

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**La asertividad de los directores y el clima laboral en las
instituciones educativas del nivel primaria del distrito de
Pichari-2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTORA:

Br. Patricia Meiner Luque Mamani

ASESOR:

Mg. Nicolas Cuya Arango

AYACUCHO-PERÚ

2018

**Dedico esta investigación a Dios
quien me dio luz y sabiduría.**

**A mi hijo Adrian quien es fuente de
inspiración y superación en todo
momento.**

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindarme la oportunidad de proseguir mis estudios y contribuir en mi superación profesional.

A los maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su permanente apoyo y contribución en el fortalecimiento del espíritu universitario.

Al asesor de la tesis Mg. Nicolas Cuya Arango, por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Pichari, por su colaboración en el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
 CAPÍTULO I I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.3. OBJETIVOS.....	11
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	12
 CAPITULO II II. MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2. DISEÑO TEÓRICO.....	18
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	27
 CAPITULO III METODOLOGÍA	
3.1. HIPÓTESIS.....	29
3.2. VARIABLES.....	29
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	32
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	35
3.9. MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS.....	36
3.10 ASPECTOS ÉTICOS.....	36
 CAPÍTULO IV IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	37
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	41
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	53
ANEXOS.....	55

RESUMEN

La investigación se desarrolló teniendo como finalidad determinar la relación que existe entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Pichari-2018. Es un tipo de investigación descriptiva cuyo diseño es el correlacional, que se concretó en una muestra de 44 docentes. La recolección de datos se realizó mediante el uso de un cuestionario de encuesta sobre asertividad docente y el clima laboral. El estadígrafo utilizado en la presente investigación fue Tau b de Kendall, a través del cual se pudo determinar el grado de correlación y la prueba de hipótesis, con un grado de significancia del 5% (0,05). Los resultados obtenidos permiten concluir que existe relación significativa entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. Resultado sustentado en el valor que es igual a 0,801 que permite determinar un nivel de muy buena y directa relación. Asimismo, el $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

PALABRAS CLAVE: Asertividad / clima laboral

ABSTRACT

The research was carried out with the purpose of determining the relationship between the assertiveness of the directors and human relations in the educational institutions of the primary level of the district of Pichari-2018. It is a type of descriptive research whose design is correlational, which was carried out in a sample of 44 teachers. Data collection was carried out through the use of a survey questionnaire on teacher assertiveness and the work environment. The statistician used in the present investigation was Tau b de Kendall, through which the degree of correlation and the hypothesis test could be determined, with a significance level of 5% (0.05). The results obtained allow us to conclude that there is a significant relationship between the assertiveness of the directors and working environment in the educational institutions of the primary level of the district of Pichari-2018. Result based on the value that is equal to 0.801 that allows to determine a level of very good and direct relationship. Likewise, the $p = 0.000 < 0.05$ that allows the null hypothesis to be rejected and the alternate hypothesis is accepted.

KEY WORDS: Assertiveness / work environment

INTRODUCCIÓN

La investigación que se desarrolló bajo el título: La asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018, es de importancia debido a que permitirá conocer el estado actual de la asertividad y el clima laboral en las instituciones educativas; puesto que la asertividad es entendida por Alberti y Emmons (1978) como: “El comportamiento que sucede en un entorno interpersonal que se apasiona primordialmente por la transacción de pretensión de mejora personal y que disminuye la pérdida de soporte por fracción del (los) receptor (es) de la (s) conducta (s)”. (p.265)

Por otro lado, en relación al clima laboral, Palma (2004) sostiene que se refiere “a la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa” (p.82).

El informe final que se pone a consideración, está estructurado en cuatro capítulos. El primer capítulo desarrolla el planteamiento del problema en el que presenta la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, la formulación de los objetivos y la correspondiente justificación.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, entendida como la parte fundamental que orienta el desarrollo de la investigación presentando los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales.

En el tercer capítulo, se desarrolla la metodología, en el que se aborda la hipótesis, variables, tipo y nivel, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad, tratamiento estadístico y los aspectos éticos que guían la investigación.

En el cuarto capítulo, se aborda el resultado y la discusión, presentando a nivel descriptivo e inferencial, en el primer caso se presenta a través de tablas porcentuales y en el segundo caso se presenta a través de resultados inferenciales en el que se desarrolla la prueba de hipótesis. Asimismo, se presenta la discusión de resultados contrastando los resultados obtenidos con los antecedentes y teorías vigentes.

Finalmente, se espera que los resultados obtenidos sea entendida en su real dimensión y permita tomar las medidas que lleven a consolidar mucho más la asertividad y el clima labora en beneficio de la institución educativa y de manera particular la mejora del rendimiento académico de los estudiantes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En estos últimos años, observamos con mucha preocupación que nuestra sociedad se va abriendo en dos brechas totalmente opuestas, por un lado se presenta una sociedad muy agresiva en la que prima la violencia, la agresividad, la intolerancia con la finalidad de lograr sus metas u objetivos propuestos; por otro lado, esta una sociedad muy pusilánime o pasiva que aplica la política de dejar hacer y dejar pasar, en el que ante los abusos cometidos por personas de rango mayor tanto en el aspecto económico, social y político no se inmutan y no muestran rechazo alguno.

Estas actitudes son indicios de que estamos llegando a niveles en el que nuestras conductas no son nada correctas y se van tornando en actitudes naturales ante los ojos de muchos ciudadanos. A la larga cualquiera de estas formas de proceder son un obstáculo para nuestro desarrollo como personas y nos lleva al fango de la miseria personal. Es pues indispensable, para revertir esta actitud forjar una conducta asertiva, tanto en el aspecto personal como en el aspecto profesional.

En este contexto, es muy importante analizar las funciones que vienen cumpliendo los directores de las instituciones educativas; puesto que desde la nueva visión de la gestión educativa se requiere líderes pedagógicos que contribuyan con la mejora del desempeño docente y el rendimiento académico, en ese camino su labor principal es el aspecto pedagógico sin que signifique dejar de lado la labor administrativa. Empero, es de conocimiento

que muchos de los directores no hacen suya esta propuesta y muestran actitudes ceñidos a las normas administrativas colisionando de esta manera con una correcta actitud asertiva.

Las instituciones educativas del distrito de Pichari no son ajenos a esta realidad, puesto que en los últimos años se acentuado las dificultades en la gestión educativa como consecuencia de un inadecuado comportamiento asertivo de parte de los directores de las instituciones educativas, quienes en muchos de los casos reducen su función al control de asistencia de los maestros, optando más una actitud controlista que pedagógica; generando como consecuencia dificultades en el clima laboral, debido a que la mayoría de los maestros se muestran disconformes con la manera de conducir las instituciones educativas en la que se observa actitudes que colisionan con una adecuada actitud asertiva de parte de los directivos.

En nuestra condición de maestros de aula entregamos el mayor tiempo de nuestras vidas a la actividad académica, precisamente es esta labor la que nos hace sentir satisfechos en la medida en que nuestra labor desarrollada sea realmente valorada por quienes conducen los destinos de la institución; sin embargo, cuando no somos reconocidos y respetados en la labor que venimos cumpliendo, esto colisiona con lo más importante de todo ser humano que viene a ser la autoestima. De ahí que es indispensable la presencia de buenas condiciones laborales, remuneración justa, permanencia institucional adecuada y sobre todo un buen clima laboral. La ausencia de estas condiciones elementales traerá como consecuencia actitudes inadecuadas, insatisfacción laboral, deficiencia en los servicios prestados a la comunidad educativa y de manera especial a los estudiantes, repercutiendo en el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende en el rendimiento académico de los estudiantes.

En ese entender es sumamente importante que cada institución educativa cuente con directores capaces de conducir la institución acorde a los nuevos planteamientos de gestión educativa, esta situación permitirá mejorar el clima laboral a nivel institucional y consecuentemente elevará la calidad educativa

en las instituciones. De ahí que se considere de mucha importancia el estudio sobre la asertividad y el clima laboral debido a que permitirá conocer la situación real de estas variables en estudios y a su vez facilitará la comprensión teórica que permitirá desenvolverse adecuadamente en contextos como los planteados.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?

1.2.2. Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?

¿Qué relación existe entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?

¿Qué relación existe entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Determinar la relación que existe entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Determinar la relación que existe entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

1.4. Justificación

La investigación que me propongo desarrollar se justifica en los siguientes aspectos:

Justificación teórica. La investigación a desarrollar desde un punto de vista teórico permitirá profundizar los conocimientos relacionados a la asertividad y clima laboral, de tal manera que el equipo directivo de las instituciones educativas pueda desenvolverse correctamente acorde a las teorías vigentes y actualizadas.

Justificación práctica. El desarrollo de la investigación contribuirá en la solución de las limitaciones expresadas en la asertividad de los directores y el clima laboral. Los beneficiados con el desarrollo de la presente investigación serán los miembros del equipo directivo de las instituciones educativas del distrito de Pichari, así como los docentes de las instituciones mencionadas, puesto que de acuerdo a los resultados obtenidos estos puedan tomar las decisiones correctas buscando la mejora en estas variables en estudio. Por otro lado, serán también beneficiados con el desarrollo de la presente investigación los estudiantes de las instituciones educativas del nivel primaria puesto que, al mejorar la

asertividad y el clima laboral, de manera implícita se contribuirá con la mejora de la calidad educativa en las instituciones educativas.

Justificación metodológica. Con el desarrollo de la presente investigación se contribuirá a la solución de las limitaciones que se presentan en la asertividad y clima laboral en las Instituciones educativas del distrito de Pichari. Asimismo, los resultados obtenidos con el proceso de la investigación, se constituirán en antecedentes para futuras investigaciones en variables relacionadas con la asertividad y clima laboral, permitiendo el desarrollo de investigaciones que busquen la solución de estas variables mediante la investigación experimental.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Después de realizar la revisión de la literatura de estudios preliminares, fue factible identificar algunos trabajos de investigación que tienen relación con las variables de esta investigación, los cuales se detallan a continuación:

Internacional

Calderón (2017) desarrolló la tesis titulada: Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la unidad educativa Martha Bucaram de Roldós. Realizada en la Universidad de Guayaquil, Ecuador; de tipo descriptivo y diseño explicativo, aplicada en una muestra de 224 docentes, en el que se utilizó como instrumento la ficha de observación y la entrevista, en ella se concluye que:

Aquellos individuos que adoptan un comportamiento asertivo son más seguros de sí mismos, más veraces y poseen una comunicación fluida; también es más probable que participen en la interacción social, ya que la honestidad promueve una comunicación interpersonal efectiva.

Calderón (2017) presentó la tesis titulada: Asertividad y comunicación organizacional. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Investigación de tipo descriptiva y diseño explicativo, realizada en una muestra de 52 empleados, en el que se utilizó como instrumento el test y el cuestionario, en el que se concluye que:

Por más que las disparidades de temperamento entre los colaboradores que tienden a ser pasivos y agresivos, se estableció que el nivel de asertividad que muestran los colaboradores es adecuado.

Las respuestas a las preguntas indican que la institución maneja un alto nivel de comunicación organizacional, ya que todas respaldan los lineamientos de la institución para los canales de información que desarrolla con sus colaboradores.

Estrada y Graterol (2015) desarrolló la investigación titulada: “La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo, sub área comercial (caso: U. E.P. Santa Ana, de la ciudad de Valencia- Edo Carabobo”. Realizada en la Universidad de Carabobo, Venezuela. De tipo descriptivo, diseño de campo, realizada en una muestra de 10 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario. En ella se concluye que:

Los profesores encuestados expresaron que la calidad de la comunicación asertiva al momento de relacionarse con los demás dentro la institución no es buena, en vista de que muchas veces son incapaces de ejercer el liderazgo para ejecutar acciones que promuevan y optimicen la interrelación entre docentes. En tal sentido, los docentes deben participar e interactuar de manera abierta con la finalidad de crear un ambiente positivo entre ellos, que les permita demostrar su capacidad asertiva y de autoconfianza.

A nivel nacional

Tinco (2016) presentó la tesis titulada: “Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015”. Realizada en la Universidad Nacional de Educación, Lima. De tipo descriptivo y diseño correlacional, aplicada en una muestra de 100 docentes en el que se utilizó como instrumento el cuestionario. En ella se concluye que:

Los hallazgos emanados del estudio permiten aceptar la hipótesis general de la investigación, dado que la Gestión Educativa fuertemente correlacionado con el clima laboral en los establecimientos educativos de educación primaria de Islay - 2015.

Berrocal (2017) presentó la tesis titulada: "Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores. 2017". Realizada en la Universidad César Vallejo, Perú. De tipo no experimental y diseño correlacional, aplicada a una muestra de 128 docentes en el que se utilizó como instrumento el cuestionario. En ella se concluye que:

El estudio confirma, de acuerdo con la primera hipótesis específica, en la se evidencia una correlación significativa entre las estrategias de asertividad y la ética profesional del personal docente de educación primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores, en el 2017; asimismo, se observa que la r_s es equivalente a 0,741 lo que indica una fuerte correlación.

Laura (2016) desarrolló la investigación titulada: "Asertividad de los directores y su relación con el clima laboral de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Islay – 2015". Realizada en la Universidad Nacional de Educación, Lima. De tipo descriptivo y diseño correlacional, realizada en una muestra de 45 directores y 100 docentes, en el que se utilizó como instrumento el cuestionario. En ella se concluye que:

Los hallazgos presentes en esta investigación permiten aceptar la hipótesis general, debido a que existe una relación directa y fuerte entre el nivel de asertividad de los directores y el clima laboral en los colegios de educación primaria de la provincia de Islay en el 2015.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Asertividad

La agresividad y la pasividad son polos opuestos, pero la asertividad se encuentra en algún punto intermedio. Por consiguiente, se precisa la asertividad como una forma de comunicarse en la cual las personas no arremeten ni se inclinan ante la voluntad de los demás, sino que exterioriza sus ideas y formas de pensar salvaguardando sus derechos. Por consiguiente, la asertividad es una forma de comportarse de las personas.

De igual manera, la comunicación coherente, directa y objetiva es también una manera de expresarse conscientemente, que sirve para transmitir nuestros pensamientos y sentimientos sin ánimo de lastimar o dañar, en base a nuestra autoconfianza y no como producto de emociones propias de la angustia, la culpa, o la ira. En otras palabras, expresar las ideas de manera amistosa, transparente, directa y apropiada, sin ofender a los demás.

El término asertividad deriva de vocablos latinos como *asserere*, *asser tum*, que quiere decir afirmar. En consecuencia, la asertividad es la aseveración de la personalidad, la autoconfianza, la autoestima, el equilibrio, la energía vibrante y la comunicación segura y eficaz.

Es la expresión de ideas, emociones y creencias de una manera directa y conveniente sin atentar contra los derechos de otras personas. La autoconfianza, el autoconocimiento y la autoestima son los pilares sobre los que se construye la asertividad.

Según Güell (2012), la asertividad constituye un tipo de vínculo interpersonal que supone reconocer los derechos, resguardarlos y mostrar respeto al pleno derecho que los demás gozan. Es una conducta madura en la que el individuo no ataca ni está sujeta a la voluntad de los demás, no obstante, tiene la capacidad de manifestar sus ideales y posiciones de manera responsable, coherente, explícita, sincera y ecuánime.

Alberti y Emmons (1978) definen la asertividad como: "El comportamiento que sucede en un entorno interpersonal que se apasiona primordialmente por la transacción de pretensión de mejora personal y que disminuye la pérdida de soporte por fracción del (los) receptor (es) de la (s) conducta (s)". (p.265)

La conducta que las personas revelan en respuesta a sus principales demandas es siempre en línea defensiva, transmiten respetuosamente sus pensamientos, sentimientos y emociones, o exhiben sus propios derechos, pero nunca a expensas de los derechos de los demás.

Según Pérez (2000), la corriente actual concibe la asertividad como un comportamiento que compromete la defensa de los propios derechos e ideas respetando los derechos y los puntos de vista de los demás, del mismo modo, el auto reforzamiento y la asistencia por parte de otras personas. La autoestima está ligada a este concepto. El término "asertividad" ahora se considera como un componente trascendental de los comportamientos de habilidades sociales.

Según Castanyer (2000), la forma de aprendizaje de una persona "no asertiva" se menciona en los siguientes párrafos:

1. Represalias sistemáticas por comportamientos asertivos: esto incluye una variedad de reprimendas, desprecios y restricciones, así como castigos físicos.
2. Reforzamiento inadecuado de la conducta asertiva. Es posible que el comportamiento asertivo no haya sido castigado sistemáticamente, pero tampoco haya sido debidamente reforzado. En este escenario, la persona aun no ha asimilado la esencia de estimar estos comportamientos de modo favorable.
3. Aquella persona que se muestra indiferente ante las sonrisas, los elogios, la simpatía y las demostraciones de afecto de los demás, o no muestra comportamientos que conllevan a obtenerlos, por consiguiente queda en

evidencia que la persona aún no ha comprendido la verdadera dimensión del refuerzo social.

4. Los comportamientos no asertivos o agresivos se recompensan con un mayor refuerzo: En el caso del individuo agresivo, la recompensa le llega rápidamente (en concreto, "ganar" una disputa o lograr lo que se desea) cuando actúa con agresividad que cuando actúa asertivamente.
5. La educación tradicional ha formado individuos no asertivos que desconocen sus derechos. A consecuencia de mensajes de "obediencia a la autoridad", como permanecer en silencio cuando habla una persona mayor y abstenerse de expresar opiniones frente a los padres, docentes y personas de mayoría de edad.
6. Los principales fuentes de comunicación y personalidades del ámbito social constantemente difunden mensajes como: debes ser agresivo para tener cierto dominio y control sobre los demás y ser superiores al resto. En lugar de ver a todos como iguales, el mundo se divide en ganadores y perdedores, los que están por encima y los que están por debajo. En conclusión, ambos desconocen nuestros derechos como personas, lo que nos convertiría en seres asertivos.

Según Ferrero y Martín, (2013), La asertividad es “Una habilidad comunicativa interpersonal para transmitir adecuadamente opiniones, intenciones, sentimientos. Consiste en crear las condiciones que permitan conseguir aquello que se propone sin sentirse incomodo al hacerlo, sobre todo en situaciones conflictivas; producir las mínimas consecuencias negativas tanto como para uno como para el otro, y en las relaciones de ambos” (p. 24)

La Comunicación

Al respecto, Elizondo (1990) sostiene que el funcionamiento de las sociedades humanas es posible gracias a la comunicación. Esta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos.

Teniendo en cuenta las contribuciones teóricas de la comunicación y el constructivismo radical fundamentado por Watzlawick (1967), se hace indispensable una comunicación asentada en la familia y la sociedad; es decir una comunicación funcional entre personas, y para tal fin, el autor plantea axiomas que van de la mano, lo que implica que, en ocasiones, la comunicación puede malinterpretarse.

Al hacer referencia a la comunicación O'Connor y Seymour (2002), plantean que la misma se "inicia con el acto de pensar, en saber reunir los hechos para definir una situación, unido al acto de observar actitudes de los seres humanos para comprender una situación planteada" (p. 80). También afirman que la actitud de cada interlocutor ya sea enviando o recibiendo un mensaje, está influenciada por sus propias percepciones y sentimientos.

Por otro lado, Reyzábal (2001), afirma que la comunicación implica un proceso continuo con un "conjunto de actuaciones mediante las cuales los individuos entablan contacto y se transmiten información" (p. 111) que incluye experiencias, vivencias y sentimientos en la cual se observa un hablante (emisor), un mensaje y un destinatario, así como un proceso bilateral que involucra a dos o más personas.

Kreps (2000), a modo de ejemplo, afirma que la comunicación es la concurrencia de múltiples mensajes entregados en el entorno corporativo. Por consiguiente, la comunicación es vista como el proceso de transmisión de mensajes en diversas actividades del ámbito laboral, distinguiéndose así por su fase de retroalimentación.

Homs (2000) también define la comunicación desde un punto de vista organizacional, en la que acontece una serie de intercambios realizadas por personas dentro de un determinado espacio de trabajo, que incluye un emisor del mensaje, un transmisor, un canal de conducción del mensaje y un receptor quien a su vez puede brindar una retroalimentación.

Por otra parte, es fundamental tener en cuenta algunos principios para que el proceso de comunicación se desarrolle de manera efectiva en la organización, ya sea con lo relacionado a lo empresarial, institucional o educativo, a esto Berlo (2000) sostiene que cuanto más sistemáticamente se estudien los conceptos emitidos, más clara será la comunicación.

Sobre este punto, Koontz y Weihrich (2001), plantean que las “barreras producidas en la comunicación suelen presentarse por parte del emisor, de la transmisión del mensaje, del receptor o la retroalimentación” (p. 599), entre los cuales se considera las indicaciones verbales, informes, órdenes de trabajo, entre otros más, ya que son modos de comunicación que se ven obstaculizados por falta de planificación, lenguaje confuso, ambigüedad, alteraciones semánticas o mensajes expresados de manera inapropiada.

Comunicación Asertiva.

Según Ferrero y Martín, (2013) la comunicación asertiva es “acción y efecto de comunicar, trato, correspondencia entre dos o más personas, junta o unión de algunas cosas con otras. Transmisión de señales mediante un código común al emisor y receptor” (p. 21)

Asimismo, Remor (2013) precisa que la comunicación asertiva “son comportamientos que resultan efectivos para que el interlocutor exprese y muestre sus preocupaciones, objetivos, intereses, necesidades y valores personales. Se trata de la expresión honesta y legítima de los propios derechos, sentimientos, creencias e intereses sin violar o menospreciar los derechos de los demás” (p. 2).

Para Castanyer (2014), refiriéndose a la comunicación asertiva sostiene que “la mayoría de nosotros vamos recorriendo este continuo a lo largo del día y dependiendo de las personas con las que nos estemos relacionando o de las situaciones en las que nos encontremos, nos mostraremos más sumisos, agresivos o asertivos. Pero igualmente tenemos unos llamados patrones de

conducta, que vienen a ser como “tendencias” a responder de una forma u otra que en algunas personas están más arraigados, y en otras no lo están tanto” (p.15).

De acuerdo con Castenyer (2003), “existen numerosas definiciones de asertividad como un enfoque comunicacional moderno y dinámico, pues la palabra proviene del latín *asserere*, *asser tum*, la cual significa aserción o afirmación” (p. 44).

Dicho de otro modo, los citados autores definen la comunicación asertiva como un proceso que posibilita una comunicación segura y eficaz, demostrando la verdad de los hechos y es difundido por personas que gozan de autoconfianza, tienen autoestima elevada y un espíritu de triunfador que se sostiene en la justicia y la verdad.

Por otro lado, Smith (2000), define la comunicación asertiva como aquella que “está dirigida a obtener resultados eficaces y adecuarse a las circunstancias” (p.45), dicho de otra manera, los objetivos se expresan de manera clara y firme con la esperanza de lograrlos sin ser conflictivo, porque considera los deseos y derechos de los demás en lugar de hacer prevalecer su voluntad con imposición y presión. Asimismo, el autor explica que este estilo de comunicación consiste en una serie de acciones encaminadas a educar a las personas sobre cómo proteger sus derechos sin agredir a los demás ni ser agredidos por otros.

Según Gispert (2005), “las personas que aplican la comunicación asertiva son de temperamento jovial y se caracterizan por ser enérgicas y críticas, ven las cosas tal y como son y se plantean las que no son y podrían ser” (p. 120).

Elizondo (2009) analiza la coyuntura de la sociedad actual, en la que la comunicación se desarrolla de manera práctica y rápida apoyado por las tecnologías de información y comunicación, lo cual originó la desviación de nuestra atención hacia la necesidad de una interacción presencial cara a

cara, y enfatiza que es imperativo emplear estrategias asertivas que favorezcan y garanticen ecuanimidad en las posibilidades y derechos en las personas.

La comunicación asertiva evoca una destreza que previene la marginación y el atropello de los derechos individuales y sociales entre las personas, del mismo modo, conlleva al respeto por cualquier otra opinión por encima de sus propios intereses y necesidades, así como también permite el control de las emociones y sentimientos negativos que pueden generar conflictos y más por el contrario expresarlos apropiadamente sin cohibirse. Por otra parte, es importancia una cultura de comunicación y para renovarlo se requiere conocer los elementos de una relación, las destrezas y particularidades de una persona asertiva.

Aspectos de la comunicación asertiva

Para Gispert, (2005), “con frecuencia se producen algunos aspectos claves para lograr la comunicación asertiva, entre éstos se encuentran la habilidad social que ayuda a comunicar en forma clara y decidida las conductas aprendidas y acertadas socialmente en la relación con otros” (p. 117).

En esa misma línea Smith (2000) precisa la comunicación asertiva como un conjunto de derechos que respaldan las actividades que se realizan a diario como el trabajo en equipo, la promoción de un clima positivo y la resolución de problemas y conflictos internos para lograr la retroalimentación asertiva.

La comunicación en las relaciones interpersonales

Uno de los componentes primordiales que forma parte de las relaciones interpersonales es la comunicación; puesto que permite a las personas intercambiar opiniones, vivencias, ideales y valores, así como expresar sentimientos, afecto y actitudes con el propósito de conocerse de manera más conveniente. Para optimizar las formas de comunicación e interacción,

primero debemos comprendernos y conocernos a nosotros mismos, saber el valor que aportamos y cómo ejercemos el trato hacia otras personas.

Relaciones Interpersonales.

Las relaciones interpersonales generan espacios de interacción y convivencia con otras personas en la cual pueden compartir sus preocupaciones, éxitos y afección. Así como también, trabajar en conjunto hacia el logro de un objetivo común.

Como expresa Kaplún, (1985) “los comunicadores educativos necesitan evaluar la eficacia de sus mensajes” (p.85). Asimismo, García, (2010) manifiesta que “la conducta y comunicación asertiva son habilidades sociales que se pueden formar, desarrollar a través de entrenamiento y que contribuyen a mejorar las relaciones interpersonales” (p.26).

Barreras de la comunicación asertiva

Independientemente de la voluntad de las personas de practicar un comportamiento asertivo en su vida diaria, existe la posibilidad de que esta sea obstaculizada por algunas circunstancias. Huacon (2013) menciona las barreras a la comunicación asertiva que se deben identificar para evitarlas y lograr una comunicación efectiva. Estas barreras se clasifican en:

Semánticas. Es una rama de la lingüística que se ocupa del estudio de los significados de las palabras, y muchas de las cuales abarcan varios conceptos y connotaciones. El emisor puede utilizar términos que tienen un significado específico, pero el receptor puede interpretarlas de una forma diferente o quizás no logre comprenderlas debido a una variedad de factores que intervienen, dando como resultado una distorsión del mensaje.

Físicas. El ruido, la iluminación, la distancia, la grabadora y la televisión son ejemplos de situaciones que surgen no en las personas sino en el entorno e inhiben la comunicación adecuada.

Fisiológicas. Conciernen a los defectos que pueden presentarse en los humanos, sean o no emisores.

Psicológicas. Está relacionado con el estado psicológico único del remitente o del receptor, que en ocasiones se ve influido por la simpatía o el rechazo del receptor o del remitente.

Filtrado. Es la distorsión de la información para manifestar sólo lo conveniente.

Percepción selectiva. Cuando se considera únicamente cosas o palabras que son de mayor relevancia.

Sentimientos. El impacto de las emociones en la interpretación del mensaje se puede notar en las expresiones faciales de las personas, ya sea que estén contentas o afligidas.

Lenguaje. Es indispensable considerar la edad y el nivel sociocultural de las personas a las que va dirigido el mensaje; no es apropiado comunicarse con los jóvenes de la misma manera que se realiza con los adultos.

Diferencia de género. Los hombres emplean el habla para realzar su posición, mientras que las mujeres lo usan para establecer y fortalecer vínculos.

Actitud asertiva frente a conflictos laborales

Murphy (2007) resalta la existencia de numerosas formas de solucionar las confrontaciones de manera asertiva y ofrece una serie de pautas que

requieren de experiencia y persistencia para alcanzarlas. Para superar los conflictos, las personas deben tener un temperamento equilibrado, ya que, si responden violentamente, el conflicto será más grave y si actúan con pasividad, se tomarán decisiones lamentables. Sin embargo, si se actúa con una actitud equilibrada, se conseguirán las mejores soluciones. Para lograr ello, propone considerar lo siguiente:

Asumir la responsabilidad en lugar de eludir el problema o conflicto. Para ello, se debe tener toda la información para evaluar, analizar y precisar la dimensión del problema.

La solución genuina debe encontrarse en el diálogo, para lo cual convocar a todas las partes involucradas con la finalidad de entablar una comunicación abierta y honesta y de esta manera llegar a consensos y soluciones pacíficas.

Es fundamental fijar metas y crear un plan de acción para propiciar un ambiente de confianza y seguridad para todas las partes involucradas.

Hofstadt (2008) afirma que las disputas son inherentes a la naturaleza humana y además los niveles de controversia varían para cada individuo, por lo que brinda algunos consejos para solucionar asertivamente los conflictos.

Los desacuerdos y conflictos son una oportunidad en la que surgen nuevas alternativas de solución a los problemas, así como también permite identificar las demandas y lograr las metas.

Debe conllevarnos a tener una perspectiva diferente de las cosas y realizarlas de una manera distinta, además de mejorar las relaciones interpersonales y abordarlos de forma constructiva.

Es fundamental evitar que se produzcan nuevas disputas o enfrentamientos durante la solución de conflictos complicados y peligrosos.

La solución debe ser de beneficio para ambas partes involucradas y que por ningún motivo se debe determinar ganadores o perdedores.

Clima Laboral

En relación a la variable clima laboral, partiremos definiendo de acuerdo a Chiavenato (2009) quien sostiene que el clima laboral concierne al entorno interno entre los miembros de la entidad y está íntimamente ligado a su nivel de motivación. El término clima laboral hace referencia a las características motivacionales del ambiente de trabajo, dicho de otra manera, son aspectos de la entidad que incentivan o generan diversas formas de motivación en todo el personal. En consecuencia, el clima laboral es positivo cuando compensa las necesidades personales de los miembros y estimula la motivación y la moral, y es contraproducente cuando no se satisfacen dichas necesidades.

De igual forma, se enfatiza la definición de clima laboral desde la visión de varios autores; cada autor la define en función de cómo percibe o considera su génesis, a continuación, se mencionan algunos:

Brown y Moberg (1990) sostienen que el clima laboral “es determinado por una serie de características del ambiente interno de una organización, es decir, de la manera tal y como lo perciben los miembros que trabajan en ella” (p.130).

Robbins, (1998), citado por Peredo y Nuncey, (2006), define al clima laboral como “un ambiente compuesto de las fuerzas extrínsecas, mismas que influyen en el desempeño del trabajador” (p49).

Asimismo, Navarro, (2003), menciona que clima laboral es el “medio ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, orientado hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento laboral” (p.67).

Podemos concluir a partir de estas definiciones que el clima laboral se define por las percepciones compartidas del personal de una entidad sobre las políticas, prácticas y procedimientos, ya sean de carácter formal o informal propios de la organización, y que constituyen una idea amplia tanto de los objetivos estratégicos y los medios para lograrlos.

Chaparro (2006), como se citó en Florez, Y. (2014), el clima laboral “son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y los procesos que ocurren en el medio laboral” (p.76)

Airola, Cayazzo, Pedrals, Rodríguez y Sánchez (2009), citado en Florez (2014), precisan que al clima laboral como “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas” (p.121).

Asimismo, Baguer (2012) refiere que el clima laboral “es el ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que por lo tanto, influyen en su conducta” (p.75).

Para la presente investigación se adoptará la definición de Palma (2004) quien menciona que el clima laboral se refiere “a la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa” (p.82).

En resumen, se puede afirmar que el clima laboral es la suma de percepciones que los empleados tienen sobre la entidad y del trabajo que

realizan, y que estas percepciones influyen en el comportamiento durante el desarrollo de las funciones que les han sido asignadas.

Importancia del clima laboral

Al respecto, Gonçalves (2000) afirma que la noción del clima laboral retroalimenta los procedimientos que origina el comportamiento organizacional, así como también promueve el cambio de actitud y conducta del personal, además de cambios en la estructura y subsistemas de la entidad.

La trascendencia de este conocimiento, según Gonçalves (2000), radica en que el clima laboral incide en el comportamiento del personal, mediante sus percepciones que reflejan la realidad y determinan la magnitud de la motivación laboral, el desempeño y entre otras cosas.

De igual forma, indagaciones consecuentes sobre el clima laboral permiten realizar intervenciones precisas y oportunas en la estructura organizacional, en la planificación y en los cambios realizados al interior de la entidad. Asimismo, permitirá desarrollar talleres motivacionales, gestionar la mejora del desempeño laboral y las formas de comunicación, optimizar los procesos productivos y mejorar las condiciones laborales y salariales, entre otros.

Tipos de clima

Al respecto, debemos precisar que existe una diversidad de tipos de clima en las instituciones, de ellas consideramos las más resaltantes son: el tipo autoritario y el tipo participativo.

1. Tipo autoritario

Autoritarismo explotador: Se distingue por la falta de confianza de la dirección en sus trabajadores generando un ambiente de temor y desconfianza. Se percibe un trato vertical entre los trabajadores y sus jefes

inmediatos, y estos últimos son quienes toman las decisiones, vale decir que, son ellos los únicos que establecen las metas de la organización y las estrategias para lograrlas.

Adicionalmente, el ambiente de trabajo es coercitivo, estricto y contraproducente; y en muy pocas ocasiones se gratifica la excelencia y eficiencia en los trabajos, y a menudo se halla una organización informal que actúa en contra de los principios que rigen en la organización formal.

Autoritarismo paternalista: Se distingue por la cercanía y confianza entre la gerencia y los trabajadores, así como también el empleo de sanciones y recompensas para motivar al personal y la supervisión a través de varios sistemas de control. En este ambiente laboral, la gerencia atiende las demandas sociales de los trabajadores mientras mantiene la apariencia de un lugar de trabajo estable, acogedor y regulado. La mayoría de las decisiones las toman los gerentes, quienes tienen un trato tipo padre-hijo con su personal, resguardándolos, pero sin confiar completamente en sus acciones. Raras veces se forma una organización informal, pero no siempre esta actúa contraria a los objetivos de la organización. Por otra parte, el clima en este tipo es generalmente rígido y contraproducente.

2. Tipo participativo

Consultivo: Se particulariza por la confianza que ponen los directivos en sus trabajadores. Ambas partes interaccionan con fluidez, se encomiendan responsabilidades y la comunicación es primordialmente descendente. El equipo de gestión establece la estrategia, pero los trabajadores son quienes toman decisiones particulares dentro de su ámbito de acción en función de su posición en la empresa.

Participación en grupo: En este caso, la dirección tiene plena confianza en sus trabajadores, igualmente, hay una comunicación plena para la toma de decisiones con todos los miembros de la organización, sin importar el niveles o jerarquías. Pues, la participación es la motivación de los actores. Sin duda, participación por equipo se caracteriza por el trabajo y el desempeño

orientados a objetivos. Además, el jefe o empleador mantienen una relación de amistad y comparte responsabilidades con sus empleados. Este sistema se considera como mejor medio para alcanzar las metas, igualmente el desempeño de los trabajadores se verifica de acuerdo el objetivo logrado. Con ella, concuerdan las organizaciones formales e informales.

Características del Clima Laboral:

De acuerdo a García (1995) las características del clima laboral que se encuentran en las instituciones son las siguientes:

Las características individuales. Son los intereses, actitudes y necesidades que una persona trae a una organización y que difieren de las de otras personas, por tanto, sus motivaciones serán distintas.

Las características del trabajo: son aquellas inherentes a las actividades que va a desempeñar o desempeñarse el empleado y que pueden o no satisfacer sus expectativas personales.

Las características de la situación de trabajo: son los factores del ambiente laboral del individuo, factores estos que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los empleados. (p. 115).

En relación a este punto, Ferraro (1995) sostiene que las características del trabajo están relacionadas y estas afectan a los empleados de las instituciones. Igualmente, las variables pueden satisfacer o no las expectativas de los trabajadores de la institución, pero sin afectar el desempeño. Asimismo, las mediciones de un clima organizacional generalmente se realizan a través de encuestas que se aplican a los empleados de la organización o áreas de la organización que se desea medir, pero existen herramientas, metodologías y diversas encuestas para medir el clima organizacional, la mayoría de las personas están de acuerdo en que un variable o atributo debe medirse en dos partes. Uno es el clima organizacional actual y el otro es el clima organizacional que debería ser.

Asimismo, Ferraro (1995) precisa que algunas variables están involucradas en la medición del clima laboral y se ha demostrado que marcan una diferencia significativa en los resultados de una organización, incluida la flexibilidad, la responsabilidad, los estándares, la compensación compartida, la claridad y el compromiso del equipo.

Influencias de la Sociedad sobre el Clima Laboral:

Según Gibson (1992), las tendencias que rigen en la colectividad actual repercutirán en el clima de las organizaciones en el futuro. A continuación, se detalla algunas de las tendencias sociales más relevantes y sus consecuencias:

Niveles educacionales. Los empleados son más reflexivos y responsables de su entorno a consecuencia de la educación moderna, por ende, aplicarán a puestos laborales donde puedan explorar y utilizar todas sus habilidades y capacidades al máximo.

Diversidad de la fuerza de trabajo. Existe evidencia del incremento del personal femenino y otras minorías en los puestos de trabajo. Esto implica un desafío para los empleadores quienes tendrán que generar ambientes laborales que promuevan la motivación y creatividad considerando la diversidad.

Adelantos Tecnológicos. El avance la ciencia y tecnología ha posibilitado el uso de diversos recursos tecnológicos en el ámbito laboral y se espera otros cambios e invenciones en el futuro lo cual facilitará el trabajo de los empleados y a su vez demandará profesionales que reúnan habilidades específicas para su manejo.

Contratos Laborales. Los contratos bajo acuerdo con los sindicatos de trabajadores condicionan las acciones que se puedan llevar a cabo en las entidades principalmente en dos áreas del clima organizacional: sistema de estructura de los puestos y sistema de remuneraciones.

Reglamentos Gubernamentales. Si bien no influye directamente en el clima organizacional, pero tiende a limitar los alcances y la organización de la entidad. Por consiguiente, con el paso del tiempo será más complejo operar de una manera personalizada que compensa las demandas de una fuerza laboral diversa.

Crecimiento Organizacional. El entorno laboral de nuestra sociedad está cada vez más dominado por grandes compañías. Es realmente complicado implementar entornos de trabajo creativo y motivador en aquellas organizaciones de gran magnitud, ya que los trabajadores no perciben con facilidad el vínculo entre sus comportamientos y el desempeño de la compañía.

Atractivo del descanso. Dado que la industria del entretenimiento ha evolucionado y crecido raudamente en los últimos años, y como resultado de ello, es que muchas personas prefieren pasar momentos de entretenimiento en lugar de trabajar; por lo tanto, el trabajo tendrá que evolucionar y ofrecer espacios de descanso y entretenimiento.

2.3. Bases conceptuales

Asertividad: Es la conducta, habilidad social comunicativa que ocurre en el contexto interpersonal; En definitiva, lo asertivo incluye una forma de expresar libremente los propios sentimientos y el derecho a ser respetado sin herir a los demás. Igualmente, Asertividad es el equilibrio entre la agresión y la pasividad.

Relaciones Interpersonales: son las conexiones o correspondencia entre dos o más seres, donde se intercambian y compartes conocimientos; estos pueden ser dificultades o logros. Las relaciones interpersonales tienen la capacidad de trabajar en equipo con un objetivo establecido.

Autoritarismo explotador: tiene la característica de ser verticalista con sus empleados, además no tiene confianza de ellos; a consecuencia de ello, el ambiente se vuelve tenso con mucho temor. Además, la relación entre el jefe

o superior y los empleados se vuelve casi nula; por consiguiente, la toma de decisiones es exclusivamente por los superiores o jefes.

Autoritarismo paternalista: se caracteriza por la tomar decisiones jerárquicas, pero generalmente lo realizan los superiores o jefes, solo en algunos casos lo realizan los de menor rango. Además, existen compensaciones o sanciones basadas en el desempeño de los empleados. Asimismo, En el autoritarismo paternalista, se aprovechan a las necesidades sociales de los empleados, esto les parece a ellos como una organización estructurada.

Tipo participativo Consultivo:

Consultivo: se caracteriza por el trabajo colaborativo entre los superiores y los empleados; es decir, los empleados están involucrados en el proceso de toma de decisiones, pero la comunicación sigue siendo de arriba hacia abajo. Asimismo, las recompensas y los castigos son tomados como motivación del desempeño de los empleados. En lo consultivo el ambiente es dinámico y el trabajo está basado en objetivos.

Participativo: caracterizada por una comunicación horizontal y fluida entre superiores y empleados. Todas las partes están involucradas en la toma de decisiones. De igual manera, enfatizan el trabajo en equipo para alcanzar las metas establecidas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

3.1.2. Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

3.2. Variables

V1: Asertividad

V2: Clima laboral

3.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Asertividad	Según Ferrero y Martín, (2013), La asertividad es: Una habilidad comunicativa interpersonal para transmitir adecuadamente opiniones, intenciones, sentimientos. Consiste en crear las condiciones que permitan conseguir aquello que se propone sin sentirse incomodo al hacerlo, sobre todo en situaciones conflictivas; producir las mínimas consecuencias negativas tanto como para uno como para el otro, y en las relaciones de ambos. (p. 24)	Cuestionario sobre asertividad que está constituida por 15 items en base a las dimensiones establecidas.	Relaciones interpersonales	Expreso mis ideas y sentimientos Manifiesto lo que pienso en grupos Expreso mi indignación	Ordinal: Siempre Algunas veces Nunca
			Proceso comunicativo	Expreso mi desacuerdo con opiniones Reconozco mis errores Expreso mi malestar sin temor	
			Relaciones humanas	Me comunico fácilmente con todos Expreso mis opiniones respetando de los demás. Confío en las personas y delego funciones	
Clima laboral	Palma (2004) menciona que el clima laboral se refiere “a la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa”. (p.123)	Cuestionario sobre clima laboral en base a las dimensiones previamente establecidas, que estará compuesta de 22 items.	Relaciones humanas	Se comunica con todos Presenta trato amable y respeta Promueve trabajo grupal	Ordinal: Siempre Algunas veces Nunca
			Trabajo en equipo	Muestra capacidad de liderazgo Conoce sus responsabilidades Resuelve dudas acertadamente	
			Satisfacción	Respeto acuerdos asumidos Enfrenta conflictos positivamente Estimula cambios y mejora	

3.2. Tipo y nivel de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental, donde los fenómenos se observan tal cual en un contexto natural para luego ser analizado (Hernández et al, 2010). O sea, en esta investigación solo se conoce los hechos o fenómenos de la situación o contexto y no se manipulan las variables para transformar los resultados.

Igualmente, el nivel de investigación es descriptivo porque describe las características internas y externas, además expone las propiedades y los rasgos principales de los sucesos y los fenómenos del contexto. A ello se suma, los interrogantes que debe responder una investigación descriptiva y estas son: ¿Quiénes son? ¿Dónde están? ¿Cómo son? ¿Cuántos son? (Carrasco, 2009).

3.3. Método

La investigación que se desarrolló se concretó teniendo como método los siguientes:

Método inductivo-deductivo

Este método consta de dos procedimientos inversos: la primera que tiene que ver con la inducción que se refiere a la forma de razonamiento, es decir, de conocimientos particulares pasa a conocimientos generales y refleja lo común de los fenómenos individuales. La segunda, deductivo se basa en la repetición de los fenómenos del contexto, en ella se muestra rasgos comunes de la muestra, finalmente concluye los aspectos que lo caracteriza. A partir de lo empírico llegan a las generalizaciones (Rodríguez, 2016, p.11).

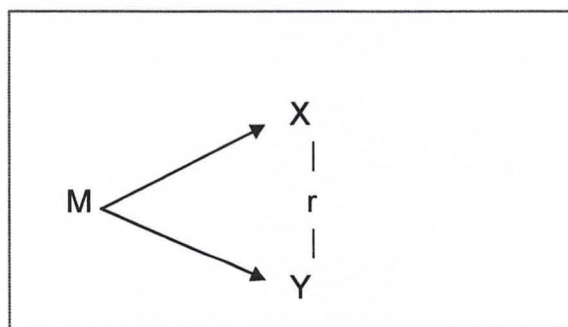
Método hipotético-deductivo

En este método se precisa que, a raíz de las hipótesis surgen las nuevas deducciones. Es decir, a partir de los datos empíricos surge la hipótesis inferida de principios o también denominado leyes, para lo cual se emplea reglas de deducción y arriban a predicciones para realizar una verificación empírica y luego comprobar si hay relación con

los sucesos y luego se corrobora su veracidad de la hipótesis planteada al inicio del estudio. Inclusive, las hipótesis pueden resultar contradictorias y estos resultados son muy relevantes porque en ella se demuestran las inconsistencias lógicas de la hipótesis planteado al inicio del estudio (Rodríguez, 2016, p.11).

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizó es el correlacional, puesto que, según Sánchez, (1998), ésta se encuentra dirigida al establecimiento del nivel de relación que existe entre dos o más variables que causen interés en el grado de relación existente o en una misma muestra de sujetos y que se plantea entre eventos observados o dos fenómenos (p.79). Siendo el esquema de investigación el siguiente:



Dónde:

M: Representa a la muestra

O_x: Representa la variable 1

O_y: Representa la variable 2

r : Representa el grado de relación que existe entre las variables

3.5. Población y muestra

Población. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) se denomina población, a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran

delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo.

La población, objeto de estudio en el trabajo de investigación está constituido por 44 docentes del nivel primaria del distrito de Pichari.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NÚMERO DE DOCENTES
La Victoria	16
Maravillas	15
Parque industrial	13
Total	44

Muestra. Tamayo y Tamayo (1997) sostiene que la muestra es el conjunto de individuos que se selecciona de la población, para estudiar un hecho o fenómeno estadístico. Para su selección se puede utilizar algún estadígrafo o simplemente por conveniencia del investigador. En este sentido, la presente investigación está conformada por 44 docentes del nivel primaria del distrito de Pichari.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NÚMERO DE DOCENTES
La Victoria	16
Maravillas	15
Parque Industrial	13
Total	44

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnica

La encuesta. En el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica la encuesta. Al respecto Torres (2010) precisa que “La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (p.110).

3.6.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó en el proceso de investigación es el cuestionario, al respecto Hurtado (2008) precisa que un cuestionario “es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p. 469).

3.7. Validez y confiabilidad

3.7.1. Validez

Para hallar la validez de los instrumentos se recurrió al juicio de tres expertos, quienes luego de la observación y la correspondiente corrección de los instrumentos, fueron vueltos a analizar y en función de ellos emitieron su opinión favorable teniendo como resultados los siguientes valores:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
2	82	80	80	85	75	82	84	85	85	80	82
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											81%

En la tabla se observa que los tres expertos presentan los resultados donde se obtiene que 0,81 de promedio de ponderación. Con estos resultados se confirma que los instrumentos son válidos porque están por encima de los 0,75 y son aptos para su aplicación del trabajo de investigación.

Confiabilidad de instrumento

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos: primero, los instrumentos se presentaron a los tres expertos donde dieron su valoración con un promedio ponderado de 0,81 y estos son válidos. Segundo, los instrumentos validados fueron sometidos a la prueba piloto conformado por 10 profesores con las características similares

a la muestra. Finalmente, los resultados obtenidos se procesaron con el estadígrafo Alpha de Cronbach y es lo siguiente:

Prueba de confiabilidad sobre clima laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	26

En la tabla se puede evidenciar el resultado de Alpha de Cronbach donde el P-valor= 0,932 y está por encima de 0,75 y está próximo a 1, en este sentido, se concluyó que el cuestionario de clima laboral es altamente confiable.

Prueba de confiabilidad sobre asertividad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	22

En la tabla se muestra en P-valor= 0,810 resultado que se obtuvo a través del estadígrafo Alpha de Cronbach, por consiguiente, se concluyó la ficha de observación sobre clima laboral es confiable para el estudio.

3.8. Técnicas de procesamiento de datos

En presente estudio se consideró dos niveles: en la primera el análisis descriptivo a través de tablas con sus respectivas interpretaciones; segundo, el análisis inferencial con sus respectivas interpretaciones y se utilizó Tau b de Kendall para la prueba de hipótesis. Para el procesamiento de datos se empleó el paquete estadístico SPSS versión 23.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación científica y el uso del conocimiento científico requieren de conductas éticas. En consecuencia, la investigación que se presenta hizo uso correcto de las normas APA con el que se respetó el derecho de autoría en las citas correspondientes, así como se solicitó la autorización correspondiente a los directores de las instituciones que se encuentran como parte de la muestra investigada.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Nivel de asertividad y clima laboral en instituciones educativas del distrito de pichari

		CLIMA			Total
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE	
ASERTIVIDAD	NUNCA	3 7,0%	0 0,0%	2 4,7%	5 11,6%
	A VECES	0 0,0%	8 18,6%	1 2,3%	9 20,9%
	SIEMPRE	0 0,0%	0 0,0%	29 67,4%	29 67,4%
Total		3 7,0%	8 18,6%	32 74,4%	43 100,0%

El análisis de la tabla 1 muestra que respecto al nivel de asertividad de los directores, el 67,4% (43) precisa que siempre existe una buena asertividad; por otro lado, el 74,4%(32) de docentes precisa que siempre existe un buen clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Tabla 2**Nivel de asertividad y relaciones humanas en instituciones educativas del distrito de Pichari**

		RELACIONES			Total
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE	
ASERTIVIDAD	NUNCA	4	0	1	5
		9,3%	0,0%	2,3%	11,6%
	A VECES	0	8	1	9
		0,0%	18,6%	2,3%	20,9%
	SIEMPRE	0	0	29	29
		0,0%	0,0%	67,4%	67,4%
Total		4	8	31	43
		9,3%	18,6%	72,1%	100,0%

Al analizar la tabla 2 se observa respecto al nivel de asertividad de los directores, el 67,4% (43) precisa que siempre existe una buena asertividad; por otro lado, el 72,1%(31) de docentes precisa que siempre existe buenas relaciones humanas en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Tabla 3**Nivel de asertividad y trabajo en equipo en instituciones educativas del distrito de Pichari**

		TRABAJO			Total
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE	
ASERTIVIDAD	NUNCA	4	0	1	5
		9,3%	0,0%	2,3%	11,6%
	A VECES	1	7	1	9
		2,3%	16,3%	2,3%	20,9%
	SIEMPRE	0	2	27	29
		0,0%	4,7%	62,8%	67,4%
Total		5	9	29	43
		11,6%	20,9%	67,4%	100,0%

En la tabla 3 se observa respecto al nivel de asertividad de los directores, el 67,4% (43) precisa que siempre existe una buena asertividad; por otro lado, el 67,4%(29) de docentes precisan que siempre existe un buen trabajo en equipo en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Tabla 4**Nivel de asertividad y satisfacción laboral en instituciones educativas del distrito de pichari**

		SATISFACCIÓN			Total
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE	
ASERTIVIDAD	NUNCA	3	1	1	5
		7,0%	2,3%	2,3%	11,6%
	A VECES	0	8	1	9
		0,0%	18,6%	2,3%	20,9%
	SIEMPRE	1	3	25	29
		2,3%	7,0%	58,1%	67,4%
Total		4	12	27	43
		9,3%	27,9%	62,8%	100,0%

El análisis de la tabla 4 permite observar respecto al nivel de asertividad de los directores, el 67,4% (43) precisa que siempre existe una buena asertividad; por otro lado, el 62,8%(27) de docentes precisan que siempre existe un buen nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL**4.2.1. Prueba de hipótesis general****a) Sistema de hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Ha: Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

b) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

c) Nivel de significancia:

0,05

d) Decisión

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 5

Prueba de correlación e hipótesis de las variables asertividad y clima laboral

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,801	,104	4,645	,000
N de casos válidos		43			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Al analizar la tabla 5 se tiene que el valor es igual a 0,801 que permite determinar un nivel de muy buena correlación. Asimismo, el $p=0,000 < 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite concluir que existe relación significativa entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

H_a : Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

b) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

c) Nivel de significancia:

0,05

d) Decisión

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables asertividad y relaciones humanas

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,881	,081	5,279	,000
N de casos válidos		43			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 6 se observa que el valor es igual a 0,881 que permite determinar un nivel de muy buena correlación. Asimismo, el $p=0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite concluir que existe relación significativa entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

4.2.1. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

H_a : Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

b) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

c) Nivel de significancia:

0,05

d) Decisión

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables asertividad y trabajo en equipo

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,785	,100	5,051	,000
N de casos válidos		43			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El análisis de la tabla 7 nos muestra que el nivel de correlación es igual a 0,785 que permite determinar un nivel de buena correlación. Asimismo, el $p = 0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite concluir que existe relación significativa entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

4.2.1. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

H_a : Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

b) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

c) Nivel de significancia:

0,05

d) Decisión

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables asertividad y motivación

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,671	,122	4,433	,000
N de casos válidos		43			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Al analizar la tabla 8 se tiene que el nivel de correlación es igual a 0,671 que permite determinar un nivel de buena correlación. Asimismo, el $p=0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite concluir que existe relación significativa entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.

4.3. Discusión

La investigación que se presenta tiene como finalidad conocer la relación que existe entre la asertividad de los directores y el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Pichari. Esta investigación como punto inicial se sustenta en Ferrero y Martín, (2013), quienes consideran que la asertividad es: “Una habilidad comunicativa interpersonal para transmitir adecuadamente opiniones, intenciones, sentimientos. Consiste en crear las condiciones que permitan conseguir aquello que se propone sin sentirse incomodo al hacerlo, sobre todo en situaciones conflictivas; producir las mínimas consecuencias negativas tanto como para uno como para el otro, y en las relaciones de ambos” (p. 24).

Asimismo, en relación al clima laboral se sustenta en Chiavenato (2009) quien sostiene que el clima laboral está relacionado con la motivación de los integrantes de la organización y el ambiente interno en el que interactúan. Además, clima laboral se sostiene como propiedades motivacionales del contexto laboral. En resumen, las motivaciones de los integrantes son estimulados o provocados a raíz de los diferentes aspectos de la organización. Si, el clima laboral es positivo, eleva la moral y satisface sus necesidades de los empleados. De lo contrario, frustra esas necesidades.

Teniendo en cuenta estos conceptos esbozados es que se desarrolló la investigación y a partir de estos resultados, se concluye que existe una relación significativa entre el asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari. Resultado que se corrobora con los datos expuestos en la tabla 1 que muestra respecto al nivel de asertividad de los directores, que el 67,4% (43) precisa que siempre existe una buena asertividad; por otro lado, el 74,4%(32) de docentes precisa que siempre existe un buen clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Pichari. Es decir, existe una concomitancia entre las variables asertividad y clima laboral.

Resultado que concuerda con Laura (2016) quien concluye que la asertividad de los directores y el clima laboral de las instituciones educativas

de nivel primario de la Provincia de Islay- 2015 se relacionan de manera directa y significativa.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se concluye que existe relación significativa entre el asertividad de los directores y las relaciones humanas, trabajo en equipo y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari. Resultado que es corroborado con los datos expuestos en la tabla 2 en el que se observa respecto al nivel de asertividad de los directores, que el 67,4% (43) precisa que siempre existe una buena asertividad; por otro lado, el 72,1%(31) de docentes precisa que siempre existe buenas relaciones humanas en las instituciones educativas del distrito de Pichari. Vale decir, que la variable asertividad guarda relación con la variable relaciones humanas.

De igual modo, la tabla 3 permite observar respecto al nivel de asertividad de los directores, que el 67,4% (43) precisa que siempre existe una buena asertividad; por otro lado, el 67,4%(29) de docentes precisan que siempre existe un buen trabajo en equipo en las instituciones educativas del distrito de Pichari. De este resultado se concluye que la variable asertividad guarda relación directa con el trabajo en equipo.

Similar resultado se muestra en la tabla 4 que permite observar, respecto al nivel de asertividad de los directores, que el 67,4% (43) precisa que siempre existe una buena asertividad; por otro lado, el 62,8% (27) de docentes precisan que siempre existe un buen nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas del distrito de Pichari. Esto significa que existe relación entre las variables asertividad y satisfacción laboral.

Estos resultados expuestos guardan coincidencias con la investigación realizada por Calderón (2017) quien concluye que los individuos que ejercen una conducta asertiva son más seguras, transparentes y fluidas en la comunicación y participan en la socialización porque al ser honestas, se muestran una buena comunicación entre las personas. En consecuencia, generan un clima laboral estable en la institución.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. Resultado sustentado en el valor que es igual a 0,801 que permite determinar un nivel de muy buena y directa relación. Asimismo, el $p=0,000<0,05$ que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

2. Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari. Corroborado con el valor que es igual a 0,881 que permite determinar un nivel de muy buena y directa relación. Asimismo, el $p=0,000<0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

3. Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari. Comprobada con el nivel de correlación que es igual a 0,785 que permite determinar un nivel de buena correlación. Asimismo, el $p=0,000<0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite concluir que

4. Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari. Confirmada con el nivel de correlación que es igual a 0,671 que permite determinar un nivel de buena y directa relación. Asimismo, el $p=0,000<0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pichari establecer un órgano institucional constituida por profesionales en el campo de la psicología que orienten y capaciten a directores y docentes en el manejo de las relaciones humanas y clima laboral.

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Pichari, fortalecer la asertividad y clima laboral en sus instituciones educativas.

A los docentes de aula de las instituciones educativas del distrito de Pichari contribuir desde una postura crítica constructiva en el fortalecimiento de la asertividad y clima laboral.

A los maestrandos de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación profundizar investigaciones con miras a proponer alternativas que permitan la mejora de la asertividad y el clima laboral en las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberti, (1976). *Asertividad: innovaciones, aplicaciones y usos*. California. Impar.
- Alvarez, (2001). *La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Tesis para optar el título de Comunicador Social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ardí Leadley, (1998). *Historia de la Psicología*. 4 ed. Madrid. Prentice Hall Iberia.
- Brunet, (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Castanyer, (2000). *La asertividad, expresión de una sana autoestima*. Recuperado de: http://www.cinco.mx/programa_especialidad_cg/03_habilidades_de_comunicacion_e_interpersonales/la_asertividad
- Davis, y Newstrom, (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Graw Hill Interamérica.
- De Peretti, (1976) *Libertad y Relaciones Humanas*. 3 ed. Madrid. Marova.
- Fensterheim, y Baer, (1976). *No diga sí cuando quiera decir no*. 17 ed. Barcelona. Editorial Grijalbo.
- Good, y Brophy, (1996). *Psicología Educativa Contemporánea*. 5 ed. México. Mac Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Hidalgo y Abarca, (1999). *Comunicación Interpersonal*. Programa de entrenamiento en Habilidades Sociales. 3 ed. México D.F. ALFAOMEGA.
- Hodgehs, (1994). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Interamericana.
- James, (1998) *Habilidades de Liderazgo para una nueva era*. Barcelona. Editorial Paidos Iberia S.A.
- Libet y Lewinshon (1988). *Entrenamiento Asertivo*. Medallín. Rayuela.
- Luft, (1976). *La Interacción Humana*. Madrid. Editorial Marova.
- Montgomvy, (1997). *Asertividad y Solución de conflictos*. Lima. Círculos de estudios avanzados (UNMSM).
- Ocampo, y Vásquez, (2000). *Método de Comunicación asertiva*. El método que acerca a las personas. México D.F. Editorial Trillas.

Portugal, (2000). *Psicología Social*. 1 Ed. Arequipa. Editorial UNSA.

Robbins, (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018? ¿Qué relación existe entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018? ¿Qué relación existe entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. Determinar la relación que existe entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. Determinar la relación que existe entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y las relaciones humanas en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari. Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari. Existe relación significativa entre la asertividad de los directores y la satisfacción en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari.</p>	<p>Variable 1 Asertividad</p> <p>DIMENSIONES Relaciones interpersonales Proceso comunicativo Relaciones humanas</p> <p>VARIABLE 2 Clima laboral</p> <p>DIMENSIONES Relaciones humanas Trabajo en equipo Satisfacción</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 44 docentes del nivel primaria del distrito de Pichari.</p> <p>MUESTRA: 44 docentes del nivel primaria del distrito de Pichari</p> <p>MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE ASERTIVIDAD DE LOS DIRECTORES

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información sobre la asertividad de los Directores en las Instituciones Educativas que dirigen; motivo por el cual realizamos el presente trabajo de investigación: **La asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.**

Instrucciones: El cuestionario presenta un conjunto de características de la asertividad que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar: **Siempre(S); Algunas Veces (AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	S	AV	N
	Relaciones interpersonales			
1	Tiene comunicación con todo el personal de la I.E.			
2	Organiza el trabajo y tiempos adecuadamente			
3	Tiene un trato amable y de respeto al personal de la I.E.			
4	Es puntual en sus acuerdos de trabajo.			
5	Tiene la convicción de trabajar en equipo.			
6	Promueve el crecimiento productivo del equipo.			
7	Es coherente con lo que pide y hace.			
	Proceso comunicativo			
8	Toma en cuenta a todas las personas a su cargo.			
9	Tiene los conocimientos necesarios para su cargo.			
10	Está pendiente de las actividades de su equipo.			
11	Tiene capacidad de liderazgo.			
12	Sabe resolver dudas de cómo hacer el trabajo.			
13	Explica adecuadamente las actividades que se van a realizar en el trabajo.			
14	Sabe delegar funciones de trabajo.			
	Toma de decisiones			
15	Sabe escuchar a la gente a su cargo.			
16	Respeto los acuerdos asumidos con su personal.			
17	Respeto la vida privada de las personas a su cargo.			
18	Hace hincapié en la satisfacción de las personas en el trabajo.			
19	Promueve la integración en el personal a su cargo.			
20	Es claro con los objetivos que persigue la I.E.			
21	Enfrenta los conflictos con una actitud positiva.			
22	Estimula los cambios y mejora.			

Gracias por tu colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información sobre el clima laboral en las Instituciones Educativas del distrito de Pichari; motivo por el cual realizamos el presente trabajo de investigación: **La asertividad de los directores y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.**

Instrucciones: El cuestionario presenta un conjunto de indicadores que desea evaluarse sobre el clima laboral, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar: **Siempre(S); Algunas Veces (AV) y Nunca(N).** Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	S	AV	N
	RELACIONES HUMANAS			
1	Me siento parte de la I.E.			
2	Existe un ambiente de confianza entre compañeros			
3	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.			
4	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.			
5	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros			
6	Existe confianza entre nosotros.			
7	Los profesores de la I.E. tienen la sensación de que hay demasiada libertad			
8	Las relaciones entre los profesores son francas y directas.			
9	El ambiente laboral es agradable y animado.			
10	Nos agrada nuestro trabajo.			
	TRABAJO EN EQUIPO			
11	Existe integración y cooperación entre los profesores de la I.E.			
12	En nuestra I.E. sabemos que alcanzar los objetivos traerá consecuencias			
13	positivas.			
14	Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.			
15	Se les permite a los profesores dar propuestas para mejorar el trabajo.			
16	Con frecuencia trabajamos en equipo.			
17	En nuestra I.E. existe comunicación abierta y directa.			
18	Nos reunimos con regularidad para intercambiar información.			
19	Sabemos lo que exigen los estudiantes			
	SATISFACCION			
20	Existe reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.			
21	En nuestra I.E. tenemos apoyo a nuevas ideas e iniciativas.			
22	Los profesores se sientan estimulados por la I.E.			
23	El Director reconoce tanto los logros individuales como los de los equipos.			

24	El Director promueve el desarrollo profesional de los profesores de la I.E.			
25	El Director promueve la integración en la I.E.			
26	El Director estimula el cambio y mejora.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Prueba de confiabilidad sobre clima laboral

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
ITEM1	165,20	301,067	,722	,987
ITEM2	165,00	300,667	,745	,964
ITEM3	165,30	296,011	,766	,940
ITEM4	165,20	288,178	,886	,933
ITEM5	165,10	296,989	,936	,974
ITEM6	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM7	165,20	301,067	,722	,973
ITEM8	165,00	300,667	,745	,966
ITEM9	165,30	296,011	,766	,973
ITEM10	165,20	288,178	,886	,911
ITEM11	165,10	296,989	,936	,932
ITEM12	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM13	165,20	288,178	,886	,955
ITEM14	165,10	296,989	,936	,973
ITEM15	165,10	296,989	,936	,843
ITEM16	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM17	165,20	301,067	,722	,911
ITEM18	165,00	300,667	,745	,963
ITEM19	165,30	296,011	,766	,988
ITEM20	165,20	288,178	,886	,952
ITEM21	165,10	296,989	,936	,934
ITEM22	167,30	314,678	-,038	,944

ITEM23	165,20	301,067	,722	,943
ITEM24	165,00	300,667	,745	,933
ITEM25	165,30	296,011	,766	,871
ITEM26	165,20	288,178	,886	,989

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	26

Prueba de confiabilidad sobre asertividad

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
ITEM1	81,70	59,567	,150	,800
IITEM2	83,50	57,611	,314	,811
ITEM3	84,60	54,489	,651	,821
ITEM4	83,90	58,544	,139	,812
ITEM5	85,60	57,822	,307	,815
ITEM6	94,40	58,267	,359	,804
ITEM7	83,70	59,567	,150	,802
ITEM8	84,50	57,611	,314	,845
ITEM9	84,80	56,400	,405	,803
ITEM10	83,60	48,933	,874	,784
ITEM11	83,50	52,278	,857	,810
ITEM12	95,50	58,722	,309	,805
ITEM13	83,80	55,511	,395	,814
ITEM14	85,60	56,489	,442	,810
ITEM15	84,60	56,711	,326	,833
ITEM16	84,60	54,489	,651	,821
ITEM17	83,90	58,544	,139	,812
ITEM18	85,60	57,822	,307	,815
ITEM19	94,40	58,267	,359	,804
ITEM20	83,70	59,567	,150	,802
ITEM21	84,50	57,611	,314	,845
ITEM22	84,80	56,400	,405	,803

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	22

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 079-2022-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

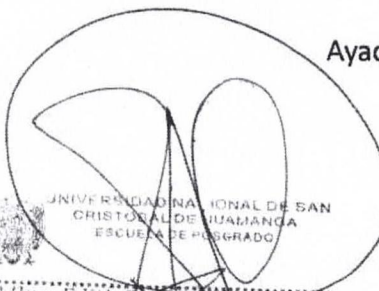
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. PATRICIA MEINER LUQUE MAMANI
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	LA ASERTIVIDAD DE LOS DIRECTORES Y EL CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI-2018
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	21% de similitud
N° DE TRABAJO:	1881785077
FECHA:	12-ago.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 12 de agosto del 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
E/Ing. Edith Cecilia Asto Peña
Responsable Área Académica

La asertividad de los directores y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018

por Patricia Meiner Luque Mamani

Fecha de entrega: 12-ago-2022 10:08a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1881785077

Nombre del archivo: PATRICIA_LUQUE_PARAFEASEADO.docx (249.33K)

Total de palabras: 13345

Total de caracteres: 74590

La asertividad de los directores y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

19 %

FUENTES DE INTERNET

5 %

PUBLICACIONES

18 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	core.ac.uk Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %

9	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
12	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
13	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words