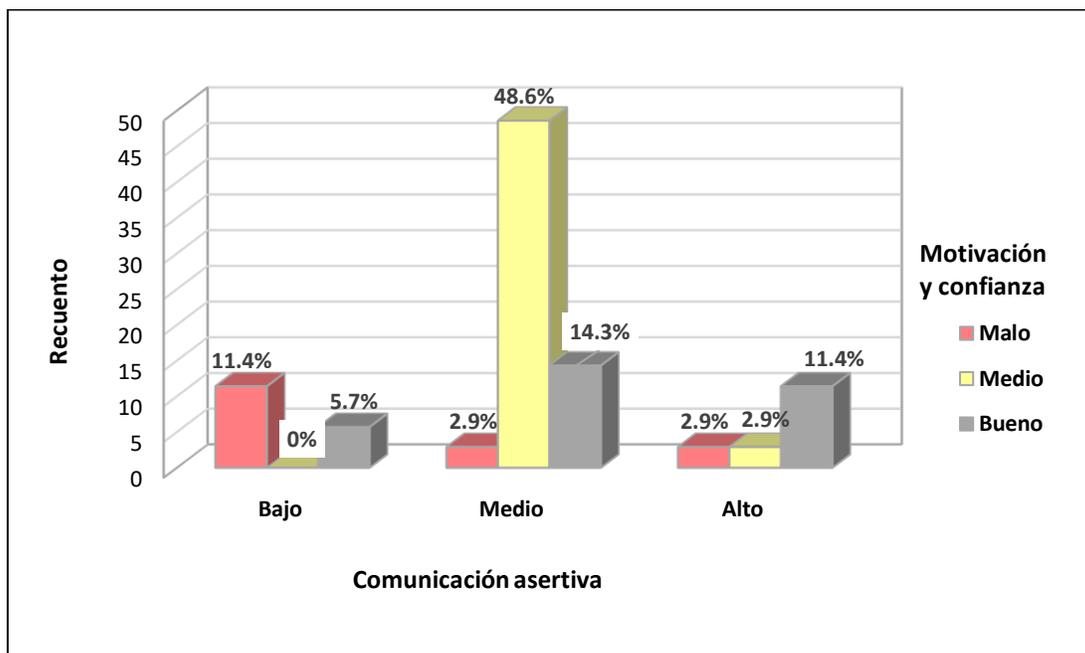
Tabla 6

Tabla cruzada entre comunicación asertiva vs motivación y confianza

			Motivación y confianza			Total
			Malo	Medio	Bueno	
Comunicación asertiva	Bajo	Recuento % del total	4 11,4%	1 2,9%	1 2,9%	6 17,1%
	Medio	Recuento % del total	0 0%	17 48,6%	1 2,9%	18 51,4%
	Alto	Recuento % del total	2 5,7%	5 14,3%	4 11,4%	11 31,4%
Total		Recuento % del total	6 17,1%	23 65,7%	6 17,1%	35 100,0

Figura 2

Gráfico de barras de comunicación asertiva vs motivación y confianza



En la tabla 6 y gráfico 2, se puede verificar que el 17,1% de encuestados percibe que la comunicación asertiva está en nivel bajo, el 51,4% en nivel medio y el 31,4% en nivel alto; mientras que el 17,1% percibe un nivel malo en la motivación y confianza, el 65,7% en nivel medio y el 17,1% en nivel bueno. Sobre la base de la información expuesta se puede afirmar que el considerando de los encuestados respecto al nivel de comunicación asertiva contrasta con el nivel medio de la motivación y confianza como dimensión o componente del clima institucional, ambos requieren implementar acciones para fortalecerlos.

De lo descrito se puede afirmar que la variación de la comunicación asertiva tiene una tendencia entre medio y alto, mientras que el nivel de motivación y confianza en su mayor porcentaje se muestra en nivel medio. Del análisis relacional entre ambas variables se verifica que el 48,6% de docentes perciben la comunicación asertiva en nivel medio al igual que el nivel del motivación y confianza.

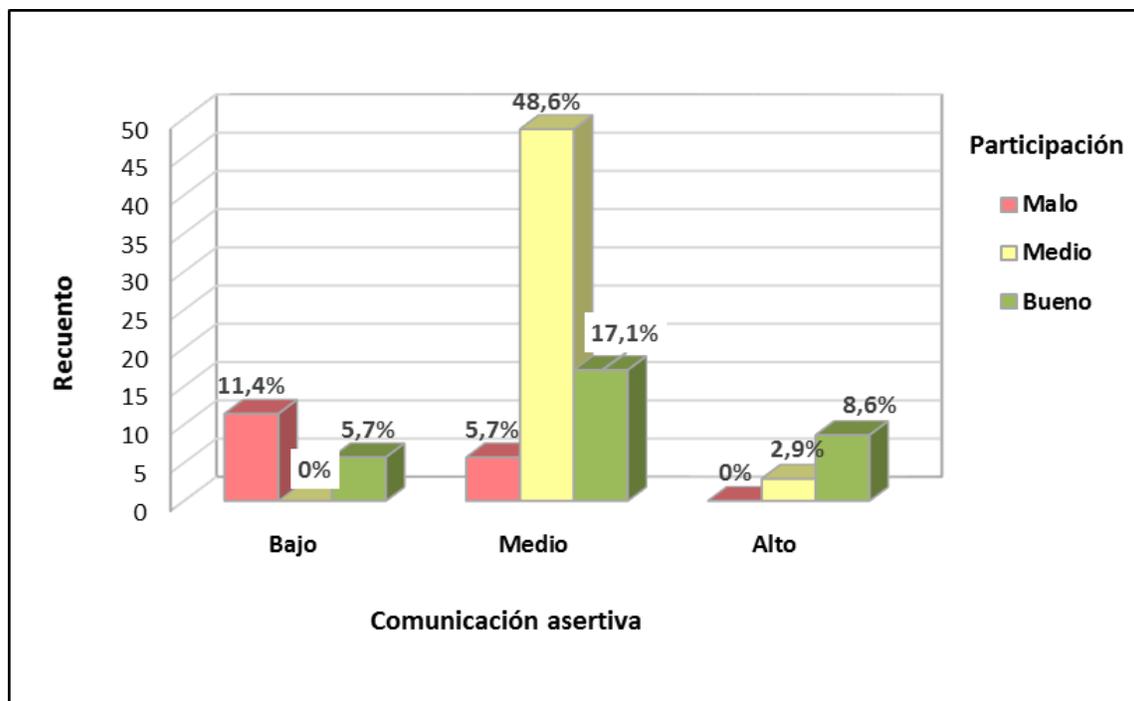
Tabla 7

Tabla cruzada entre comunicación asertiva vs participación

			Participación			Total
			Malo	Medio	Bueno	
Comunicación asertiva	Bajo	Recuento % del total	4 11,4%	2 5,7%	0 0%	6 17,1%
	Medio	Recuento % del total	0 0%	17 48,6%	1 2,9%	18 51,4%
	Alto	Recuento % del total	2 5,7%	6 17,1%	3 8,6%	11 31,4%
Total		Recuento % del total	6 17,1%	25 71,4%	4 11,4%	35 100,0

Figura 3

Gráfico de barras de comunicación asertiva vs participación



En la tabla 7 y gráfico 3, se puede verificar que el 17,1% de encuestados percibe que la comunicación asertiva está en nivel bajo, el 51,4% en nivel medio y

el 31,4% en nivel alto; mientras que el 17,1% de la muestra considera que el nivel de participación es malo, el 71,4% percibe que la participación es mediana y el 11,4% considera que es buena. Los índices mostrados conllevan a advertir que existe una correspondencia entre la comunicación asertiva y la participación, sin embargo, la participación en nivel medio supera el porcentaje de percepción de comunicación asertiva en el mismo nivel.

De lo precisado se puede advertir que la variación de la comunicación asertiva en su mayor porcentaje oscila entre medio y alto, mientras que la participación como dimensión del clima institucional en su mayor porcentaje se muestra en nivel medio. Del análisis relacional entre comunicación asertiva y nivel de participación se verifica que el 48,6% de docentes perciben la comunicación asertiva en nivel medio al igual que el nivel de participación.

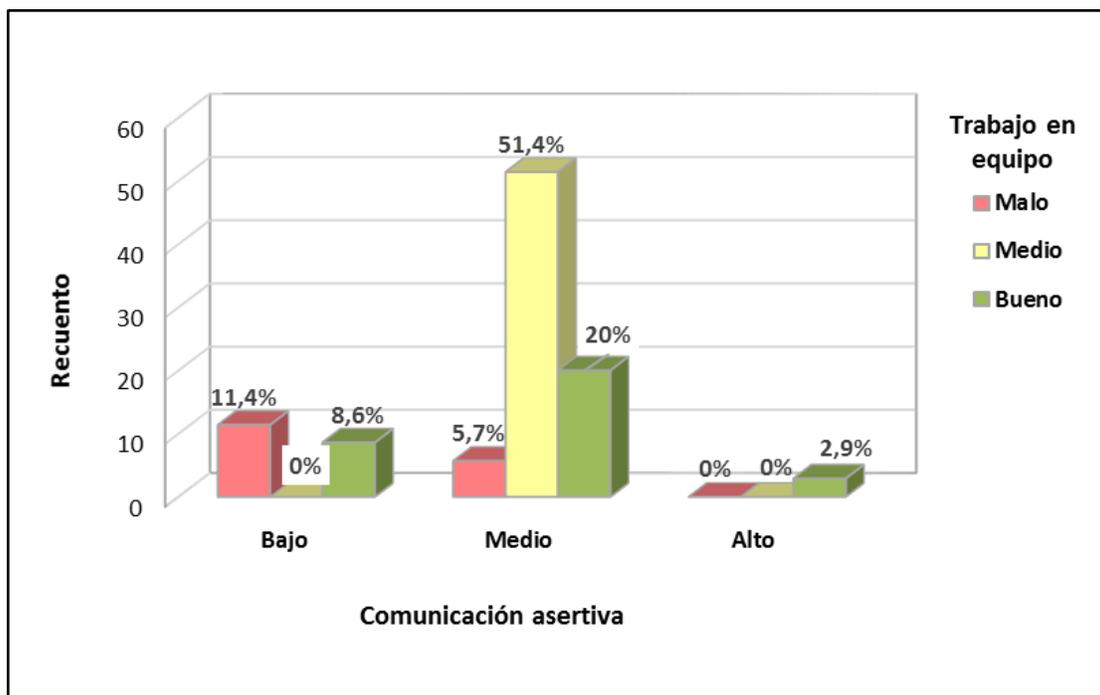
Tabla 8

Tabla cruzada entre comunicación asertiva vs trabajo en equipo

			Trabajo en equipo			Total
			Malo	Medio	Bueno	
Comunicación asertiva	Bajo	Recuento % del total	4 11,4%	2 5,7%	0 0%	6 17,1%
	Medio	Recuento % del total	0 0%	18 51,4%	0 0%	18 51,4%
	Alto	Recuento % del total	3 8,6%	7 20,0%	1 2,9%	11 31,4%
Total		Recuento % del total	7 20,0%	27 77,1%	1 2,9%	35 100,0

Figura 4

Gráfico de barras de comunicación asertiva vs trabajo en equipo



En la tabla 8 y gráfico 4, se puede verificar que el 17,1% de encuestados percibe que la comunicación asertiva está en nivel bajo, el 51,4% en nivel medio y el 31,4% en nivel alto; mientras que el 20,0% de docentes de la muestra consideran que en la institución se da un trabajo en equipo en nivel malo, el 77,1% percibe que se da en nivel medio y el 2,9% en nivel alto. De lo descrito se puede concluir que el trabajo en equipo de los docentes tiene limitaciones y se requiere mejorar las prácticas de comunicación asertiva.

De lo precisado se puede advertir que la variación de la comunicación asertiva se halla entre medio y alto, mientras que el clima institucional en su mayor porcentaje se manifiesta en nivel medio. Del análisis relacional entre ambas variables se verifica que el 51,4% de docentes perciben la comunicación asertiva en nivel medio al igual que el nivel del trabajo en equipo.

Resultados inferenciales

Tomando como referencia los planteamientos de Romero (2016), es fundamental determinar el tipo de distribución del que proviene la información, ello implica verificar estadísticamente si los datos e información tienen o no una distribución normal, esta información permite decidir qué tipo de prueba estadística de hipótesis debemos aplicar. Para el presente estudio específico se aplicó la prueba Shapiro-Wilk, la misma que permite evaluar la normalidad para muestras con número de elementos menores o igual a 50.

Partiendo de lo referenciado, para la aplicación la prueba de normalidad se ha definido tentativamente las siguientes suposiciones:

Ho: Las variables comunicación asertiva y clima institucional; así como sus correspondientes dimensiones: motivación y confianza, participación y trabajo en equipo provienen de una distribución normal.

Ha: Las variables comunicación asertiva y clima institucional; así como sus correspondientes dimensiones: motivación y confianza, participación y trabajo en equipo no provienen de una distribución normal.

El criterio para asumir la aceptación o rechazo de las hipótesis toma como referencia el p-valor; en ese sentido si p-valor calculado a partir de los datos recogidos es mayor que 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; mientras que si p-valor calculado es menor o igual a 0,05, se descarta la hipótesis nula y se da por aceptado la hipótesis alterna.

Al procesar los datos e información de las variables y sus dimensiones sometidos a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se tiene como resultado que los p-valor obtenidos son mucho menores que 0,05, en consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se da por aceptado la hipótesis alterna afirmando que los datos de las variables provienen de distribuciones no normales.

En base a los resultados obtenidos de la aplicación de las pruebas de normalidad, para poder contrastar y verificar el objetivo general y objetivos

específicos se emplea pruebas cuantitativas de la estadística no paramétrica, para el presente estudio se aplicó la prueba de regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal

Según el considerando de Juárez et al. (2016), la regresión logística ordinal viene a ser una ampliación del modelo matemático de regresión generalizada aplicada a variables resultado o dependiente que se expresan en escala de orden o jerarquía. Según Arias (2018), la regresión logística es una prueba no paramétrica que permite establecer la asociación que se da entre una variable dependiente no métrica y otra u otras variables independientes no métricas o métricas. El propósito fundamental de la aplicación de la regresión logística ordinal es establecer un modelo matemático que permita establecer la incidencia de variables regresoras o independientes en la probabilidad de ocurrencia de un hecho o suceso en particular llamado variable dependiente o resultado. En el caso particular de la regresión logística ordinal, tiene aplicabilidad en los casos cuando las variables se tipifican como ordinales o jerárquicas, y el modelado matemático permite evidenciar y determinar la influencia de una variable sobre otra.

Prueba de hipótesis

Para contrastar los resultados y determinar la validez de las hipótesis formuladas, es necesario someterlos a procedimientos de comprobación, en ese sentido Leenen (2012) respecto a las pruebas de hipótesis refiere que son métodos generalizados que buscan valorar los supuestos científicos planteados, es decir, que los datos de las variables recogidos de una muestra representativa deben ser sometidos a pruebas de la estadística inferencial, considerando ciertas particularidades o condiciones que deben ser precisados para luego ser tomados como base para su interpretación.

Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis nula se hizo uso del método estadístico del p-valor calculado sobre la base de datos obtenidos de primera fuente. Según Molina (2017), el p-valor evidencia la probabilidad de que la ocurrencia de un hecho

se debe a sucesos probabilísticos, por ello la p es conocida como la probabilidad que la hipótesis nula sea cierta partiendo de datos de primera fuente mientras que la significancia es el referente del margen de error elegido antes de realizar los cálculos estadísticos, en el campo de las ciencias sociales se opta por trabajar con significancia de 0,05. En consecuencia:

Si p-valor > 0,05 se acepta la hipótesis nula

Si p-valor ≤ 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Para el presente estudio el nivel de confiabilidad es del 95% y el margen de error corresponde al 5%.

Hipótesis general

Ho: No existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre el clima institucional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

Hi: Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre el clima institucional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

Tabla 9

Informe de ajuste de modelo de hipótesis general

Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi - cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,426			
Final	13,651	14,775	2	0,001

En la tabla 9 en la que se representa el informe de ajuste de la hipótesis, se puede constatar que el p-valor es mucho menor que 0,05, en consecuencia, se puede afirmar que la comunicación asertiva predice el nivel de clima institucional en base a los índices estadísticos, es decir, la comunicación asertiva influye significativamente en el clima institucional de la unidad de investigación.

Tabla 10*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,344
Nagelkerke	,461
McFadden	,306

En la tabla 10 se verifica que según el valor de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, el clima institucional en la unidad de estudio se explica en un 34,4% por la comunicación asertiva.

Además, en base a la aplicación de los parámetros estadísticos de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke se puede afirmar que la comunicación asertiva explica o predice el comportamiento del clima institucional en un 46,1%.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre la motivación y confianza de los docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

Hi: Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre la motivación y confianza de los docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

Tabla 11*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi - cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,369			
Final	24,166	7,203	2	0,027

En la tabla 11 se presenta el informe de ajuste, en ella se puede constatar que el p-valor es menor que 0,05; por tanto, se puede concluir que la comunicación

asertiva explica el nivel de motivación y confianza, es decir, la comunicación asertiva influye significativamente en la motivación y confianza de los docentes de la unidad de investigación.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,186
Nagelkerke	,225
McFadden	,117

En la tabla 12 se puede verificar que según el valor de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, el nivel de motivación y confianza en los docentes de la unidad de estudio se explica en un 18,6% por la comunicación asertiva.

Además, según los resultados estadísticos de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke se puede afirmar que la comunicación asertiva explica o predice el nivel de motivación y confianza de los docentes en un 22,5%.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre la participación de docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

Hi: Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre la participación de docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi - cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,266			
Final	16,752	10,514	2	0,005

En la tabla 13 se establece el informe de ajuste de la hipótesis, según la misma se puede verificar que el p-valor es mucho menor que 0,05, en consecuencia, se puede afirmar que la comunicación asertiva predice el nivel de participación de los docentes, a saber, la comunicación asertiva influye significativamente en el nivel de participación de los docentes de la unidad de investigación.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,259
Nagelkerke	,327
McFadden	,190

En la tabla 14 se comprueba que según el valor de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, el nivel de participación de los docentes de la unidad de estudio se explica en un 25,9% por la comunicación asertiva. Además, en base a la aplicación de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke se puede plantear que la comunicación asertiva explica o predice el nivel de participación en un 32,7%.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre el trabajo en equipo de docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

Hi: Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva sobre el trabajo en equipo de docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022

Tabla 15

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi - cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,870			
Final	13,651	10,219	2	0,006

En la tabla 15 se registra el informe de ajuste de la hipótesis, en ella se puede advertir que el p-valor es mucho menor que 0,05, de ahí que, se puede aseverar que la comunicación asertiva predice el nivel de trabajo en equipo de los docentes, esto es, la comunicación asertiva influye significativamente en el trabajo en equipo de los docentes de la unidad de investigación.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,253
Nagelkerke	,355
McFadden	,234

En la tabla 16 se verifica que según el valor de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, el trabajo en equipo de los profesores se explica en un 25,3% por la comunicación asertiva.

Además, en base a la aplicación de los parámetros estadísticos de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke se puede afirmar que la comunicación asertiva explica o predice el nivel de trabajo en equipo en un 35,5%.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos para el objetivo general se puede comprobar que los datos recogidos son compatibles al modelo de regresión logística ordinal, además, según el valor de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, el clima institucional en la unidad de estudio se explica en un 34,4% por la comunicación asertiva, se complementa con la aplicación de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke según la cual el 46,1% del clima institucional se explica por la práctica de la comunicación asertiva en la institución educativa de estudio de muestreo. Las afirmaciones anteriores se corroboran mediante los índices descriptivos de cada una de las variables de estudio, es así como respecto a la comunicación asertiva el 17,1% de encuestados percibe que se halla en nivel bajo, el 51,4% en nivel medio y el 31,4% en nivel alto; por otro lado, el 14,3% de la muestra considera que el clima institucional en la institución es malo, el 77,1% en nivel medio y el 8,6% en nivel bueno. Estos hallazgos son similares a los de Briones et al. (2020), cuyos resultados evidencian debilidades en la puesta en práctica de habilidades asertivas entre los miembros de la comunidad educativa y de manera especial entre docentes y estudiantes, frente a ello se recomienda implementar y desarrollar programas de capacitación orientados al empoderamiento en la práctica de técnicas y estrategias asertivas comunicacionales para lograr efectividad de los procesos que se desarrollan en ámbitos educativos.

En el mismo sentido Gómez et al. (2017) en su estudio determinaron que el 52% de encuestados manifiestan que algunas veces la comunicación de los directivos es asertiva con muestras de apertura y respeto hacia los involucrados, a ello se agrega que mientras que el 73% de directivos afirman que se emplea los canales adecuados en la comunicación el 75% de docentes encuestados refieren que algunas veces se usan los canales adecuados de comunicación desde la dirección institucional. Estos resultados confirman la necesidad de mejorar las prácticas de asertividad en la comunicación para mejorar el clima laboral y evitar percepciones diferenciadas de sus indicadores.

Los resultados expuestos se pueden explicar con los planteamientos de Latapi citado por Fajardo (2019), según el autor la comunicación asertiva es un estilo de comunicación que se caracteriza y fundamenta en la pluridireccionalidad, en la medida que todos los miembros del colectivo u organización participan de manera directa en el proceso comunicacional, asumiendo el rol de receptores y emisores de manera sistemática, continua y recíproca, haciéndose evidente mediante acciones comunicacionales. Debido a estas características en las organizaciones educativas se llevan a cabo procesos de comunicación asertiva en los que los agentes y miembros del colectivo educativo no solo cumplen el rol de receptores u oyentes de los mensajes emitidos por las altas jerarquías, sino, además se constituyen asertivamente en productores y emisores de mensajes partiendo de sus necesidades e intereses personales y como miembros de un colectivo con propósitos y objetivos organizacionales comunes.

Respecto al primer objetivo específico referido a la incidencia de la comunicación asertiva sobre la motivación y confianza como dimensión del clima institucional se determinó que el valor de significancia calculado o p-valor es menor que el referencial 0,05; por tanto, se comprueba la hipótesis alterna. Además, los valores de la prueba Pseudo R² de Cox Snell permite concluir que el nivel de motivación y confianza en los docentes de la unidad de estudio se explica en un 18,6% por la comunicación asertiva, mientras que según la prueba Nagelkerke se puede afirmar que la comunicación asertiva explica o predice el nivel de motivación y confianza de los docentes en un 22,5%. Los hallazgos anteriores se construyen a partir de los valores descriptivos según las cuales el 17,1% de encuestados percibe que la comunicación asertiva está en nivel bajo, el 51,4% en nivel medio y el 31,4% en nivel alto; mientras que el 17,1% percibe un nivel malo en la motivación y confianza, el 65,7% en nivel medio y el 17,1% en nivel bueno. Estos resultados se asemejan a los hallazgos de Torres (2019) quien en su estudio después del procesamiento y análisis de información arribó a la conclusión que existe asociación directa y alta entre las variables comunicación asertiva y convivencia escolar, hecho que se corrobora con el valor estadístico de la Rho de Spearman = 0,874 y p valor < 0,05. Las percepciones halladas se pueden explicar según López (2017) quien

afirma que la motivación es la predisposición o impulso que lleva a las personas a actuar de una u otra forma, mientras que la confianza hace referencia al sentido de seguridad mostrada por las personas en la ejecución de acciones que la motivación lo impulsan a realizar, en oposición a la confianza se encuentra el miedo y el temor. La motivación y confianza en el clima institucional se hace evidente cuando los miembros de la organización sienten satisfacción, conformidad y sentido de pertenencia, se sienten reconocidos en sus desempeños, disponen de autonomía para el desarrollo de iniciativas.

En relación al segundo objetivo específico referido a la incidencia de la comunicación asertiva sobre la participación como dimensión del clima institucional se calculó que el valor de significancia práctico o p-valor es menor que el referencial 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, los valores de la prueba Pseudo R² de Cox Snell permite concluir que el nivel de participación de los docentes de la unidad de estudio se explica en un 25,9% por la comunicación asertiva, mientras que según la prueba Nagelkerke se puede afirmar que la comunicación asertiva explica o predice el nivel de participación de los docentes en un 32,7%. Estos resultados son similares a los de Vilca (2019) quien en su estudio determinó que el 52,12% de docentes encuestados evidencian un nivel regular en su comunicación asertiva, mientras que el 48,18 muestran un nivel regular en la percepción del clima organizacional en su institución; el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,56$ permitió concluir que existe un moderado grado de correlación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en la unidad de investigación. Referido a estos hallazgos López (2017) plantea que la participación como dimensión del clima institucional hace referencia a los niveles de involucramiento y compromiso que asumen las personas como miembros de un grupo social o colectivo para alcanzar objetivos y metas comunes. La participación no se limita a la asistencia o aceptar realizar acciones definidas por grupos del colectivo, sino a participar en todos los niveles de gestión, desde la planificación, pasando por la implementación, desarrollo y evaluación de procesos y resultados.

En relación al tercer objetivo específico referido a la influencia de la comunicación asertiva sobre el trabajo en equipo como dimensión del clima institucional se comprobó que el p-valor es menor que la significancia referencial 0,05; con lo que se verifica la influencia planteada en la hipótesis alterna. Se agrega, los valores de la prueba Pseudo R² de Cox Snell permite afirmar que el nivel de trabajo en equipo percibido por los docentes de la unidad de estudio se explica en un 25,3% por la comunicación asertiva, mientras que según la prueba Nagelkerke se puede afirmar que la comunicación asertiva explica o predice el nivel de trabajo en equipo de los docentes en un 35,5%. Similares derivaciones se hallan en el estudio de Aguilar (2018) quien llegó a la conclusión que existe relación positiva y significativa ($Rho = 0,753$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$) entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales que los docentes muestran en su desempeño como miembros de la comunidad magisterial desarrollando acciones colectivas para alcanzar los objetivos institucionales. Respecto al trabajo en equipo como dimensión del clima institucional López (2017) refiere que es el conjunto de acciones ejecutadas por dos o más docentes para lograr objetivos y metas comunes, mediante mecanismos de interacción, coordinación y reajustes en los procesos. El trabajo en equipo se hace evidente cuando los miembros de la organización participan no solo en la consecución de objetivos y metas organizacionales, sino en su planeamiento y toma de decisiones; además cada miembro colabora y brinda apoyo cuando otro miembro del equipo lo requiere, todo ello en un ambiente de permanente coordinación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Los resultados estadísticos comprueban que la comunicación asertiva es una variable predictora del clima institucional, pues los datos obtenidos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal con valor de significancia obtenida inferior al referencial, ello se complementa con los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, sustentándose que la comunicación asertiva tiene incidencia en el clima institucional, en ese sentido se puede aseverar que una adecuada práctica de la comunicación asertiva puede influenciar positivamente en el clima institucional en la institución educativa.

Segunda:

Los resultados estadísticos verifican que la comunicación asertiva es una variable que puede explicar la motivación y confianza como dimensión del clima institucional, ello se sustenta en el sentido que los datos obtenidos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal con valor de significancia obtenida inferior al referencial, ello se complementa con los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, en base a ello se puede afirmar que la comunicación asertiva tiene influencia en la motivación y confianza percibido por los docentes.

Tercera:

Estadísticamente se comprobó que la comunicación asertiva es una variable que puede predecir el nivel de participación como dimensión del clima institucional, ello se sustenta en el sentido que los datos obtenidos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal con valor de significancia obtenida inferior al referencial, ello se complementa con los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, en base a ello se puede afirmar que la comunicación asertiva tiene influencia en el nivel de participación de los docentes de la unidad de investigación.

Cuarta:

Estadísticamente se verificó que la comunicación asertiva puede predecir el nivel de trabajo en equipo como dimensión del clima institucional, ello se sustenta en el sentido que los datos obtenidos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal con valor de significancia obtenida inferior al referencial, ello se complementa con los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, en base a ello se puede afirmar que la comunicación asertiva tiene incidencia y puede explicar en el nivel de trabajo en equipo de los docentes de la unidad de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al director de la institución educativa implementar estrategias de convivencia escolar que permita fortalecer la práctica de la comunicación asertiva considerando sus diferentes dimensiones, en el sentido que se ha comprobado la influencia de la comunicación asertiva en el clima institucional.

Segunda:

Al coordinador de convivencia escolar promover estrategias de fortalecimiento de la comunicación asertiva en los diferentes trabajos colegiados desarrollados en la institución educativa, puesto que se ha verificado la incidencia de la comunicación asertiva en la generación de motivación y confianza como componentes del clima institucional.

Tercera:

A los coordinadores pedagógicos de los diferentes niveles de servicio educativo promover la práctica de la comunicación asertiva en la interacción entre los miembros de la comunidad educativa, puesto que se ha verificado la influencia de la comunicación asertiva en la participación como componentes del clima institucional.

Cuarta:

A los futuros investigadores ampliar el estudio orientando a establecer la influencia de las dimensiones de la comunicación asertiva en el clima institucional, en lo posible validar un programa para la mejora en la práctica de la comunicación asertiva y corroborar los hallazgos del presente estudio de manera experimental.

REFERENCIAS

Aguilar, M. (2018). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://goo.su/GwE8>

Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla*. [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia]

<https://goo.su/cuVwUr>

Arbaiza, L. (2020). *La comunicación asertiva como la conexión interna en las organizaciones*.

<https://goo.su/cuVwUr>

Arias, M. (2018). *Regresión ordinal y sus aplicaciones: Universidad de Sevilla*

<https://goo.su/BzUPYU>

Bayas, J. (2019). *La asertividad y su influencia en el clima laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]

<https://goo.su/UOmK>

Cañas, D, y Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143–165.

<https://goo.su/2r136>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill

<https://goo.su/X9sS>

Carrillo, A. (2015). *Métodos de investigación*.

<http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

Comisión Económica para América latina y el Caribe y el Fondo de las Unidas para la Infancia (2020). *Violencia contra niños, niñas y adolescentes en tiempos de COVID 19*.

<https://goo.su/SHQmy>

Cortez, A. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]

<https://goo.su/QkWal>

Defensoría del Pueblo (2022). *Reporte de conflictos sociales*.

<https://goo.su/HQo53wl>

Espinoza, E. (2022). *Comunicación asertiva y clima institucional en Docentes de una Institución Educativa de Miraflores*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://goo.su/G30bATq>

Fajardo, I. (2019). Didáxis Teórica de la Comunicación Asertiva como Vía de Integración Social en los Espacios de Aprendizaje Universitario a la luz de la Postmodernidad. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 4(1), 1 – 9

<https://goo.su/sAz48Yv>

Gaeta, L., y Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: un análisis teórico-empírico. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(2), 403 – 425

<https://goo.su/N2wZUm>

Gallardo (2017). Metodología de la investigación: Universidad Continental

<https://goo.su/nGLsGD0>

García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación*.

http://www.univsantana.com/sociologia/EI_Cuestionario.pdf

García-Grau, E., Fusté, A., Ruiz, J., Arcos, M., Balaguer, G, Guzmán, D. y Bados, A. (2019). Entrenamiento en asertividad y habilidades sociales: OMADO, document de treball.

<https://goo.su/D874ghz>

Garrido, F. (2020). Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://goo.su/tLekPIG>

Gómez, M., Angulo, E. y Gonzáles, L. (2017). Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*, 1(2), 1 – 28

<https://goo.su/O1NdL>

Gómez, J. y Simón, F. (2016). La comunicación. *Revista Salus*, 20(3), 5 – 6

<https://www.redalyc.org/pdf/3759/375949531002.pdf>

Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(1), 1157 – 1170

<https://goo.su/0JuY2C>

Hernández, R., Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación*: McGraw Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*: McGraw Hill.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). Violencia contra las mujeres, niñas y niños.

<https://goo.su/NVkd>

- Juárez, P., Cañedo, R., Barragán, M., y Juárez, O. (2016). Un modelo de regresión logística ordinal para la determinación de los principales factores que influyen en la percepción de la calidad de vida en dos comunidades de Acapulco. *Denarius*, (30), 171 – 200
<https://goo.su/YC6x55>
- Kahr, M. (2010). Clima institucional escolar y gestión directiva
<https://goo.su/m1mtUq>
- Katz, M. (2019). *La técnica de encuesta: características y aplicaciones*.
<https://goo.su/kmb8YU>
- Leenen, I. (2012). La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Revista de investigación en Educación Médica*, 1(4), 225 – 234
<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349736306010.pdf>
- Linares, M. (2017). Asertividad y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de Camaná. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://goo.su/oFkos>
- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]
<https://goo.su/sGAhz>
- Martins, J. (2021). La guía para gerentes sobre estilos de comunicación.
<https://goo.su/qpwcqr>
- Martínez, M., y March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista Electrónica de Humanidades*, 10(20), 107-127.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>

Medina, N. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]

<https://goo.su/Jf5RN>

Ministerio de Educación (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva.

<https://goo.su/AxSNO1>

Molina, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Revista pediátrica Atención Primaria*, 19(76), 377 – 381.

<https://goo.su/ohUlu>

Morales, M., Celedón, J., Arriaga, M. y Hernández, J. (2018). Ordinal logistic regression applied to the identification of risk factors for intimate partner violence. *Revista de Investigaciones Sociales*, 4(12), 1 – 10

<https://goo.su/7gErGDB>

Muggenburg, V y Pérez, M. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38

<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación*: Ediciones de la U

<https://goo.su/BRgj>

Olas, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta, revista de ciencias sociales*, 1(56), 1 – 35

<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227 – 232

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Paredes, R. y Chuquipiondo, F. (2018). *Clima institucional y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://goo.su/b9njEP>
- Quiñonez, J. y Moyano, G. (2019). La asertividad como estilo de comunicación en la formación del sujeto educador. *Revista Scientific*, 4(1), 68 – 83
<https://goo.su/1YAt8>
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*: Fondo Editorial UCH
<https://goo.su/iulzCv>
- Romero, M. (2016). Prueba de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista enfermería del trabajo*, 6(3), 105 – 114
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos epistemológicos de la investigación cualitativa y cuantitativa. *Revista digital en docencia universitaria*. 13(1). 102 – 122.
<https://goo.su/hm2sqZ>
- Torres, E. (2019). *Comunicación asertiva y Convivencia escolar de estudiantes del 6° grado de primaria de una institución educativa de Julcán*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://goo.su/sNtz4>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, América Latina y el Caribe*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374614>
- Vilca, I. (2019). *Comunicación asertiva y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Patambuco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]
<https://goo.su/NyFwxuW>

Zamora, T. (2019). Norma APA Séptima edición

https://www.usanmarcos.ac.cr/sites/default/files/i_taller_apa_7_ed.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022							
Autora: Rita Soledad Janjachi Toribio							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en el clima institucional en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en la motivación y confianza en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022? b) ¿Cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en la participación de docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022? c) ¿Cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la incidencia de la comunicación asertiva en el clima institucional en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Objetivos específicos a) Determinar la incidencia de la comunicación asertiva en la motivación y confianza en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022 b) Determinar la incidencia de la comunicación asertiva en la participación de docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022 c) Determinar la incidencia de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva en el clima institucional en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas a) Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva en la motivación y confianza en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022 b) Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva en la participación de docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022 c) Existe incidencia significativa de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 03, Lima, 2022.</p>	Variable 1: Comunicación asertiva			<p>Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) casi siempre (5) Siempre</p> <p>Bajo (15 – 36) Medio (37 – 56) Alto (57 – 75)</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Niveles y rangos
			Habilidades comunicativas	Confianza Seguridad Equilibrio Autocontrol	1 – 5		
			Relaciones interpersonales	Respeto Tolerancia Colaboración	6 – 10		
			Resolución de conflictos	Apertura Negociación	11 - 15		
			Variable 2: Clima institucional				<p>Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) casi siempre (5) Siempre</p> <p>Malo (15 – 36) Medio (37 – 56) Bueno (57 – 75)</p>
			Motivación y Confianza	Satisfacción seguridad	1 – 5		
			Participación	Apertura Compromiso Información	6 – 10		
			Trabajo en equipo	Objetivos comunes Responsabilidad compartida Cooperación	11 – 15		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Aplicada debido a que busca aplicar el cuerpo de conocimientos y teorías existente para mejorar la intervención del hombre sobre la realidad y los hechos en busca de beneficios prácticos (Rodríguez, 2011)</p> <p>Nivel: Así mismo según el nivel se cataloga como correlacional causal porque se busca establecer relación causa – efecto en las variables de investigación determinando el nivel de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente (Hernández, et al. 2014).</p> <p>Enfoque: El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, porque mediante procesos de medición se recogerá información respecto a las variables de investigación para ser tratados estadísticamente (Sánchez, 2018).</p> <p>Método: La metodología de análisis se encuadra en procedimientos hipotético deductivos, en el sentido que se plantean hipótesis que serán contrastadas, de cuya discusión mediante procedimientos de razonamiento lógico y deductivo se elaborará conclusiones respecto al hecho estudiado (Hernández y Mendoza, 2018)</p> <p>Diseño: Se enmarca en el diseño no experimental, puesto que en ningún momento del estudio se realizará manipulación alguna de las variables (Hernández, et al. 2014). Además, es transversal o transeccional dado que se recogerá información sobre las variables en un solo momento (Muggenburg, V y Pérez, M. 2007).</p>	<p>Población: Para la presente investigación se tomará en cuenta como población de estudio a 50 docentes de una institución educativa pública de UGEL 03, Lima</p> <p>Para definir la muestra para la presente investigación se recurrió a la técnica de muestreo por conveniencia en el sentido que se considera aquellos casos accesibles para recoger información de primera fuente (Otzen y Monterola, 2017), según este criterio se recopiló información de 35 docentes.</p>	<p>Variable 1: Comunicación asertiva Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Rita Soledad Janjachi Toribio Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Institución educativa pública de UGEL 03 Lima Forma de Administración: Individual/colectivo</p> <hr/> <p>Variable 1: Clima institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Rita Soledad Janjachi Toribio Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Institución educativa pública de UGEL 03 Lima Forma de Administración: Individual/colectivo</p>	<p>Descriptiva: Para la descripción de las variables se hará uso de tablas de frecuencia y porcentajes.</p> <p>Inferencial: Para las pruebas de contrastación de hipótesis se empleará prueba de regresión logística ordinal</p>

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Comunicación asertiva

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Habilidades comunicativas	Confianza Seguridad Equilibrio Autocontrol	1-5	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) casi siempre (5) Siempre	Bajo (15 – 36) Medio (37 – 56) Alto (57 – 75)
Relaciones interpersonales	Respeto	6		
	Tolerancia Colaboración	7,8 9,10		
Resolución de conflictos	Apertura	11,12		
	Negociación	13,14,15		

Comunicación asertiva (Cañas y Hernández, 2019)

Variable: Clima institucional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación y confianza	Satisfacción Seguridad Reconocimiento	1,2 3 4,5	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) casi siempre (5) Siempre	Malo (15 – 36) Medio (37 – 56) Bueno (57 – 75)
Participación	Apertura Compromiso Información	6,7 8 9,10		
Trabajo en equipo	Objetivos comunes Responsabilidad compartida Cooperación	11,12 13 14,15		

Clima institucional (Chiavenato, 2009)

Anexo 3

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Comunicación asertiva

Ante todo, me presento ante usted, yo Br. Rita Soledad Janjachi Toribio

DNI N° 42039519, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente cuestionario forma parte de mi investigación titulada Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022. El presente tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

Brindo mi agradecimiento por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento cada pregunta sobre comunicación asertiva en su institución y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

Algunas veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Preguntas	1	2	3	4	5
	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Habilidades comunicativas					
¿Se presta atención a la persona con quien se conversa?					
¿Se siente seguridad y confianza cuando se expresa o comunica algo?					
¿Se evidencia equilibrio y control de emociones cuando se expresa o comunica algo?					
¿Se muestra firmeza en la exigencia de atención a los derechos?					
¿Se muestra empatía en la comunicación con otras personas?					
Dimensión 2: Relaciones interpersonales					
¿Se practica hábitos de cortesía para establecer interacción con otras personas?					

¿Se evidencia un trato amistoso y cordial en las relaciones?					
¿Se evidencia iniciativa para brindar ayuda y apoyo cuando alguien lo requiere?					
¿Hay cumplimiento de acuerdos y compromisos asumidos en reuniones de trabajo?					
¿Se practica la valoración y agradecimiento frente a la ayuda y apoyo recibidos?					
Dimensión 3: Resolución de conflictos					
¿Se promueve y practica el diálogo ante situaciones de diferencias?					
¿Se practica la iniciativa para atender o resolver situaciones de conflicto o diferencias?					
¿Se evidencia el respeto ante las opiniones o posiciones distintas entre docentes?					
¿Se aborda de manera directa, pertinente y oportuna las situaciones de diferencia que se te presentan?					
¿Se pone en práctica la negociación y acuerdos para resolver de manera pacífica los conflictos?					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Clima institucional

Ante todo, me presento ante usted, yo Br. Rita Soledad Janjachi Toribio

DNI N° 42039519, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente cuestionario forma parte de mi investigación titulada Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022. El presente tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

Brindo mi agradecimiento por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento cada interrogante sobre indicadores del clima institucional en su institución educativa, según su percepción marque con un aspa en los casilleros correspondientes.

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

Algunas veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Preguntas	1	2	3	4	5
	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Motivación y confianza					
¿Se siente satisfacción pertenecer a la comunidad educativa?					
¿El desarrollo de actividades institucionales genera expectativas y interés para involucrarse?					
¿Se tiene autonomía profesional en el desempeño docente?					
¿Hay seguridad que el cumplimiento de compromisos asumidos en las diferentes actividades institucionales será valorado y reconocido?					
¿Las iniciativas de los docentes tienen respaldo y apoyo del equipo directivo y demás miembros de la comunidad educativa?					

Dimensión 2: Participación					
¿Se promueve e implementan espacios de participación en la institución educativa?					
¿Se convoca y comunica de manera oportuna y pertinente información sobre las acciones a desarrollar en la institución educativa?					
¿Se promueve la participación de los docentes en las diferentes comisiones y comités para el desarrollo de actividades institucionales?					
¿Se toman en cuenta las propuestas e iniciativas de los docentes y demás miembros de la comunidad educativa?					
¿Se comunica los resultados de las diferentes actividades y procesos desarrollados en la institución educativa?					
Dimensión 3: Trabajo en equipo					
¿Se evidencia participación del colectivo docente en todas las actividades institucionales?					
¿Se proponen y desarrollan iniciativas docentes para mejorar el servicio educativo?					
¿Se asumen roles, responsabilidades y compromisos para el logro de objetivos y metas institucionales?					
¿Se realiza evaluación reflexiva sobre avances y logros de los equipos de trabajo?					
¿Se coordina la planificación y desarrollo de acciones en los equipos de trabajo?					

Muchas gracias

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

EXPERTO 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Banda Acuña, Laura Rosa* DNI: *06918263*

Especialidad del validador:..... *Problemas de Aprendizaje*

03 de *Junio* del *2022*



Firma del Experto Informante.

- 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Banda Acuña Laura Rosa* DNI: *06918263*

Especialidad del validador:..... *Problemas de Aprendizaje*

03 de *Junio* del *2022*

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



Firma del Experto Informante.

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BANDA ACUÑA, LAURA ROSA DNI 06918263	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 27/12/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
BANDA ACUÑA, LAURA ROSA DNI 06918263	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 02/09/1988 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
BANDA ACUÑA, LAURA ROSA DNI 06918263	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 16/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
BANDA ACUÑA, LAURA ROSA DNI 06918263	MAESTRA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/01/2008 Fecha egreso: 31/12/2009	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Judith Nancy Olivas Ferrer DNI: 41295464

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Judith Nancy Olivas Ferrer DNI: 41295464

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

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

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

³**Claridad:** 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

04 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.



BUSCAR

IMPRIMIR

LIMPIAR

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OLIVAS FERRER, JUDITH NANCY DNI 41295464	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/09/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
OLIVAS FERRER, JUDITH NANCY DNI 41295464	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 03/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
OLIVAS FERRER, JUDITH NANCY DNI 41295464	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL - Fecha de diploma: 24/11/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Beatriz Teresa Castro Palomino** DNI: 09547440

Especialidad del validador: **Psicología Educativa**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Beatriz Teresa Castro Palomino** DNI: 09547440

Especialidad del validador: **Psicología Educativa**

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

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

³**Claridad:** 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

04 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CASTRO PALOMINO, BEATRIZ TERESA DNI 09547440	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 20/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CASTRO PALOMINO, BEATRIZ TERESA DNI 09547440	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/01/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CASTRO PALOMINO, BEATRIZ TERESA DNI 09547440	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA - Fecha de diploma: 12/11/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 5 CONFIABILIDAD

Variable: Comunicación asertiva

N°	HABILIDADES COMUNICATIVAS					RELACIONES INTERPERSONALES					RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	47,0000	32,429	,915	,964
VAR00002	47,0000	32,429	,915	,964
VAR00003	47,0000	32,571	,889	,965
VAR00004	47,0000	34,286	,577	,970
VAR00005	47,0667	32,781	,886	,965
VAR00006	47,0000	32,429	,915	,964
VAR00007	47,1333	34,267	,652	,969
VAR00008	47,1333	34,267	,652	,969
VAR00009	47,0667	33,495	,750	,967
VAR00010	47,0667	33,210	,804	,966
VAR00011	47,0000	33,429	,731	,968
VAR00012	47,0667	32,781	,886	,965
VAR00013	47,0000	32,429	,915	,964
VAR00014	47,1333	34,267	,652	,969
VAR00015	46,9333	32,210	,938	,964

Variable: Clima institucional

Variable 2: CLIMA INSTITUCIONAL															
N°	MOTIVACIÓN Y CONFIANZA					PARTICIPACIÓN					TRABAJO EN EQUIPO				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
6	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
7	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	34,3333	39,095	,855	,976
VAR00002	34,3333	38,667	,927	,975
VAR00003	34,2667	39,210	,836	,977
VAR00004	34,3333	38,667	,927	,975
VAR00005	34,3333	39,095	,855	,976
VAR00006	34,4667	39,267	,880	,976
VAR00007	34,3333	39,095	,855	,976
VAR00008	34,3333	38,667	,927	,975
VAR00009	34,4667	39,267	,880	,976
VAR00010	34,3333	40,952	,555	,981
VAR00011	34,2667	39,210	,836	,977
VAR00012	34,3333	39,095	,855	,976
VAR00013	34,3333	38,667	,927	,975
VAR00014	34,4667	39,267	,880	,976
VAR00015	34,2667	39,210	,836	,977

Anexo 6

Oficio de autorización para aplicación de instrumentos de recojo de información



Lima, 06 de junio de 2022

Carta P. 0687-2022-UCV-EPG-SP

Mag.
EDUARDO ARBEL VILELA DIOSES
DIRECTOR GENERAL
I.E.103 LUIS ARMANDO CABELLO HURTADO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JANJACHI TORIBIO RITA SOLEDAD**; identificado(a) con DNI/CE N° 42039519 y código de matrícula N° 7002691952; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, UGEL 03, LIMA, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

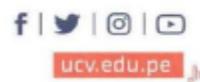
Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





"Cuarenta y seis años como Alma Mater de Manzanilla"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 19 de JULIO del 2022.

OFICIO N° 108 - 2022/DGIE/LACH/UGEL.03.

Señora(ita):

MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales –
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO: COMUNICO AUTORIZACION A LA ESTUDIANTE JANJACHI TORIBIO RITA SOLEDAD PARA REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA I.E. N° 103-“LUIS A.CABELLO HURTADO”. CERCADO DE LIMA - MANZANILLA.

REF. : Exp. 631-2022. (Carta P. 0687-2022-UCV-EPG-SP)

Es grato dirigirme a usted y saludarle cordialmente en nombre de la Comunidad Educativa y el mío propio y a la vez para comunicarle con respecto al documento de la referencia, mi despacho **AUTORIZA** a doña JANJACHI TORIBIO RITA SOLEDAD identificado con DNI 42039519 y Código de Matricula N° 7002691952 alumna del programa MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, para el desarrollo del trabajo de investigación (tesis) en la I..E. N°103-“Luis Armando Cabello Hurtado” – Cercado de Lima.

Sin otro en particular hago propicia esta oportunidad para expresarle miconsideración y estima personal.

Atentamente,



Eduardo A. Vilela Droses
Lic. EDUARDO A. VILELA DROSES
DIRECTOR

www.ugel03.gob.pe
RUC: 20506155704

Psje. Alto de la Alianza S/N.
Cercado de Lima, Lima, Perú.
UGEL 03
Telf: 3239568
icelach103@hotmail.com