

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ASERTIVIDAD EN PROFESORES  
DE NIVEL SECUNDARIO DEL TURNO DE LA TARDE DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CHICLAYO, DE  
AGOSTO A DICIEMBRE DEL 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES**

**CLAUDIA PAOLA COTRINA CELIZ**

**GLENN KATHERINE VERASTEGUI GONZALES**

**ASESOR**

**CORA ELIZABETH VALLE TEMOCHE**

**<https://orcid.org/0000-0002-6466-4194>**

**Chiclayo, 2020**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ASERTIVIDAD EN  
PROFESORES DE NIVEL SECUNDARIO DEL TURNO DE  
LA TARDE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA  
DE CHICLAYO, DE AGOSTO A DICIEMBRE DEL 2018**

PRESENTADA POR:

**CLAUDIA PAOLA COTRINA CELIZ**

**GLENN KATHERINE VERASTEGUI GONZALES**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR:

Mónica Lizetty Ciurlizza Garnique

PRESIDENTE

Marilia Sibebe Cortez Vidal

SECRETARIO

Cora Elizabeth Valle Temoche

ASESOR

## Índice

Resumen.....	4
Introducción.....	6
Marco Referencial.....	8
Antecedentes.....	8
Marco Teórico.....	9
Clima Organizacional.....	9
Asertividad.....	9
Método.....	12
Diseño y tipo de investigación.....	12
Población.....	12
Criterios de selección.....	12
Procedimientos.....	12
Instrumentos.....	13
Aspectos éticos.....	13
Procesamiento y análisis de datos.....	14
Resultados.....	15
Discusión.....	20
Conclusiones.....	24
Recomendaciones.....	25
Referencias.....	26
Apéndice.....	28

## Resumen

El clima organizacional se basa en estudiar las relaciones personales y laborales y su influencia en la productividad de la empresa. Así como la asertividad permite desarrollar recursos personales necesarios para afrontar y resolver diversos conflictos. En una institución educativa de Chiclayo se observó que hay manifestaciones de conflictos, divisiones entre profesores (clima laboral) y además las opiniones vertidas por algunos de ellos se dan de manera ofensiva, no respetando las ideas, puntos de vista u opiniones diferentes a las suyas, también existen profesores que emplean inadecuados métodos correctivos (asertividad). Los objetivos de la investigación fueron identificar el nivel del clima organizacional y asertividad según sexo y por dimensiones en docentes del turno de la tarde de una institución educativa pública. La población estuvo conformada por 75 profesores de una institución educativa pública de Chiclayo. Este estudio es de tipo descriptivo, no experimental; los instrumentos que se utilizaron son : Cuestionario de Clima Organizacional adaptado por Aguado que cuenta con una validez de 0,87 y una confiabilidad de 0,78 y el cuestionario de asertividad de Rathus – RAS, el cual se validó. Los resultados obtenidos demuestran que entre clima organizacional y asertividad no existe diferencia significativa según el sexo. Se evidencio que dentro de las dimensiones de clima organizacional y de asertividad predomina un nivel aceptable.

Palabras clave: asertividad, conducta, percepción, institución, profesores.

### **Abstract**

The organizational climate has as an essential characteristic the influence it exerts on the behavior and commitment of each teacher, as well as the assertiveness influences the way the teacher faces and resolves the conflicts in the classroom. In an educational institution of Chiclayo it was observed that there are manifestations of conflicts, divisions among professors (work climate) and also the opinions expressed by some of them are given offensively, not respecting the ideas, points of view or opinions different from theirs, there are also teachers who use inappropriate corrective methods (assertiveness). The objectives of the research were to identify the level of organizational climate and assertiveness according to sex and dimensions in teachers of the afternoon shift of a public educational institution. The participants were 75 professors from a public educational institution in Chiclayo. This study was descriptive, not experimental; the instruments that were used were: Organizational Climate Questionnaire adapted by Aguado that has a validity of 0.87 and a reliability of 0.78 and the assertiveness questionnaire of Rathus - RAS, which is valid. The results revealed that for organizational climate and assertiveness there is no significant difference according to sex. It was evidenced that within the dimensions of organizational climate an assertiveness predominates an acceptable level.

Keywords: assertiveness, behavior, perception, institution, teachers.

## **Clima organizacional y asertividad en profesores de nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, de mayo a diciembre del 2018**

El clima organizacional y asertividad son componentes que están presentes en toda institución educativa pública o privada, siendo necesario que se encuentren en óptimas condiciones para que los profesores demuestren su eficiencia y eficacia en su puesto de trabajo. De esta manera tener un adecuado proceso de enseñanza y así alcanzar las metas deseadas como institución.

En una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo se evidenciaron diferentes conflictos, ante lo cual los educadores comentaron que el clima organizacional en diversas ocasiones se ha visto afectado, debido a la incomodidad de las relaciones entre compañeros y ante el notable rechazo hacia las normas, leyes y procedimientos de la organización. En cuanto a la asertividad los trabajadores no logran expresar sus ideas, pensamientos y sentimientos de manera adecuada, además de evidenciar poco respeto y tolerancia hacia sus estudiantes.

En una investigación ejecutada en un centro educativo de Ventanilla (Lima, Perú), cuyo objetivo fue hallar el nivel de clima organizacional, se determinó que 70,2% se ubicó en un nivel aceptable, en cuanto a sus dimensiones: estructura y recompensa alcanzaron el nivel aceptable con 90,2% y 54,4% respectivamente; en la dimensión relaciones se obtuvo un 40,4% al nivel regular y en la dimensión identidad 68,4% alcanzó un nivel aceptable (Aguado, 2012).

León y Sánchez (2015), en un estudio sobre asertividad en docentes, cuya finalidad fue encontrar el nivel de asertividad, hallaron que los docentes tenían un nivel aceptable. En cuanto a sus dimensiones, en lo que corresponde a la dimensión comportamiento evitativo alcanzaron un nivel aceptable, en asertivo un nivel muy bueno, en confrontativo un nivel bajo y en autorre restrictivo un nivel aceptable.

El Sub director de una Institución Educativa (comunicación personal, abril 10 del 2018) manifestó que existen conflictos entre los profesores, llegando a formar pequeños grupos entre ellos, y a consecuencia de ello las decisiones que se toman por los altos directivos, no son acatadas con rapidez generando diferentes problemas relacionados a intereses personales o de grupo. La comunicación asertiva se desarrolla de manera deficiente puesto que, entre los docentes, las opiniones vertidas se dan de manera ofensiva, ya que no respetan las ideas, puntos de vista u opiniones diferentes a las suyas,

también existen profesores que emplean inadecuados métodos correctivos, lo cual termina dificultando la relación profesor- alumno.

Por lo anteriormente expuesto, se planteó la siguiente interrogante: ¿cuáles son los niveles de clima organizacional y asertividad, en profesores de nivel secundaria del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, agosto a diciembre 2018?

El objetivo general es determinar el nivel de clima organizacional y asertividad en profesores de nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de la ciudad de Chiclayo. Asimismo como objetivos específicos: identificar el nivel del clima organizacional según sexo en profesores de nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de la ciudad de Chiclayo; identificar el nivel del clima organizacional, por dimensiones, en profesores de nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de la ciudad de Chiclayo; identificar el nivel de asertividad según sexo en profesores del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de la ciudad de Chiclayo; identificar el nivel de asertividad en dimensiones en profesores del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de la ciudad de Chiclayo.

La justificación de esta investigación radica en la adquisición de conocimientos en relación a estas variables. A nivel práctico es importante, puesto que el ambiente laboral y la falta de asertividad afectan directamente la labor cotidiana de los profesores. Mediante la difusión de los resultados obtenidos se podrá incentivar a que el área de psicología del centro educativo trabaje creando talleres basados en estrategias y técnicas que permitan mejorar el clima organizacional y asertividad de los docentes, optimizando así la relación con sus directivos, compañeros, alumnos y padres de familia, facilitando de esta manera el logro de objetivos educativos, superando sus debilidades dentro del contexto de la institución educativa.

Es de relevancia social, puesto que la unidad de estudio son docentes de una institución educativa, los cuales son guía influyentes en el desarrollo de la educación y desempeño escolar de sus estudiantes, siendo no solamente transmisores de conocimientos, si no también son modelo a seguir de conductas.

## Marco de referencial

### Antecedentes

#### *Clima organizacional.*

En una investigación sobre el clima organizacional y el compromiso laboral se evaluó a 137 docentes de una institución educativa emblemática (Teresa Gonzales de Fanning) de Jesús María, donde se aplicó el cuestionario de Clima Organizacional de Jorge Rivas Plata, adaptación de Palma (2010); los resultados del estudio revelaron que 73% de los docentes perciben un clima organizacional regular, 17.5% lo percibe como óptimo y solo 9.5% lo percibe como pésimo (Rivas Plata, 2017).

Aguado (2012) realizó una investigación para determinar el clima organizacional en 57 docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa del distrito de Ventanilla en la ciudad de Lima. Aplicó el cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stinger (2010) adaptado por Marleni Mendoza Damas; en la cual obtuvo como resultado general que los docentes perciben un nivel aceptable de clima organizacional, lo cual les permite satisfacer las necesidades de la comunidad educativa. En relación a las dimensiones, encontró que en la dimensión estructura el 90.2% alcanzó un nivel aceptable, en la dimensión recompensa obtuvo un nivel aceptable de 54.4%; la dimensión relaciones se halló 40.4% perteneciente al nivel regular y en la dimensión identidad el 68.4% alcanzó un nivel aceptable. En cuanto al sexo se encontró que los hombres obtuvieron 33.3% en el nivel regular y 63.6% en el nivel aceptable, y las mujeres 16.7% en un nivel regular y 79.2% en un nivel aceptable.

En la Universidad de Juárez Autónoma de Tabasco en México, se realizó una investigación de clima organizacional en 462 profesores de educación superior, donde se aplicó una adaptación del cuestionario de Cheing, la cual buscaba determinar el clima organizacional por niveles, obteniendo como resultado que el 24% de la población percibe un clima muy favorable, 24% lo ubica en un nivel favorable, 25% en mediamente favorable y el 27% de la población lo percibe como no favorable (Sandoval, Magaña & Surdez, 2013).

### ***Asertividad.***

En Venezuela se desarrolló una investigación sobre la Asertividad en profesores, para lo cual emplearon la Escala de Asertividad de Rathus (RAS). El objetivo fue encontrar el nivel de asertividad en profesores de nivel básico y general del sector público y privado del municipio de La Cañada, del estado de Zulia. Los resultados fueron que el nivel de asertividad entre docentes era aceptable, concluyendo que los docentes tienen la capacidad de transmitir sus opiniones, creencias y sentimientos de manera eficaz (León & Sánchez, 2015).

## **Marco Teórico**

### ***Clima Organizacional***

Litwin y Stringer basaron su teoría en las investigaciones de McClellan, quien propuso un modelo de motivación, el cual dividía las necesidades motivadoras en tres categorías: “el poder” que se refería a la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general; “la filiación” que resulta ser el motivo por el cual las personas necesitan interactuar con otras personas y “el logro” que se entiende como la tendencia a alcanzar el éxito en una situación, es un impulso por vencer desafíos, crecer y avanzar (García, 2012).

A partir de este fundamento teórico, se desarrolla el modelo de Litwin y Stringer para el estudio del clima organizacional. La cual se enfoca en la forma de cómo se percibe la organización, como impacta sobre las motivaciones de los miembros y sobre su comportamiento, teniendo consecuencias en la organización en cuanto a la productividad, satisfacción, rotación, etc. Indicando nueve dimensiones vinculadas al clima en la organización: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío (Salcedo & Lozano, 2015).

El clima organizacional en sí, es un conjunto de atributos específicos de una organización en particular que puede ser inducido en el modo en como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno. Para el miembro dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las características propias de la organización, y las diversas posibilidades del comportamiento con los resultados que se den dentro dicha organización (Aguado, 2012).

A fin de entender mejor el concepto de clima organizacional es necesario resaltar las siguientes características que menciona Alcocer (como se citó en Aguado, 2012): el clima se circunscribe al ambiente laboral; la percepción del clima de manera directa o

indirecta por los colaboradores que se desempeñan en ese contexto ambiental; repercusión en el comportamiento laboral y el convertirse en una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.

*Dimensiones del clima laboral.* Litwin y Stringer (como se citó en Aguado 2012), considera nueve dimensiones más resaltantes del clima laboral, luego de haber coincidido con diversos autores, y estas son: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío.

Las dimensiones son definidas por Aguado (2012):

**Estructura.** Es la percepción que los trabajadores tienen acerca de las reglas, normas, restricciones, procedimientos y controles que tiene la empresa para guiar el comportamiento y llevar a cabo el desarrollo del trabajo. Este conocimiento permite desarrollar la capacidad de la toma de decisiones, además de favorecer la comunicación y el trabajo en equipo.

**Recompensa.** Percepción de los miembros sobre la recompensa al trabajador por alguna acción bien hecha en el ámbito laboral. Propiciando un correcto cumplimiento de las actividades, objetivos y metas propuestas en el trabajo, lo que motiva para alcanzar beneficios determinados por la institución.

**Relaciones.** Hace referencia a la percepción que se tiene en cuanto al buen ambiente de trabajo y relaciones sociales, que incluye la amistad, grupos sociales y compañerismo dentro del centro de labores, lo que estimula el apoyo para obtener resultados.

**Identidad.** Es la percepción o sentimiento de pertenencia a la organización, donde se comparten los mismos valores, tradiciones, aspiraciones y compromisos que conforman a la institución.

### ***Asertividad***

Spencer Ratus, para la construcción del Cuestionario, optó por tomar como referente los cuestionarios “Estudio reactivo A-S” de Gordon Willard Allport, quien es autor de la teoría de los rasgos de la personalidad y el otro referente fue el Inventario Temperamental de Guilford Zimmerman, también relacionado a la personalidad del ser humano.

La asertividad es un conjunto de principios y derechos que hacen que un modelo de vida personal este enfocado en lograr el éxito de la persona, y que su esencia se base en la habilidad que tiene para transmitir y recibir mensajes de una manera respetuosa, directa y oportuna con la situación (Ratus, 1973).

### *Dimensiones de la asertividad.*

**Comportamiento Evitativo.** Para Castanyer (como se citó en León & Sánchez, 2015) la persona con este comportamiento es la que declina en defender y expresar sus propios derechos, emociones, deseos y necesidades, anteponiendo los de los demás. No se logra expresar porque se menosprecia a sí misma, y llega a pensar que al otro le puede incomodar o molestar su comportamiento asertivo.

**Comportamiento Asertivo.** Para Van de Hofstadt y Gómez (como se citó en León & Sánchez, 2015) la persona es competente en desarrollar la capacidad de expresar sus necesidades, ideas y sentimientos. Así mismo no impone sus opiniones, ni emite algún juicio ante las opiniones de los demás. Desarrolla sus relaciones interpersonales de manera adecuada, teniendo un comportamiento asertivo en diferentes situaciones sociales.

**Comportamiento Confrontativo.** Según Puchol (como se citó en León & Sánchez, 2015) también se le denomina agresivo, la persona expresa su proceso psíquico sin tomar en cuenta lo que pueda llegar a pensar o sentir el otro, llegando a irrespetar ideas, necesidades y sentimientos.

**Comportamiento Autorre restrictivo.** Flores y Díaz-Loving (como se citó en León & Sánchez, 2015) indican que la persona tiene la incapacidad para poder enfrentar de manera pacífica a otra persona (amigo, familiar, jefe), ya sea para defender o expresar sus opiniones; le cuesta decir que no. Prefiere recibir y dar elogios o críticas por otros medios (cartas, vía telefónica, etc.).

### **Variables y Operacionalización**

La variable Clima Organizacional es medida por el Cuestionario de Clima Organizacional, cuyos autores son Litwin y Stinger, ésta versión fue adaptada en Lima, Perú por María Mendoza Damas en el 2010, su última adaptación fue en el 2012 por José Eduardo Aguado Maldonado. Ésta última está conformada por 42 ítems, que se estructuran en 4 dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad (ver Apéndice A).

La variable asertividad es medida por el Cuestionario de Asertividad de Rathus RAS creado por Spencer Rathus, en 1973. Traducido al español por Rocío Fernández Ballesteros y José Antonio Carrobies, conformado por 30 ítems, estructurados por 4 dimensiones: Comportamiento Evitativo, comportamiento asertivo, comportamiento Confrontativo y comportamiento Autorre restrictivo (ver Apéndice B).

## Método

### Diseño y tipo de investigación

No experimental, Descriptivo.

### *Población*

Los profesores de nivel secundario de una institución educativa pública ubicada en una zona urbana de la ciudad de Chiclayo, siendo un total de 75 profesores, contando con 50 varones y 25 mujeres, durante el periodo agosto a diciembre del presente año. Además se añadiría los 30 docentes evaluados en la ejecución de la prueba piloto.

### *Criterios de selección*

*Inclusión.* Profesores del nivel secundario de ambos sexos del turno de la tarde de una institución educativa Pública de Chiclayo.

*Exclusión.* Profesores del nivel secundario de ambos sexos de una institución educativa Pública de Chiclayo que formaran parte de la prueba piloto.

*Eliminación.* Cuestionarios de los profesores que no hayan sido respondidos correctamente, que hayan tenido respuestas múltiples o que dejen ítems sin responder ambos cuestionarios.

### Procedimientos

Para poder llevar a cabo la investigación, se presentó una solicitud al área de dirección de la institución educativa pública para obtener la autorización y poder realizarla. Se obtuvo la aprobación de comité de ética (Ver apéndice E) para llevar a cabo la investigación, posteriormente se acordó junto con la dirección la fecha para aplicar una prueba piloto que determinará la validez y confiabilidad de los instrumentos, para luego proceder a la aplicación. Para la recolección de los datos de esta investigación, se aplicó de manera colectiva, en horas de la tarde, durante tres días de la semana: lunes, miércoles y viernes. Con respecto a la variable Clima Laboral, se utilizó la técnica de la encuesta, empleando el Cuestionario de Clima Laboral de Letwin y Stinger adaptado por José Eduardo Aguado en el 2012 (Ver Apéndice C). Éste instrumento cuenta con una confiabilidad obtenida mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,78. Además de una validez de 0,87 siendo obtenida a través de la V de Aiken. Para la recolección de datos de la variable Asertividad se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario de Asertividad, creado por Spencer Rathus y traducido por Rocío Fernández y Antonio Carrobies (Ver Apéndice D). Éste instrumento cuenta con una confiabilidad obtenida mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,77 y una validez de 0,88, la cual fue realizada en Estados Unidos.

## **Instrumentos**

### **Cuestionario de Clima Organizacional**

El inventario contiene 42 ítems y 4 opciones de respuesta con escala tipo Likert de (Muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo). Además, mide 4 dimensiones:

Estructura con los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13

Recompensa con los ítems 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21

Relaciones con los ítems 22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36

Identidad con los ítems 37, 38, 39, 40, 41,42

### **Cuestionario de Asertividad de Rathus**

El cuestionario consta de 30 ítems sus opciones de respuesta son:

+3 Muy característico de mí, extremadamente descriptivo

+2 Bastante característico de mí, bastante descriptivo

+1 Algo característico de mí, ligeramente descriptivo

-1 Algo no característico de mí, ligeramente no descriptivo

-2 Bastante poco característico de mí, no descriptivo

-3 Muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo.

Asimismo, mide 4 dimensiones:

Comportamiento Evitativo con los ítems 1,2,11,12,13,14,15,16,17,19,24,26,30.

Comportamiento Asertivo con los ítems 6, 8, 10,18, 20, 21, 22, 27 y 28.

Comportamiento Confrontativo con los ítems 3, 7, 25.

Comportamiento Autorrestrictivo 4, 5, 23.

Para su corrección los ítems 1,2,4,5,9,11,12,14,16,17,19,23,24 y 26 se invierten la puntuación, después se suman todos los valores tanto positivos como negativos, al tener los dos valores se restan los mismos y da el resultado.

## **Aspectos Éticos**

La investigación fue aprobada por Comité de ética mediante una resolución. Además los aspectos éticos que se tomaron en cuenta para el desarrollo de ésta investigación se basaron en los principios básicos de la bioética, ya que la participación fue voluntaria, teniendo los profesores la libertad para decidir formar parte o no del estudio, proporcionándoles de manera individual el consentimiento informado (Ver Apéndice F) en donde se les informó de todos los aspectos principales de la investigación a realizar, con un lenguaje claro y sencillo que facilitó la comprensión, aclarando cualquier interrogante o duda que podría surgir, contando con la posibilidad de retirarse

en cualquier momento de la investigación si así lo deseaban y donde se dio a conocer la confidencialidad de la información recolectada. Los participantes de forma personal, tuvieron la posibilidad de conocer sus resultados al término de la investigación si así lo solicitaban. Así mismo la aplicación de éste estudio no generará ninguna acción o consecuencia que produzca daño en los participantes. Además, los datos se procesaron de manera veraz, utilizados únicamente para los fines de ésta investigación, las respuestas de las pruebas fueron codificadas en la parte superior de cada hoja usando un número de identificación que garantizará el anonimato.

### **Procesamiento y Análisis de datos**

Se realizó el análisis estadístico elaborando una base de datos con la información recolectada, para posteriormente procesar la misma a través de Microsoft Excel (versión 2016) e IBM SPSS Statistics 23. Antes de ello se aplicó una prueba piloto a 30 docentes con similares características a la población actual, para determinar si el Inventario de Asertividad de Rathus era válido y confiable para la misma; obteniendo como resultado, óptima validez mediante la correlación de Pearson, confirmada por la varianza total explicada; así también puntajes adecuados en relación a la confiabilidad extraída por medio del alfa de Cronbach. Para el instrumento de Clima Organizacional, no se consideró necesaria aplicar una prueba piloto, pues el instrumento era comprensible al lenguaje de la población, así también poseía validez y confiabilidad adecuada. Finalmente al contar con los instrumentos válidos, se procedió a aplicarlos en la población objetivo.

Para establecer la normalidad de los datos, estos fueron sometidos a la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, encontrando normalidad para el cuestionario de asertividad, pero no para el de clima organizacional, concluyendo de esta manera con la empleabilidad de pruebas paramétricas para el primer cuestionario mencionado y no paramétricas para el segundo.

En función al clima organizacional y asertividad se realizó el análisis por dimensiones y según sexo. Utilizando como pruebas paramétricas para los datos normales, la  $t$  de Student y el ANOVA; mientras que para el análisis de los datos no normales se empleó la prueba de Kruskal-Wallis y el estadístico U de Mann-Whitney; así también se mostraron los resultados en porcentajes según correspondía y se presentó en figuras.

## **Resultados**

### **Normalidad de datos de los instrumentos**

#### **Cuestionario de Clima Organizacional- Littwen Stinger.**

Para definir la normalidad de los datos en el cuestionario de Clima Organizacional, se aplicó el estadístico Kolmogorov- Smirnov, el cuál arrojó un valor de  $p = ,010$ . Por lo tanto el instrumento no seguiría una distribución normal, debido a que se encuentra por debajo del valor crítico ( $p > ,05$ ), utilizando pruebas no paramétricas para su procesamiento estadístico.

#### **Test de Asertividad de Rathus.**

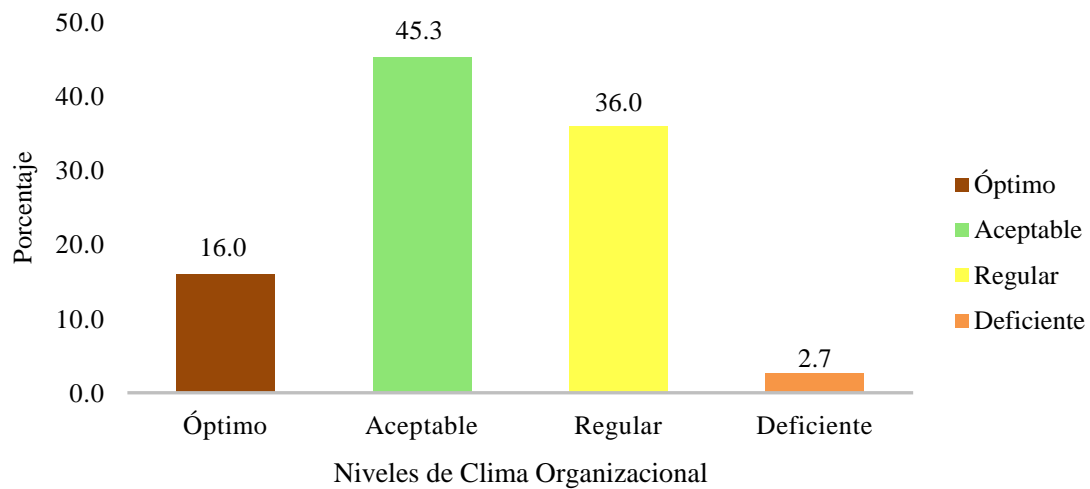
Siguiendo la premisa de normalidad planteada en el anterior instrumento, al aplicar el estadístico Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo un valor de  $p$  mayor a  $,05$  ( $p = ,174$ ). Indicando así que al procesar sus datos se emplearán pruebas paramétricas, pues sigue una distribución normal.

### **Validez y Confiabilidad para el test de Asertividad de Rathus**

Para determinar la validez del Test de Asertividad de Rathus, se administró una prueba piloto a 30 docentes con características similares a la población objetivo. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, donde se obtuvo coeficientes entre  $,085$  y  $,883$ , evidenciando correlación directa y por tanto válida, pues es superior a 0, así también, de manera adicional a la correlación ítem-test, se creyó oportuno identificar la varianza de los ítems, los cuales resultaron aceptables, viéndose reflejados en una varianza total acumulada de 65.413%; para establecer la confiabilidad del instrumento se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cuál marcó  $,667$  de confianza, siendo aceptable, aun estando levemente por debajo del valor mínimo establecido ( $\alpha=0,70$ ). Ambos resultados denotan que el Test de Asertividad de Rathus, tiene validez adecuada y comprobada, así como confiabilidad, para poder ser aplicados a la población final.

### Niveles de Clima Organizacional

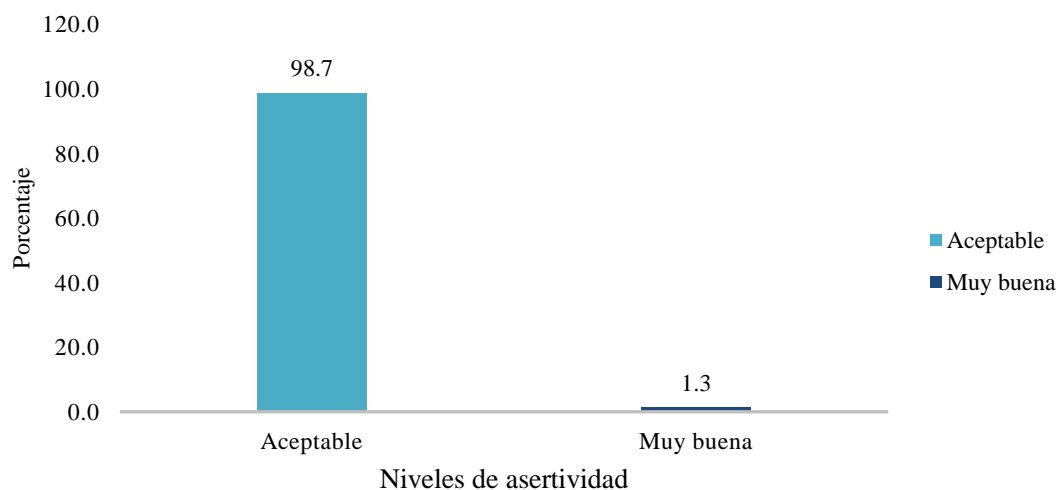
Los niveles más frecuentes de clima organizacional son aceptable con 45.3% y regular con 36.0%. El menos frecuente es el nivel deficiente con un 2.7% (Ver figura 1).



*Figura 1.* Descripción de los niveles de clima organizacional en profesores del nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, agosto a diciembre del 2018.

### Niveles de Asertividad

En relación al nivel de asertividad, se observa mayor frecuencia en la categoría “Aceptable”, a diferencia de “Muy buena” que obtuvo un bajo puntaje (Ver figura 2).



*Figura 2.* Descripción de los niveles de clima asertividad en profesores del nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, agosto a diciembre del 2018.

### Niveles de Clima Organizacional según sexo

En el análisis según sexo, se buscó determinar si existían diferencias significativas, para ello se empleó la prueba U de Mann-Whitney, la cual arrojó puntajes superiores a  $p=,05$  ( $,087$  a  $,847$ ). Concluyendo que no existen diferencias significativas en relación al sexo en el clima organizacional.

En cuanto a los niveles, predomina el nivel aceptable en el sexo masculino, mientras que el femenino se encuentra entre los niveles regular y aceptable (Ver figura 3).

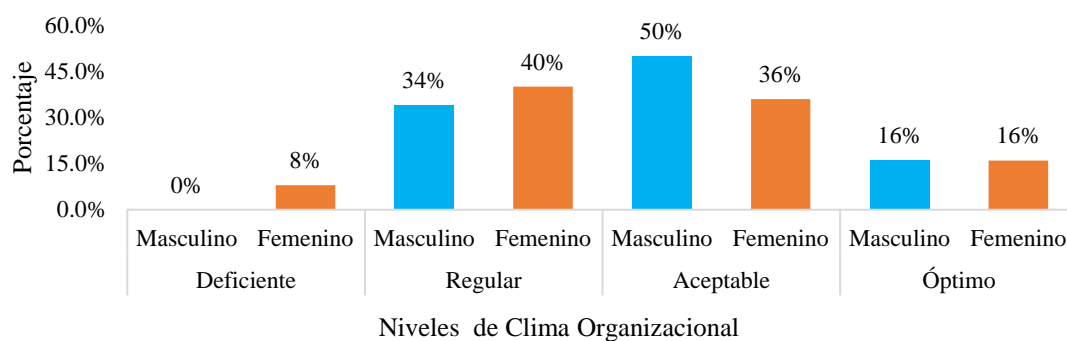


Figura 3. Descripción de los niveles de clima organizacional según sexo en profesores del nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, agosto a diciembre del 2018.

### Niveles de Asertividad según sexo

Se logró determinar si existía diferencias significativas en relación al nivel de asertividad según sexo, para ello se aplicó la prueba  $t$  para dos muestras independientes, resultando un valor  $p = ,322$ , siendo mayor al valor crítico ( $p > ,05$ ) evidenciando que no existe diferencia significativa del sexo en la asertividad.

El nivel aceptable predomina en el sexo femenino y masculino (Ver figura 4).

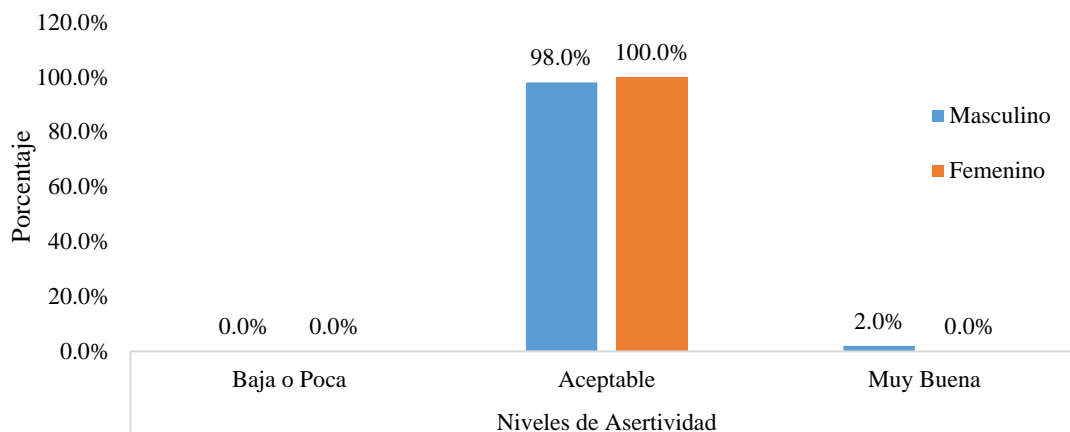


Figura 4. Descripción de los niveles de asertividad según sexo en profesores del nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, agosto a diciembre del 2018.

**Niveles de clima organizacional por dimensiones**

Predomina un nivel aceptable en las dimensiones estructura e identidad. En cuanto a las dimensiones recompensa y relaciones se encuentra entre los niveles aceptable y regular (Ver figura 5). Además se hallaron diferencias significativas en los niveles por dimensiones al aplicar la prueba de Kruskal-Wallis ( $p < ,05$ ).

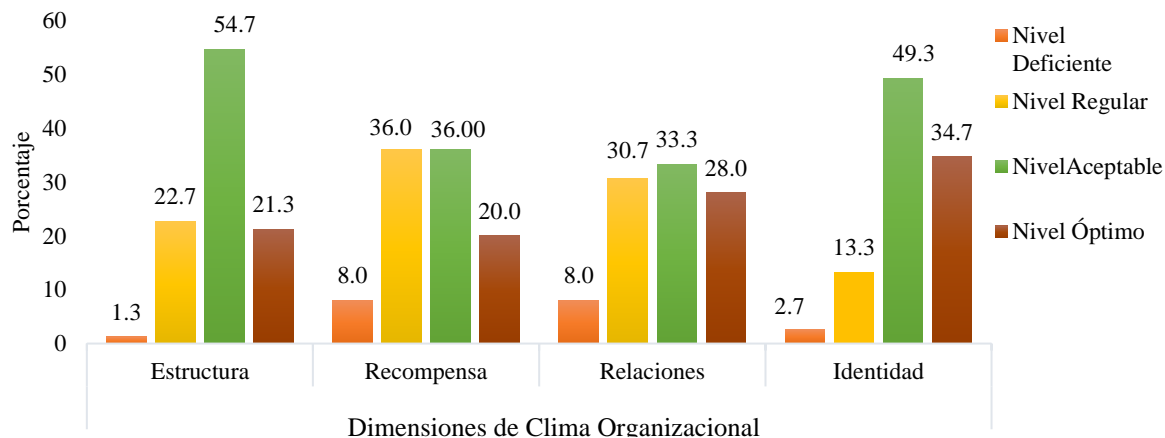
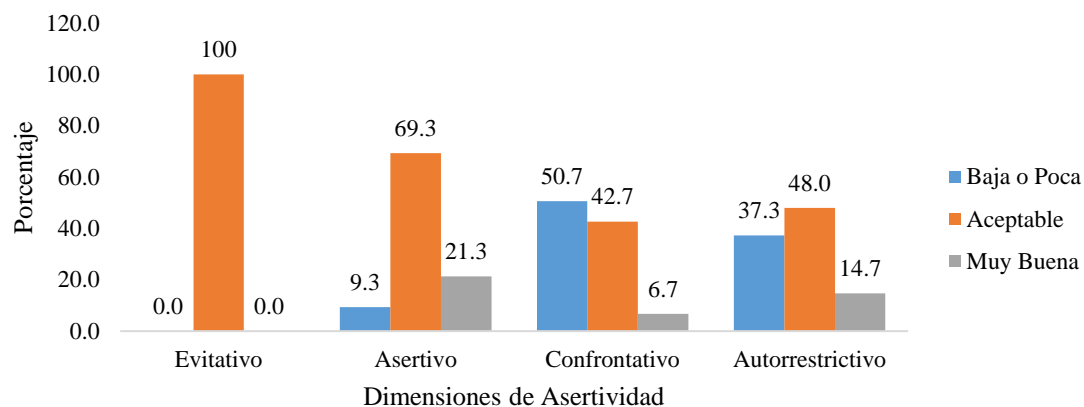


Figura 5. Descripción del nivel de clima organizacional según dimensiones en profesores del nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, agosto a diciembre del 2018.

### Niveles de asertividad por dimensiones

El nivel aceptable es más frecuente en la mayoría de las dimensiones, excepto en confrontativo en que predomina el nivel bajo (Ver figura 6). Así también se indica diferencia significativa ( $p < ,05$ ) en los niveles por dimensión, al aplicar el ANOVA.



*Figura 6.* Descripción del nivel de asertividad según dimensiones en profesores del nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, agosto a diciembre del 2018.

## Discusión

Esta investigación busca analizar las variables clima organizacional y asertividad, identificando sus niveles y dimensiones, así como la existencia de diferencias por sexo, mediante procesos estadísticos, para dar respuesta a objetivos planteados; el estudio se desarrolló con la plana docente del turno de la tarde, conformada por 50 varones y 25 mujeres. Estos profesores conviven diariamente y en ocasiones se observa la presencia de conflictos entre ellos mismos, con alumnos y directivos, manifestando un inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, generando malestar y distorsiones en la comunicación.

Se evidencia predominancia del nivel aceptable en el clima organizacional, lo cual indica que la mayoría percibe aceptación y ayuda por parte de sus compañeros de trabajo, aunque no todos estén de acuerdo. Estos resultados coinciden con los de Aguado (2012) que en su estudio con profesores de nivel secundario de Ventanilla, obtuvo niveles aceptables de clima organizacional, lo cual se debe a la percepción de la mayoría de docentes de la institución educativa a pesar de sus conflictos internos. Así también, Sandoval, Magaña y Surdez (2013) y Arredondo (2017) obtuvieron resultados similares, al evidenciar que los docentes en ambas investigaciones perciben un nivel de clima organizacional aceptable en cada entidad educativa en estudio.

Tomando en cuenta lo expuesto, los resultados con respecto al clima organizacional en la institución educativa evidencian que el sexo no resulta un factor interviniente, pues al ejecutar el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney, se evidenció que entre profesores tanto varones como mujeres no existe diferencias de gran significancia en relación a la percepción de la variable mencionada; lo que nos permite deducir que en su gran mayoría los docentes perciben el clima organizacional de su institución entre regular y aceptable, denotando que estos ejercen conductas adecuadas entre ellos, lo que les permitiría convivir en un ambiente amigable para así lograr alcanzar sus metas educativas. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por la investigación de Aguado (2012) donde mostró que el comportamiento de varones y mujeres no afecta su perspectiva sobre el clima organizacional en la organización.

En cuanto a las dimensiones, se obtuvo una predominancia en el nivel aceptable de la dimensión estructura. Estos resultados son similares con el estudio de Aguado (2012) en donde sus resultados en cuanto la dimensión estructura son de nivel aceptable.

El autor mencionado, refiere que Méndez en el 2006 indicaba sobre la dimensión estructura que si los objetivos, deberes, normas, reglas y procedimientos son conocidos e incorporados a sus funciones con responsabilidad, esto permitirá identificar oportunidades de desarrollo, lo cual propiciaría el trabajo en equipo, la toma de decisiones y un óptimo proceso comunicativo.

En relación a las demás dimensiones, estas también guardan similitud con la investigación de Aguado (2012); en la cual igualmente identifica predominancia del nivel aceptable en la dimensión recompensa, afirmando de ese modo que hay una percepción aceptable sobre la adecuación y aceptación de las recompensas recibidas por el trabajo realizado; en cuanto a la dimensión relaciones, el nivel predominante similar es el regular, evidenciando la existencia de un ambiente grato y de relaciones sociales cordiales tanto con los jefes como entre pares; finalmente en la dimensión identidad el nivel análogo con la presente investigación fue el nivel aceptable, el cual estaría afirmando que habría un aceptable sentimiento de pertenencia a la entidad, considerándose como parte valiosa del equipo de trabajo, con el cual puede compartir objetivos personales.

En análisis realizado por dimensiones y su nivel en la percepción del clima organizacional de los docentes evaluados, finalmente nos indicaría que estos a lo contrario de lo que normalmente se pensaba y podían expresar cuando atravesaban un estado de ofuscación debido a temas ajenos a la institución y lo que esta implica, arrojaría que los profesores a pesar de todo lo mencionado, poseerían la percepción de un óptimo clima organizacional en su institución, siguiendo una estructura pautada, rigiéndose por la normativa educativa planteada, cumpliendo sus funciones responsablemente, lo que los conllevaría a recibir recompensas salariales adecuadas, así como distinciones por parte del centro educativo, logrando de esta manera la satisfacción personal y profesional de los mismos, sintiéndose desarrollados en un ambiente gratificante, alcanzando además una plena identificación con la institución, considerándose parte importante de esta.

En cuanto a la asertividad en docentes; no se encontró diferencias significativas relevantes en relación al sexo, tanto varones como mujeres percibían la asertividad de similar manera; lo cual queda como precedente para futuras investigaciones. El nivel más frecuente es el aceptable, resultado que sería similar a lo encontrado en la investigación de Sánchez y León (2105) donde refiere que Rathus, como autor del instrumento de asertividad, propone que los docentes evaluados pueden expresar sus ideas, sentimientos,

emociones de manera asertiva, teniendo en cuenta sus derechos y los derechos de los demás.

Con respecto a la dimensión evitativo se evidenció que predominó el nivel aceptable. Lo cual también concuerda con la investigación realizada por Sánchez y León (2015) en docentes de educación básica y media general, donde el nivel predominante en la dimensión mencionada fue el aceptable. El autor indica que para Rathus, este comportamiento se caracteriza por el hecho de que la persona puede llegar a pensar que la acción de expresar sus ideas, sentimientos y emociones podría incomodar o molestar a los demás; mientras que al citar a Castanyer, este afirmaría que la persona con este comportamiento no defiende sus propios derechos por priorizar los derechos de los demás ante los suyos.

Analizando ambas posturas, esta investigación se inclinaría por lo planteado por Rathus, pues tomándolo de manera positiva, la mayoría de los docentes evaluados tienden a analizar bien lo que pueden expresar verbalmente, para que cuando lo expongan, no dañen o trasgredan susceptibilidades, evitando el actuar por impulso logrando conductas razonables y empáticas, previniendo de esa manera que se generen conflictos internos en la institución.

En la dimensión asertivo predominó el nivel aceptable. Al respecto, Van der Hofstadt y Gómez (2006) mencionan que el fin que tiene la persona asertiva no es alcanzar lo que quiere por medio de cualquier artimaña o costo, en lugar de ello busca lograr ser competente para poder expresarse adecuadamente, sin agresiones. Añade además que las personas asertivas, son capaces de mostrar adecuadamente sus sentimientos, ideas y opiniones, defendiendo sus derechos sin trasgredir los de los demás; adecuándose al contexto en el que se desenvuelve, contribuyendo así a simplificar los conflictos inmediatos comunicativos que se estén presentando y evitando que se repitan en un futuro.

Al puntuar aceptable en la dimensión asertivo, se estaría corroborando lo que se planteó en el análisis anterior, pues los evaluados denotarían un adecuado grado de asertividad con sus compañeros de trabajo, viéndose reflejado en que estos pueden ser capaces de expresarse sin tener que agredir al otro, solo para que su posición sea relevante y por lo tanto impuesta ante los demás.

En las dimensiones confrontativo y autorre restrictivo, los niveles que predominaron fueron los bajos; estos resultados se contrastaron con la investigación realizada por Sánchez y León (2015) donde se hallaron similitudes, pues en su estudio las dimensiones mencionadas también puntuaron bajo. En relación a la primera dimensión, los autores citados, indican que las personas con comportamiento confrontativo expresan sentimientos, ideas y necesidades en forma de discusión, sin tomar en cuenta las opiniones o sentimientos de los demás. En cuanto a la dimensión autorre restrictivo, el autor mencionado cita a dos autores que contribuirían a un mejor análisis de la dimensión: Rathus y Flores y Díaz-Loving; indicando que el primer autor menciona que las personas con este tipo de comportamiento carecen de la capacidad para afrontar cualquier situación que se le presente; así como también los segundos autores confirman la postura, pues conceptualizan el comportamiento autorre restrictivo como una incapacidad de la persona por tener enfrentamientos directos en situaciones sociales o de trabajo.

Lo expuesto por los autores antes mencionados en relación a las dimensiones confrontativo y autorre restrictivo, estarían respaldando lo encontrado por esta investigación, pues los maestros evaluados poseen un adecuado nivel de asertividad, eludiendo comportamientos que los orillen a discutir o a no tomar en cuenta las opiniones y posturas de sus compañeros de trabajo, ya que en su mayoría procuran mantener un ambiente laboral ameno.

## **Conclusiones**

En profesores de una institución educativa pública de Chiclayo, se evidenció que el nivel más frecuente de clima organizacional y asertividad es aceptable.

Según los niveles de clima organizacional, se encuentra en un nivel aceptable el sexo masculino, mientras que, en el sexo femenino los niveles más frecuentes son regular y aceptable.

Según los niveles de asertividad, en el sexo femenino y masculino predomina el nivel aceptable.

De acuerdo a las dimensiones de clima organizacional se evidencia que el nivel más frecuente fue el aceptable.

De acuerdo a las dimensiones de asertividad el nivel aceptable predomina en las dimensiones asertivo y evitativo; mientras que, el nivel más frecuente en las dimensiones confortativo y autorre restrictivo es baja o poca.

### **Recomendaciones**

Se sugiere a la Institución Educativa para fortalecer el clima organizacional desarrollar planes de integración entre directivos, docentes y alumnos. Con temáticas como: trabajo en equipo, comunicación en los grupos, sentido de pertenecía a la organización, reforzamiento de la confianza, sensibilización y empatía, etc. Además, implementar un plan de incentivos y recompensas de acuerdo a las metas que tengan por mes.

Se sugiere al departamento de psicología de la Institución Educativa elaborar un plan de intervención con el objetivo de fortalecer las habilidades sociales en la plana docente a través de la enseñanza de técnicas para una comunicación y expresión de sentimientos, ideas y pensamientos de manera asertiva, fomentando un ambiente de respeto e integración.

## Referencias

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis para Maestría). Recuperado del repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima.
- García, G. & Segura, A. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay- 2013*. (Tesis para Maestría). Recuperado del repositorio institucional de la Universidad Católica Sedes Sapientiae de Lima.
- García, V. (2012). *Motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- León, L. & Sánchez, G. (2015). *Asertividad en docentes de educación básica y media general*. (Tesis de Maestría). Recuperado del repositorio institucional de la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo.
- Polanco, C. (2014). *El Clima y la Satisfacción Laboral en los Docentes del Instituto Tecnológico de administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes*” (tesis para Maestría). Recuperado del repositorio institucional de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de México.
- Puchol, L.; Martín, J.; Núñez, A.; Ongallo, C.; et al. (2012). *El libro de las habilidades directivas*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=xGi9LLr7b8oC&printsec=frontcover&dq=El+libro+de+las+habilidades+directivas++3%C2%B0+edici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj40PeUqNfbAhWSulMKHRgLAxYQ6AEILjAB#v=onepage&q=El%20libro%20de%20las%20habilidades%20directivas%20%203%C2%B0%20edici%C3%B3n&f=false>.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, Colombia.
- Rivas Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis para Maestría). Recuperado del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo de Lima.
- Salcedo, S & Lozano, Y. (2015). *Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014*. (Tesis para Maestría). Recuperado del repositorio institucional de la Universidad de Cartagena de Colombia.
- Sandoval, M; Magaña, D & Surdez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista de Costa Rica “Actualidades investigativas en educación”*, 1409-4703. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729878017.pdf>
- Toro, M. (2005). *Inteligencia Personal y vital: El arte del bien ser y del buen vivir*. Recuperado <https://books.google.com.pe/books?id=AvoPXba9PkMC&pg=PA5&dq=Inteligencia+Personal+y+vital.+El+arte+del+bien+ser+y+del+buen+vivir&hl=es&sa=X&ved=0ahUK>

EwiKqNnqdfbAhWhxFkKHfeYCJEq6AEIJjAA#v=onepage&q=Inteligencia%20Personal%20y%20vital.%20El%20arte%20del%20bien%20ser%20y%20del%20bien%20vivir&f=false

Viera, H. (2007). *La comunicación en el aula-Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Recuperado

[https://books.google.com.pe/books?id=SISSmRmyqTUC&printsec=frontcover&dq=La](https://books.google.com.pe/books?id=SISSmRmyqTUC&printsec=frontcover&dq=La+comunicaci%C3%B3n+en+el+aula-)

[Relaci%C3%B3n+profesoralumno+seg%C3%BAn+el+an%C3%A1lisis&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiqr\\_SjqtfbAhULy1kKHQC\\_D8sQ6AEIJjAA#v=onepage&q=La%20comunicaci%C3%B3n%20en%20el%20aula-Relaci%C3%B3n%20profesor-alumno%20seg%C3%BAn%20el%20an%C3%A1lisis&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=SISSmRmyqTUC&printsec=frontcover&dq=La+comunicaci%C3%B3n+profesoralumno+seg%C3%BAn+el+an%C3%A1lisis&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiqr_SjqtfbAhULy1kKHQC_D8sQ6AEIJjAA#v=onepage&q=La%20comunicaci%C3%B3n%20en%20el%20aula-Relaci%C3%B3n%20profesor-alumno%20seg%C3%BAn%20el%20an%C3%A1lisis&f=false)

## Apéndice

### Apéndice A.

*Operacionalización de la variable clima organizacional, medida por el Cuestionario de Clima Organizacional.*

Definición conceptual	Definición operacional					
	Dimensiones	Indicadores	Niveles			
Aguado (2012), menciona al Clima organizacional como: “ El conjunto de atributos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno.” (p. 21)			Deficiente	Regular	Aceptable	Óptimo
	Estructura	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	0-9	10-18	19-28	29-39
	Recompensa	14,15,16,17,18,19,20,21	0-5	6-11	12-17	18-24
	Relaciones	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36	0-8	9-18	19-28	29-45
	Identidad	37,38,39,40,41,42	0-4	5-8	9-13	14-18
	Total		0-30	31-60	61-92	93-126

*Apéndice B. Operacionalización de la variable asertividad, medida por el Cuestionario de Asertividad RAS.*

Definición conceptual	Definición operacional				
	Dimensiones	Indicadores	Baja o Poca	Aceptable	Muy Buena
Para Rathus (1973) “ la asertividad es un conjunto de principios y derechos que hacen a un modelo de vida personal enfocado en lograr el éxito de la persona, su esencia radica en la habilidad para transmitir y recibir mensajes de una manera respetuosa, directa y oportuna.” (p.16)	Comportamiento Evitativo	1,2,11,12,13,14,15,16,17,19,24,26,30	-42 a -14	-13 a +14	+15 a +42
	Comportamiento Asertivo	6,8,10,18,20,21,22,27,28	-30 a 10	-9 a +10	+11 a +30
	Comportamiento Confrontativo	3,7,25	-9 a -3	-2 a +3	+4 a +9
	Comportamiento Autorre restrictivo	4,5,23	-9 a -3	-2 a +3	+4 a +9
	<b>Total</b>		-90 a -30	-29 a 30	31 a 90

## Apéndice C.

**Instrumento para evaluar el clima organizacional desde la percepción del docente**

Instrucciones para responder el cuestionario.

Estimado docente:

Este cuestionario tiene como objetivo realizar un perfil de Clima Organizacional que caracteriza a su colegio. Está basado en la percepción que tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución escolar.

Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto se contesta en forma anónima para que se sienta en absoluta libertad de expresar sus percepciones personales. Respóndalo en un lugar tranquilo. Luego en el sobre, ciérrelo y deposítelo en el lugar que se le indicara.

Solicitamos su máxima colaboración en todo el proceso, especialmente en la fecha de entrega que se le indicara.

Para responder cada pregunta:

.Elija uno de os cuadros que aparecen y marque una X en el cuadro que Ud. Elija.

Ejemplo:

N° de ítem	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo.
1. Ud. tiene confianza y seguridad en sus alumnos.		x		

## PERSONAL DOCENTE

Institución Educativa:.....

Edad: ..... Género: M / F Nivel de enseñanza: Primaria /Secundaria

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Considero que es necesario el establecimiento de reglas.				
2. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.				
3. En esta institución existe orden.				
4. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.				
5. La normalidad vigente facilita mi desempeño.				
6. Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.				
7. La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas.				
8. Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la institución.				
9. La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
10. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.				
11. Puedo opinar para mejorar los procedimientos.				
12. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.				

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
13. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.				
14. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.				
15. La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.				
16. En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17. En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.				
18. Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas.				
19. Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas.				
20. Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas.				
21. Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias..				
22. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.				
23. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.				
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

25. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.				
26. En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo.				
27. Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos.				
28. Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas.				
29. Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas.				
30. Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31. Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.				
32. Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones.				
33. Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas.				
34. Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.				
35. Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.				
36. Mi jefe inmediato mantiene una				

comunicación abierta con todos en la institución.				
37 .Me siento parte de esta institución.				
38. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.				
39. Considero importante mi trabajo en esta institución.				
40. Considero que la relación de mis actividades tiene un impacto en la institución.				
41. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución.				
42. Disfruto trabajar en esta institución.				

.Agradezco su participación y sinceridad para contestar el cuestionario. Le aseguro que lo que contesto es confidencial. Por último, quisiera preguntarte si considera necesario hacer un comentario adicional acerca del clima organizacional de su institución.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Apéndice D.

## INVENTARIO DE ASERTIVIDAD DE RATHUS

(Rathus Assertives Schedule)- RAS – Rathus (1973)

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Plantel: \_\_\_\_\_ Grado en el cual da clases: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

Por favor, indique de acuerdo con la escala presentada en las siguientes líneas que tanto le describe cada una de las oraciones. No deje ningún ítem sin contestar

+3 Muy característico de mí,  
extremadamente descriptivo

+2 Bastante característico de mí,  
bastante descriptivo

+1 Algo característico de mí,  
ligeramente descriptivo

-1 algo característico de mí, ligeramente  
no descriptivo

-2 bastante poco característico de mí, no  
descriptivo

- 3 muy poco característico de mí,  
extremadamente no descriptivo

1. Mayoría de la gente parece ser más agresiva y asertiva que yo. ( )
2. He dudado en proponer o aceptar citas debido a mi timidez. ( )
3. Cuando la comida que me sirven en un restaurante no está hecha a mi gusto, me quejo de ello al camarero o camarera. ( )
4. Pongo mucho cuidado en evitar herir los sentimientos de los demás, incluso cuando siento que me ha herido. ( )
5. Si un vendedor se ha tomado mucha molestia en enseñarme un producto que no es demasiado apropiado, me en dificultades para decir "No". ( )
6. Cuando me piden que haga algo, insisto en saber por qué. ( )
7. Hay veces en que busco una buena discusión. ( )
8. Me esfuerzo por mantenerme en cabeza, como la mayoría de la gente en mi posición. ( )
9. Sinceramente, a menudo la gente se aprovecha de mí. ( )
10. Disfruto entablando conversaciones con nuevas amistades o extraños. ( )
11. Frecuentemente no sé qué decir a las personas atractivas del sexo opuesto. ( )
12. Dudo cuando he de telefonar a empresas e instituciones. ( )
13. Preferiré opositar a un trabajo o la admisión en un colegio o universidad escribiendo carta antes que a través de entrevistas personales. ( )
14. Encuentro embarazoso el devolver algún producto que he comprado. ( )
15. Si algún pariente cercano y respetable me molesta, contendía mis sentimientos antes que expresar mi disgusto. ( )
16. He evitado hacer preguntas por miedo a parecer estúpido. ( )
17. Durante una discusión, hay veces que temo desencajarme tanto como para perder los estribos. ( )
18. Si un conferencista famoso y respetado afirma algo que creo que es incorrecto hare llegar también mi punto de vista. ( )
19. Evito discutir sobre precios con dependientes o ambulantes. ( )
20. Cuando he hecho algo importante o meritorio, me las arreglo para que los demás se enteren. ( )
21. Soy abierto y franco acerca de mis sentimientos. ( )

22. Si alguien ha estado difundiendo historias malas y falsas sobre mí, trato de verle tan pronto como pueda para “tener una charla” sobre el tema. ( )
23. Suelo pasarlo mal al decir “NO”. ( )
24. Tiendo a contener mis emociones antes de montar una escena. ( )
25. Me quejo del Servicio deficiente en un restaurante y donde haga falta. ( )
26. Cuando alguien me hace un cumplido, a veces simplemente no sé qué decir. ( )
27. Si dos personas cerca de mí en un teatro o una conferencia mantienen una conversación en tono más bien alto, les pido que se callen o que continúen su conversación en otra parte. ( )
28. Cualquiera que intente adelantarme en una cola, va apanado. ( )
29. Soy rápido en expresar mi opinión. ( )
30. Hay veces en que simplemente no puedo decir nada. ( )

13. Preferirá opositar a un trabajo o a la admisión en un colegio universitario escribiendo cartas antes que a través de entrevistas personales. \*
14. encuentro embarazoso el devolver algún producto que he comprado. \*
15. Si algún pariente cercano y respetable me molestara, contendría mis sentimientos antes que expresar mi disgusto. \*
16. He evitado hacer preguntas por miedo a parecer estúpido. \*
17. Durante una discusión, hay veces que temo desencajarme tanto como para verder los estribos. \*
18. Si un conferenciante famoso y respetado afirma algo que creo que es incorrecto, haré llegar también mi punto de vista a la audiencia.
19. Evito discutir sobre precios con dependientes y vendedores. \*
20. Cuando he hecho algo importante o meritorio, me las arreglo para que los demás se entere.
21. Soy abierto y franco acerca de mis sentimientos.
22. Si alguien ha estado difundiendo historia malas y falsas sobre mí, trato de verle tan pronto como pueda par "tener una charla" sobre el tema.
23. Suelo pasarlo mal al decir "No". \*
24. Tiendo a contener mis emociones antes de montar una escena. \*
25. Me quejo del servicio deficiente en un restaurante y donde haga falta.
26. Cuando alguien me hace un cumplido, a veces simplemente no sé qué decir. \*
27. Si dos personas cerca de mí en un teatro o una conferencia mantienen una conversación en tono más bien alto, les pido que se callen o que continúen su conversación en otro parte.
28. Cualquiera que intente adelantarme en una cola, va apañado.
29. Soy rápido en expresar mi opinión.
30. Hay veces en que simplemente no puedo decir nada. \*

## Apéndice E.



**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN N° 471-2018-USAT-FMED**  
 Chiclayo, 15 de agosto de 2018

Vista la solicitud N° 152924 de fecha 14 de agosto de 2018 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de las estudiantes Cotrina Céliz Claudia Paola y Verastegui Gonzales Glenn Katherine, de la Escuela de Psicología.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **Clima organizacional y asertividad en profesores de nivel secundario del turno de la tarde de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, de agosto a diciembre del 2018**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1°.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2°.- Disponer que las estudiantes gestionen ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADÉMICA  
FACULTAD DE MEDICINA

MSc. Dr. Antero Enrique Yacarini Martínez  
 Secretario Académico  
 Facultad de Medicina



FACULTAD DE MEDICINA

Méd. Jorge Luis Limo Liza  
 Decano (e)  
 Facultad de Medicina

## Apéndice F.

**Consentimiento para participar en un estudio de investigación**

Investigadores : Claudia Cotrina Celiz y Glenn Verastegui Gonzales  
 Título: “Clima organizacional y Asertividad en profesores de nivel secundario de una institución educativa de Chiclayo, de mayo a diciembre del 2018”

Se le invita a participar en un estudio que se está realizando con la finalidad de determinar los niveles de clima organizacional y los niveles de asertividad según sexo y las características sociodemográfica de docentes de una institución educativa de la ciudad de Chiclayo.

El clima organizacional es un conjunto de atributos específicos de una organización en particular que puede ser inducido en el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno. Por otro lado la asertividad es un conjunto de principios y derechos que hacen a un modelo de vida personal que está enfocado en lograr el éxito de la persona y su esencia se basa en la habilidad que tiene para transmitir y recibir mensajes de una manera respetuosa, directa y oportuna con la situación.

**Procedimiento:** Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de dos cuestionarios, uno de 30 preguntas y el otro de 42; además, de una ficha de datos. El llenado de dichos instrumentos, dura entre 10 a 15 minutos cada uno.

**Riesgos:** No se prevén riesgos por participar en este estudio. .

**Costos e incentivos:** Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente

**Confidencialidad:** Información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**Uso de la información:** La información una vez procesada será eliminada.

**Derechos del participante:** Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 2271.

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante	Investigadores
Nombre:	Nombre: Claudia Cotrina Céliz
DNI:	DNI: 72222520
	Nombre: Glenn Verastegui Gonzales
Fecha	DNI:73224542
	Fecha