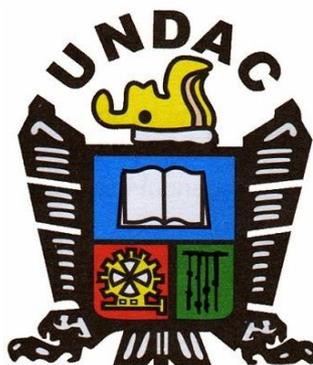


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN: LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA**



**ASERTIVIDAD, DESEMPEÑO PEDAGÓGICO Y CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA N° 03 “ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUÉRICA”  
DEL DISTRITO DE CHAUPIMARCA – PASCO**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO**

**Tesista: CÁRDENAS ROJAS, Edith Luz**

**Asesora: Dra. PORRAS COSME, Sanyorei**

*Cerro de Pasco – Perú - 2018*

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN: LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA**



**ASERTIVIDAD, DESEMPEÑO PEDAGÓGICO Y CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
N° 03 “ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUÉRICA” DEL DISTRITO DE  
CHAUPIMARCA – PASCO**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO**

**Tesista: CÁRDENAS ROJAS, Edith Luz**

**SUSTENTADO Y APROBADO ANTE LOS MIEMBROS DEL JURADO**

**CALIFICADOR**

---

**Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA  
PRESIDENTE**

---

**Dra. Jenny Maura CONTRERAS HUAMAN  
MIEMBRO**

---

**Mg. Aníbal Isaac CARBAJAL LEANDRO  
MIEMBRO**

***Cerro de Pasco – Perú - 2018***

*A mi adorable padre que guía mis  
pasos desde el cielo*

*A mi hermosa madre por su apoyo  
incondicional.*

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a cada uno de los docentes que laboran en la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”, así como al alumnado en general de este prestigioso colegio secundario, quienes han tenido la gentileza de participar y colaborar con la investigación en forma desinteresada.

Asimismo, mi agradecimiento en forma especial, a la plana jerárquica, por su apoyo administrativo y profesional durante la ejecución del trabajo de campo con los docentes y estudiantes.

También quiero hacer llegar mi reconocimiento y gratitud al profesor José Jaime Córdova Valle, por su apoyo técnico en el procesamiento estadístico de la investigación.

Y por último, agradezco con toda emoción, a mis familiares, sin su apoyo material y moral en forma permanente, no hubiera sido posible la realización de la presente investigación.

A todos ellos, gracias.

## **RESUMEN**

El presente trabajo de Tesis es un estudio de **tipo de investigación científica básica**; tiene un diseño de investigación **No Experimental** y se encuadra dentro de la investigación **Correlacional**. Es un estudio que mide el grado de relación que existe entre tres variables de estudio: asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional, en una muestra de participantes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”. Para ello, se utilizó la técnica de **Pruebas Estandarizadas y Adaptadas**; los Instrumentos que se aplicaron fueron: El *Autoinforme de Conducta Asertiva (ADCA – 1)*, para medir Asertividad; el *Cuestionario de Evaluación Docente (CED)*, para medir Desempeño Pedagógico; y el *Cuestionario de Clima Organizacional*, para medir Clima Organizacional; en una muestra conformada por 270 elementos: 25 docentes y 245 estudiantes.

Al realizar los análisis estadísticos, los resultados mostraron precisamente que existe una relación estadísticamente positiva y significativa entre la asertividad, el desempeño pedagógico y el clima organizacional en la institución educativa.

Conclusiones: Los análisis estadísticos efectuados permiten concluir que las variables en estudio están correlacionadas.

*Palabras claves:* Asertividad, Desempeño Pedagógico, Clima Organizacional, Docentes y Estudiantes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”.

## **ÍNDICE**

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN	

### **PRIMERA PARTE: ASPECTOS TEÓRICOS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Identificación y Determinación del Problema.....	12
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.3. Formulación de Objetivos.....	15
1.4. Importancia y Justificación de la Investigación.....	16
1.5. Limitaciones de la Investigación.....	18

#### **CAPÍTULO II**

##### **MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL**

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	19
2.2. Bases Teórico – Científico.....	22
2.3. Definición de Términos Básicos.....	48
2.4. Formulación de Hipótesis.....	49
2.5. Identificación de Variables.....	52
2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores.....	52

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de Investigación.....	54
3.2. Diseño de Investigación .....	54
3.3. Población y Muestra .....	56
3.4. Métodos de Investigación.....	58
3.5. Técnicas e Instrumentos de Colecta de Datos.....	58
3.6. Técnicas Estadísticas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	62
3.7. Tratamiento Estadístico.....	63

## ***SEGUNDA PARTE: DEL TRABAJO DE CAMPO O PRÁCTICO***

### **CAPÍTULO IV**

#### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

4.1. Resultados Obtenidos.....	66
4.2. Discusión de Resultados.....	80

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXO

## INTRODUCCIÓN

El trabajo que realiza el docente tiene enorme relevancia para alcanzar metas significativas en la educación en general que la sociedad demanda. Su labor se expresa a través del desempeño pedagógico que realiza como docente.

El desempeño de un docente fluye principalmente en tres dimensiones. En una de sus primeras funciones abarca la **dimensión pedagógica**, esto es, el saber pedagógico que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. El docente debe tener criterios para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto a necesidades y posibilidades de aprendizaje. El docente debe ser un líder que motiva a sus estudiantes; esto implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

Asimismo, las instituciones educativas se encuentran sometidas a cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos sus miembros que lo integran.

El funcionamiento orgánico de una institución educativa, requiere de un clima propicio, donde se provee a los directivos, docentes, estudiantes, y a toda la comunidad educativa institucional, de un agradable ambiente para que desarrollen sus trabajos correspondientes, y especialmente para que los estudiantes desarrollen sus aprendizajes e investigaciones en una atmósfera ambiental humana propicia. En otras palabras, es importante que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un buen clima organizacional que favorezca la calidad educativa de todos sus miembros.

Un buen clima organizacional contribuye notablemente a la eficiencia, porque interviene en el factor fundamental de la organización que es la participación eficaz de los miembros de la institución hacia objetivos y metas comunes.

Estas y otras consideraciones han motivado la realización de la presente investigación, en la medida que contribuirá al mejoramiento de la calidad educativa en nuestro país.

***La autora***

***PRIMERA PARTE:***

***ASPECTOS TEÓRICOS***

## ***CAPÍTULO I***

### ***PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA***

#### **1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA**

Actualmente debido a permanentes transformaciones socio económico a nivel nacional y mundial, la educación viene experimentando cambios muy relevantes en nuestras sociedades. Esta realidad nos exige estar preparados para enfrentarlos, ya que estos cambios cada día son mayores, más rápidos, más violentos y mucho más traumáticos.

La educación es una actividad muy importante en la sociedad, y en ella la labor docente ocupa un lugar preponderante, alrededor del cual se mueve un sinnúmero de variables, que de uno u otro modo, son un reflejo del sistema educativo. Por esta razón, la asertividad, el desempeño pedagógico y el clima organizacional de los docentes, representan factores fundamentales en el entendimiento y

comprensión de la labor educativa de una determinada comunidad o institución. La docencia es una profesión que ha sufrido un gran deterioro, debido a que cada gobierno a través de las políticas educativas que implanta, busca obtener resultados efectistas sin tener en cuenta un enfoque y estrategia consistente a largo plazo que guíe el trabajo docente como profesión y que realmente busque como logro fundamental la mejora de la calidad en el sistema educativo.

Actualmente existe una necesidad urgente de superar significativamente los deficientes niveles en la educación que surge como consecuencia por el bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes. Los docentes en su diaria labor pedagógica hacen uso de una serie de estrategias didácticas, métodos, técnicas y destrezas con la finalidad de que sus alumnos aprendan los conocimientos, y pueden presentar un buen nivel de aprendizaje. No obstante, si bien algunos docentes aplican adecuadas metodologías, otros no lo hacen. Incluso se puede decir que hay casos en que los docentes improvisan su labor, por ello es necesario evaluar el desempeño pedagógico del docente y permitir de esta manera identificar factores y situaciones anómalas sea similar o diferente.

Muchas veces en las instituciones educativas se notan una falta de comunicación eficiente entre sus miembros, viéndose éste reflejado en el clima que impera en la institución, lo cual repercute en el desempeño pedagógico del docente. En otros casos la falta de una adecuada comunicación asertiva por parte de los docentes, dificulta

un desempeño pedagógico efectivo en su labor. Todos estos aspectos afectan el clima organizacional del docente.

También se observa, que a veces hay conductas de agresión entre los docentes, que adoptan formas muy diversas, desde la agresión psicológica más sutil hasta la física directa. Todos estos problemas traen consigo un deterioro del clima organizacional, afectando directamente al desempeño pedagógico del docente, ya que esto repercutirá en las sesiones de clases con sus estudiantes, y por lo tanto se hará evidente en la baja calidad educativa.

En este sentido, la asertividad, el desempeño pedagógico y el clima organizacional en docentes de una institución educativa, son factores fundamentales que afectan directa e indirectamente al aprendizaje de los estudiantes, y por lo tanto, en la calidad educativa del país.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Qué relación existe entre asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿Qué relación existe entre asertividad y desempeño pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”?
- b) ¿Qué relación existe entre asertividad y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”?
- c) ¿Qué relación existe entre desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”?

## **1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Establecer la relación que existe entre asertividad y desempeño pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”
- b) Establecer la relación que existe entre asertividad y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”
- c) Establecer la relación que existe entre desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

#### 1.4. **IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Hoy en día es un reto contar con instituciones educativas donde todos los miembros trabajen en equipo por un fin común, contando con un clima organizacional armonioso en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

Si no hay un buen clima organizacional y una comunicación asertiva, los docentes no tienen un buen desempeño pedagógico, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de la instituciones educativas.

En este sentido, se hace necesario que las instituciones educativas sea un lugar donde todos sus miembros crezcan profesionalmente y sean espacios agradables donde se practique el

respeto, la tolerancia y la comunicación, lo cual contribuye a la eficacia de las instituciones.

De esta manera, se ha considerado trascendente estudiar el asertividad, el desempeño pedagógico y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica, por las siguientes consideraciones que justifican su investigación:

El **valor teórico** de la investigación consiste en que se llenará un vacío en cuanto al conocimiento que se tiene respecto a la relación que existe entre asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de una institución educativa del nivel secundario. Hasta el momento no tenemos referencias de que se haya hecho una investigación de este tipo en nuestro medio.

El **aporte práctico** de la presente investigación es muy importante puesto que ayudará a elaborar estrategias relacionadas a la gestión educativa que tiendan a establecer una buena calidad educativa.

En lo que se refiere a la **utilidad metodológica**, la investigación aporta con la adecuación de tres instrumentos de medición, uno referido al asertividad, otro al desempeño pedagógico y otro más sobre el clima organizacional en los docentes de la institución educativa estudiada.

Finalmente, el estudio a emprender tendrá un **valor social** importante, pues la investigación proporcionará información que será

útil para los propios directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, investigadores sociales y demás personas interesadas; además, contribuirá al mejoramiento de la calidad educativa, al tratar temas de gran magnitud concerniente a la problemática de gestión educativa.

#### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

La escasa bibliografía en nuestro medio sobre asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional, han sido una dificultad en la elaboración del Marco Teórico; por lo mismo, se tuvo que visitar algunas bibliotecas importantes de las universidades en la ciudad de Lima.

## ***CAPÍTULO II***

### ***MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL***

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

- ***A nivel local***, lamentablemente no se han encontrado trabajo de investigación alguno referido a las variables de estudio de la presente investigación.
- ***A nivel nacional***, se pudo ubicar una Tesis titulado **“Desempeño Docente y Rendimiento Académico en Matemática de los Alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao”** presentada por Margot Monrroy Almonte el año 2012 en la Escuela de Post Grado de la Universidad San Ignacio De Loyola de la Región del Callao, Lima.

Las conclusiones más importantes fueron:

1. Se comprueba que existe una correlación positiva entre rendimiento académico en matemática con las

prácticas pedagógicas, responsabilidad en funciones laborales, relaciones interpersonales y con desempeño docente.

2. Se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y las prácticas pedagógicas del desempeño docente.

3. Existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y la responsabilidad en funciones laborales del desempeño docente, aspecto que incide en mayor medida en comparación con las otras dimensiones.

➤ Otro trabajo de investigación se encontró a **nivel nacional** referido al Clima organizacional en una institución. Esta Tesis titula: “**Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla**” presentada por Yolanda M. Pérez Huamán el año 2012 en la Escuela de Post Grado de la Universidad San Ignacio De Loyola de la Región del Callao, Lima.

La conclusión más importante fue: “Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla”.

- ***A nivel internacional***, por vía Internet se han encontrado una variedad de trabajos de investigación que tratan la temática sobre el desempeño pedagógico. Una de las más resaltantes se tituló: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el Nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 - 2014”**, realizado por Gina Fabiola Espinoza Galarza en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador, el año 2014.

La conclusión más importante que consideró fue: “El desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas. Durante el desarrollo de las clases procuran aclarar dudas y reforzar el aprendizaje a través de actividades individuales y grupales, dentro y fuera del aula, aprovechando los recursos del entorno para el afianzamiento de los aprendizajes.”

## 2.2. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICO

### 2.2.1. LA ASERTIVIDAD

#### 2.2.1.1. DEFINICIÓN DE ASERTIVIDAD

El asertividad es la actitud positiva y afirmativa que significa la expresión de los sentimientos positivos como el afecto y el elogio.

Alberti y Emmons (2008) fueron dos investigadores que se dedicaron por primera vez a la temática sobre asertividad. Ellos definieron el asertividad como...*Comportamiento que fomenta la igualdad en las relaciones humanas, permitiéndonos actuar en defensa de los intereses propios, defendernos sin ansiedad injustificada, expresar sincera y agradablemente nuestros sentimientos y poner en práctica nuestros derechos personales respetando los derechos de los demás.* (García y Magaz, 2003: 13)

El asertividad es una actitud de autoafirmación, en la cual las interacciones sociales constituyen una aceptación de las peculiaridades y derechos de uno mismo y de las demás personas con quienes se interactúa. La asertividad es la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos y opiniones, considerando los de las demás personas para evitar la amenaza, castigo o trasgresión de sus derechos.

Riso (1988) define la conducta asertiva como aquella conducta que permite a la persona la consecución de algo que desea en situaciones de interacción social, expresando sin ansiedad: sentimientos positivos, desacuerdo, oposición, aceptación o realización de críticas y/o, defendiendo derechos propios y respetando los de los otros.

Carrillo (1991) califica el asertividad como una conducta principalmente respetuosa en una situación de interacción social, dado que supone la expresión de forma directa, firme, o violenta y sincera, respetando absolutamente sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos interlocutores.

Para García y Magaz (1992: 14) el asertividad *es la cualidad que define aquella clase de conductas sociales que constituyen un acto de respeto por igual a uno/a mismo/a y a las personas con las que se desarrolla la interacción*. Esta definición es muy importante por cuanto se fundamenta en dos aspectos, por un lado, está constituida por dos componentes independientes: auto-asertividad y hetero-asertividad, lo que permite detectar o evaluar los diferentes estilos de interacción social o lo que es lo mismo el grado de respeto a las peculiaridades propias y ajenas y de otra, que es una conceptualización operativa, necesaria para diseñar el entrenamiento asertivo. Por otro lado, aunque no aparece

de modo expreso en la definición, estos autores incluyen los tres niveles de respuesta: emocional, cognitiva e instrumental. El componente emocional se pone de manifiesto en la ausencia de ansiedad, al independizar la valía personal de las peculiaridades individuales. Los valores de respeto, a uno mismo y a los demás, constituye el componente cognitivo, y la emisión de la conducta conforma el componente instrumental.

En líneas generales, la asertividad se considera como una habilidad social que implica afirmarse a sí misma, defendiendo los propios derechos sin agredir o violentar los derechos de los demás. Comportarse asertivamente es comunicar nuestras creencias, sentimientos y opiniones de manera directa, honesta, adecuada, oportuna, considerada y respetuosa. Consiste en comportarse conforme al derecho que cada quien tiene de ser quien es.

#### **2.2.1.2. LA ASERTIVIDAD Y LOS TIPOS DE DOCENTES**

Las actitudes de los docentes pueden crear en el aula un clima que favorezca o desfavorezca el aprendizaje. La actuación del docente en la clase corresponde a la actuación de un líder en diferentes papeles. Es importante conocer los rasgos característicos de los tres *tipos de docentes* y sus actuaciones como líderes de una clase en relación a la asertividad.

- **El Docente Autoritario - Agresivo.** Todo lo que debe ser hecho es determinado por el docente autoritario. Los grupos de trabajo son también formados por él, quien determina lo que cada uno debe hacer. No dice a sus dirigidos cuáles son los criterios de evaluación y de las notas, no admite discusión. Lo que dice el docente autoritario es ley. Él no participa activamente de las actividades de la clase, simplemente distribuye las tareas y da órdenes. Las consecuencias del papel que cumple el docente dentro del liderazgo autoritario se expresa en que los estudiantes manifiestan dos comportamientos típicos: apatía y agresividad. Cuando por ejemplo, este líder sale del salón de clases, los estudiantes dejan de realizar las tareas propuestas y pasan a tener comportamientos agresivos y destructivos, manifestando mucha insatisfacción por la situación.

***El docente autoritario – agresivo...***

- utiliza sus conocimientos y competencia para dar él mismo la solución;
- acepta o rechaza las intervenciones de los alumnos, según estén o no de acuerdo con sus esquemas;
- interrumpe con órdenes tajantes el trabajo para reprender, animar o aconsejar;

- obliga al grupo a acumular agresividades que pueden manifestarse o permanecer aletargadas;
  - forma alumnos pasivos sin criterio personal;
  - mantiene una relación con los alumnos a nivel de estereotipo.
- **El Docente Apático - Pasivo.** El docente apático desempeña un papel bastante pasivo, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que éstos determinen sus propias actividades. Él se coloca a disposición para ayudar en caso de ser solicitado. Este tipo de docente no se preocupa por evaluar las actividades del grupo, permaneciendo ajeno a lo que está aconteciendo.

***El docente apático – pasivo...***

- es el extremo opuesto al autoritario;
- nada aporta a la marcha de la clase;
- pierde tiempo permitiendo discusiones bizantinas;
- permite que todos expongan sus ideas, pero sin llegar a ninguna conclusión;
- gozan los alumnos de completa libertad, pero al final caen en la frustración y apatía;
- aparecen figuras personalistas que avasallan y monopolizan las ideas del grupo;
- Hacen de espectador mudo y no ayuda al grupo a progresar ni mejorar actitudes.

- **El Docente Democrático - Asertivo.** Todo lo que es hecho es objeto de discusión del grupo, cuando hay necesidad de un consejo técnico, el profesor democrático sugiere varios procedimientos alternativos a fin de que los miembros del grupo escojan. Todos son libres para trabajar con los compañeros que quieren, cayendo a todos la responsabilidad por la conducción de las actividades. El profesor discute con el grupo los criterios de evaluación y participa en las actividades del grupo. En la aplicación del tipo de liderazgo democrático, los estudiantes muestran mayor responsabilidad y espontaneidad en el desarrollo de sus tareas. Con esta forma de liderazgo son menos frecuentes los comportamientos agresivos.

***El docente democrático – asertivo...***

- favorece las discusiones, no es directivo en los contenidos y sí lo es en los procedimientos;
- la responsabilidad es compartida y tiende a que todos intervengan y se repartan funciones;
- muestran respeto por los alumnos;
- es capaz de identificarse con los puntos de vista de los adolescentes;
- crea un clima de cierto contagio afectivo;
- su filosofía democrática tiene puesta la mira tanto en el desarrollo intelectual como en el emocional;

- consigue motivar a los alumnos y las relaciones cordiales culminan en una tarea eficaz;
- ayuda al grupo a elegir y precisar cuestiones, tareas, o problemas a tratar;
- facilita el intercambio de ideas, incluso los más tímidos o menos dotados tienen posibilidad de que el grupo examine sus opiniones;
- consigue separar en las discusiones los aspectos intelectuales de las implicaciones afectivas personales o de grupo;
- repite, aclara, sintetiza. Ayuda al grupo a recordar dónde se encuentra;
- mantiene el orden, evita polarizaciones;
- es coherente y genuino, no engaña; su visión de los valores es la misma frente a los alumnos y en el ambiente social en que se mueve;
- confía en el alumno y actúa con una mentalidad de cogestión, le permite participar;
- fomenta la autoevaluación personal o de grupo como un medio de aprendizaje; no piensa que puedan, de manera natural, falsificar sus notas o resultados;
- establece empatía con el alumno o grupo, tratando de comprenderle desde el interior su mundo como él lo ve;
- no emite juicios rápidos;

- es capaz de partir del campo experimental del alumno y él mismo se considera sujeto de experiencias nuevas.

Las actitudes del docente inciden inevitablemente en el comportamiento y el aprendizaje de los estudiantes. El papel que cumple el docente es decisivo y de gran importancia para el establecimiento de un clima institucional propicio para el aprendizaje.

## 2.2.2. EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

### 2.2.2.1. DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

En cuanto se refiere al desempeño pedagógico, existen varias definiciones en la literatura especializada. Una de ellas, es la que menciona Cahuana (2006: 65): *...es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al*

*desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos.*

Del mismo modo, Acevedo (2002: 85) define que el desempeño pedagógico: *...es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto.*

El asunto de desempeño pedagógico no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos. El trabajo debe ser con creatividad.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en este contexto, contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus

dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan, sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

#### **2.2.2.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO**

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis. La evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años a la experiencia del docente y a los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial y suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Es indudable que los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa relacionada con el aprendizaje, sino

también están involucradas otras variables. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el “fracaso de la educación”? Muchas veces en los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el bajo rendimiento académico de los estudiantes, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros. De igual manera se suma la desconfianza de los docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso. Como en toda actividad de evaluación la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo.

El investigador Mateo (2005: 8), refiere que...*la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia.* Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. Cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado.

Por ende la evaluación de los docentes debe ser entendida no como un instrumento tenebroso sino una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del estudiante, y de otros sub objetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación. Permitiendo ganar una mayor confianza en sí mismo, mejorar las relaciones con sus colegas, alumnos y padres de familia, mejorar su acción didáctica, acostumbrarse a trabajar en equipo, estimular su superación, mejorar el currículum y coadyuvar a la evaluación de la institución educativa. Así como también la evaluación debe a su vez

servir para identificar a los mejores profesores y aprovechar al máximo sus capacidades para la mejora de la institución educativa.

La evaluación en sí es un proceso complejo y por tal existen muchas definiciones. De acuerdo a Rosales, citado por Rueda y Landesman (1999: 121) puede ser definida como...*el conjunto de acciones que tiene como propósito determinar el valor de los logros alcanzados, con respecto a los objetivos planteados, en relación con la enseñanza.* La evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. En este sentido, la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Se puede decir entonces que el desempeño docente se encuentra ligado directamente a la evaluación el cual implica 2 objetivos propios del mismo: **El primero** con relación al conjunto de elementos interdependientes o también llamados sistemas que buscan recoger, procesar información y emitir un juicio de valor respecto algún sujeto

u objeto, el cual deberá asignar adecuadamente las valoraciones correspondientes para su validez y confiabilidad. **El segundo** incurre en lograr cambios efectivos relevantes en la mejora del sistema educativo a través del proceso de toma de decisiones.

La evaluación pedagógica del profesorado se orienta a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional, donde el primero implica el recojo de datos para determinar el grado en que los docentes han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. Entonces se puede decir que la evaluación es importante en la medida que ayuda al crecimiento profesional del docente.

Para realizar cambios constructivos a favor de la mejora de la calidad educativa es lógico conocer el desempeño docente real y esto implica de algún modo un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza , miedo e inseguridad por parte de algunos docentes, siendo reacios, pero que sin embargo, esto puede cambiar logrando impartir en ellos una cultura evaluativa que consiga el sentir valioso , agradable y hasta deseable del ser evaluado y que busque mediante su colaboración y compromiso no solo el aprendizaje y el crecimiento personal de su estudiantes, sino también

estimular el crecimiento personal y profesional de los docentes.

Evaluar para mejorar, forma parte de la convicción, de los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son los educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y que se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto el docente busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio acerca del desempeño del profesor; al desempeño lo asume como el cumplir de una

responsabilidad de hacer aquello que no está obligado a hacer y, además, ser hábil y diestro en su trabajo, oficio o profesión; en síntesis la evaluación del desempeño docente se puede deducir como la evaluación en cada docente del cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades.

Por otro lado, el desempeño pedagógico del docente se entiende como la actividad reflexiva que nos permite conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. La evaluación es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y, fundamentalmente, las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo.

A manera de conclusión, se puede definir a la evaluación del desempeño docente como un proceso participativo y de carácter sistemático, que permite valorar la calidad personal, social y profesional del docente, teniendo en cuenta el contexto, sus capacidades y los resultados del aprendizaje; cuyo objeto es considerar en la evaluación el trabajo del docente en el aula, la escuela y la comunidad o entorno local; teniendo en cuenta el dominio, responsabilidades y competencias que equivalen a los

estándares curriculares, describiendo el saber y hacer deseable del docente.

### **2.2.2.3. CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN DESEMPEÑO PEDAGÓGICO**

El docente debe reunir características que le definan como un profesional eficaz. Estas características a su vez permiten determinar qué aspectos inciden de una manera más o menos directa en la calidad de la educación. En la formación de profesores, tres son las características que resumen un buen desempeño pedagógico del docente:

- a) Preparación específica para ejercer la actividad docente: La formación inicial del profesorado, es decir, la adquisición de los conocimientos necesarios para ejercer la profesión docente constituye uno de los requisitos para su ejercicio.
- b) Capacidad para resolver situaciones relacionadas con la actividad docente.
- c) Obligación de estar actualizado y de progresar en los conocimientos y las técnicas específicas de la profesión docente: Los actuales cambios sociales y conceptuales de la acción educativa han convertido la formación y actualización permanentes del profesorado en un imperativo profesional.

Según la actual concepción de la educación, que sitúa al alumno en el centro del proceso de aprendizaje, la tarea fundamental del docente consiste en facilitar a aprender. Un

docente puede dominar una gran variedad de técnicas de enseñanza, pero si los estudiantes no aprenden, esas técnicas se tornan irrelevantes. Lo que hace bueno a un docente es conseguir que el estudiante aprenda.

Algunos factores que integran el desempeño pedagógico del docente y que sirven para valorar su grado de competencia son las siguientes:

- ⇒ El estilo del docente y su relación con el alumnado,
- ⇒ El docente como experto en el ámbito de los conocimientos,
- ⇒ El docente como facilitador de aprendizajes,
- ⇒ El docente como orientador y motivador,
- ⇒ El docente como evaluador,
- ⇒ El docente como cooperador con sus colegas en la mejora del currículo,
- ⇒ El docente como profesional capaz de reflexionar sobre su práctica,
- ⇒ El docente como visionario, abierto a innovaciones.

### **2.2.3. EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **2.2.3.1. DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

A lo largo de los años se han vertido numerosas definiciones sobre el clima organizacional. Uno de los más significativos es la que plantea el investigador Alves (2000: 124): *El clima es el resultante de la percepción que los*

*trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.*

El clima organizacional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización que hay en su centro escolar.

Según Martin (2000: 103): *el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela.*

En realidad el clima organizacional es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los

miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima.

El clima organizacional de una institución educativa se expresa en las formas de relaciones interpersonales y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones; la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas, donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos constituyan características del clima de una institución educativa.

La palabra *clima* se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado.

El clima organizacional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo, se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros. Por tanto, trabajar por la mejora del clima institucional es trabajar por la calidad educativa de una forma directa.

El clima imperante en un centro educativo es el resultado de un conjunto de procesos intervinientes: de las condiciones ambientales que caracterizan la institución educativa, la estabilidad socio emocional de los profesores y estudiantes, de las condiciones de la infraestructura, etc. Cada institución posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los estudiantes. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de la institución.

#### **2.2.3.2. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según el investigador Likert (citado por Brunet,1999), es importante que el estudio sobre el clima organizacional se trate desde la perspectiva de la percepción del clima, más que el clima en sí, por cuanto los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva. Según este planteamiento se puede determinar dos grandes tipos de clima institucional, estos son:

##### **A. Clima organizacional de tipo autoritario.**

Es un clima cerrado, donde existe una estructura rígida, por lo que es un clima desfavorable para la institución. Se distinguen dos clases de clima autoritario:

### **A.1. *Clima autoritario explotador***

El clima autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en los otros trabajadores, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los que tienen cargos jerárquicos y los otros trabajadores es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por quienes tienen altos mandos en la institución.

### **A.2. *Clima autoritario paternalista***

El autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y los otros trabajadores, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los que tienen cargos jerárquicos manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los trabajadores, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

## **B. *Clima organizacional de tipo participativo.***

Corresponden a un clima abierto con una estructura flexible, creando un clima favorable dentro de la institución. Se distinguen dos clases de clima participativo.

### **B.1. *Clima consultivo***

El tipo de clima consultivo se caracteriza por la confianza que tienen los que ostentan cargos jerárquicos superiores con los otros trabajadores, a los trabajadores se les permite tomar

decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes, existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

### **B.2. *Clima participativo***

En el tipo de clima participativo existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical – horizontal y ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (jerarcas - trabajadores) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el trabajo en equipo como el mejor medio para alcanzar las metas y objetivos a través de la participación estratégica.

#### **2.2.3.3. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional presenta varias dimensiones, de las cuales se ha considerado sólo algunas que determinan el clima en una institución educativa.

Los estudios que están orientados a medir el clima organizacional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima en los centros educativos y contempla las siguientes dimensiones:

### ➤ **La comunicación**

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización.

Según Fischman (2000: 110) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo, *bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización.*

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el

comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

➤ **Motivación**

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad.

En esta concepción encontramos tres elementos claves: esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con bajos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución.

La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus

miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna.

➤ **Confianza**

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

➤ **La participación**

Es el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro educativo, en los órganos en grupos de trabajo. Es el grado en que el profesorado propicia la participación de sus colegas, padres de familia y estudiantes. La participación permite formar grupos formales e informales y su actuación respecto a las actividades del centro. En esta dimensión se evidencian asuntos de cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones.

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

Los conceptos que destacan en la presente investigación son los siguientes:

### **1. ASERTIVIDAD**

El asertividad se considera como una habilidad social que implica afirmarse a sí misma, defendiendo los propios derechos sin agredir o violentar los derechos de los demás. Comportarse asertivamente es comunicar nuestras creencias, sentimientos y opiniones de manera directa, honesta, adecuada, oportuna, considerada y respetuosa. Consiste en comportarse conforme al derecho que cada quien tiene de ser quien es.

### **2. DESEMPEÑO PEDAGÓGICO**

Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

### **3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO**

Es un proceso participativo y de carácter sistemático, que permite valorar la calidad personal, social y profesional del docente, teniendo en cuenta el contexto, sus capacidades y los resultados del aprendizaje; cuyo objeto es considerar en la evaluación el trabajo del docente en el aula, la escuela y la comunidad o

entorno local; teniendo en cuenta el dominio, responsabilidades y competencias que equivalen a los estándares curriculares, describiendo el saber y hacer deseable del docente.

#### **4. NIVEL DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO**

Medida que se expresa en términos de competencia de un maestro. Toma en cuenta las acciones o comportamientos que son inherentes al trabajo eficaz de un maestro.

#### **5. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Es la percepción que las personas tienen sobre el ambiente social que impera en una institución. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

#### **6. EDUCACIÓN**

Es el proceso de comunicación y de transformación interior del individuo, facilitado por la instrucción que se sustenta en teorías de la enseñanza y que guía el aprendizaje de capacidades y actitudes a través del estudio personal.

### **2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

#### **2.4.1. Hipótesis General**

$H_i =$  Existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad, desempeño pedagógico y clima

organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

$H_0$  = No existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

#### 2.4.2. **Hipótesis Específicos**

$H_1$  = Existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad y desempeño pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

$H_0$  = No existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad y desempeño pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

$H_2$  = Existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

$H_0$  = No existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

$H_3$  = Existe una relación estadísticamente significativa entre desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

$H_0$  =No existe una relación estadísticamente significativa entre desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

#### 2.4.3. Hipótesis Estadísticas

$$H_i : r ( x, y, z ) \neq 0$$

$$H_0 : r ( x, y, z ) = 0$$

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

$$H_2 : r_{xz} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xz} = 0$$

$$H_3 : r_{yz} \neq 0$$

$$H_0 : r_{yz} = 0$$

Donde:

r = correlación entre variables

x = asertividad

y = desempeño pedagógico

z = clima organizacional

## 2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

### 2.5.1. Variables Estudiadas

- ⇒ Asertividad
- ⇒ Desempeño Pedagógico
- ⇒ Clima Organizacional

### 2.5.2. Variables Controladas

- a) **Sexo.-** Participan sujetos de ambos sexos: masculino y femenino.
- b) **Nivel socioeconómico.-** Todos son docentes y estudiantes que pertenecen a una institución educativa estatal.

## 2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
<b>Asertividad</b>	Es la habilidad social que implica afirmarse a sí misma, defendiendo los propios derechos sin agredir o violentar los derechos de los demás. Comportarse asertivamente es comunicar nuestras creencias, sentimientos y opiniones de manera directa, honesta, adecuada, oportuna, considerada y respetuosa.	Comportamiento Autoasertivo	Pensar de manera propia y diferente. Actuar de manera propia y diferente. Estar triste, enfadado o alegre. Elogiar y recibir elogios. Equivocarse u olvidar algo. A hacer las cosas de manera imperfecta. No saber o entender algo. Decidir la importancia de las cosas. Cambiar de opinión. Hacer/recibir peticiones.
		Comportamiento Heteroasertivo	Pensar de manera propia y diferente. Actuar de manera propia y diferente. Estar triste, enfadado o alegre. Equivocarse u olvidar algo. A hacer las cosas de manera imperfecta. No saber o entender algo. Decidir la importancia de las cosas. Cambiar de opinión. Hacer/recibir peticiones.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
<b>Desempeño Pedagógico</b>	Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.	Dominio de la asignatura	Conoce los temas. Sustenta científicamente los contenidos temáticos.
		Planificación del curso	Realiza planes de aprendizaje. Da a conocer sus planes.
		Ambientes de aprendizaje	Propicia un buen clima de estudio en el aula.
		Estrategias, métodos y técnicas	Usa estrategias y técnicas modernas de aprendizaje.
		Motivación	Estimula el interés de los estudiantes para el aprendizaje.
		Evaluación	Desarrolla evaluaciones que favorezcan el aprendizaje.
		Comunicación	Actúa con asertividad en todo momento.
		Gestión del curso	Dirige adecuadamente las actividades de la asignatura.
		Tecnologías de la información y comunicación	Promueva el uso de las TICs en las clases.
		Satisfacción general	Tiene buena reputación como docente.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
<b>Clima Organizacional</b>	El clima organizacional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la institución, fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	Comunicación, Traslado de información. Rapidez, agilidad. Respeto. Aceptación. Espacios y horarios. Ocultar información.
		Motivación	Satisfacción. Reconocimiento. Prestigio. Autonomía.
		Confianza	Confianza. Sinceridad.
		Participación	El profesorado propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Por las características de los problemas y objetivos planteados, la presente investigación es un estudio de ***tipo de investigación científica básica, a nivel correlacional***. El propósito es aportar nuevos conocimientos para ampliar y profundizar el conocimiento teórico científico, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver problemas fácticos, sino que es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones económicas y sociales que se producen en el seno de la sociedad.

#### **3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

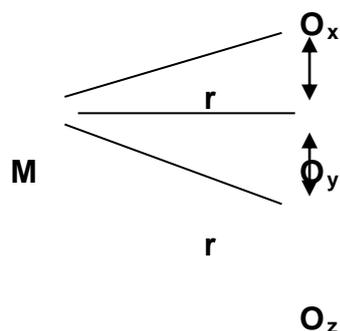
En la medida en que las variables ya han ocurrido y por lo tanto no pueden ser manipuladas por el investigador, el presente estudio

tiene un diseño de investigación **No Experimental** o Ex post-facto (“después del hecho”).

Roberto Hernández Sampieri, en su libro **Metodología de la Investigación**, afirma que la investigación no experimental es investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural (Hernandez Sampieri, R., 1999).

El diseño específico es el diseño **transeccional correlacional**. Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. La presente investigación correlacional se limita a establecer relaciones entre las variables sin precisar sentido de causalidad.

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = Indica las observaciones a cada nivel.

x, y, z = representa sub-indicaciones en cada 0

r = es la posible relación entre las variables estudiadas.

En la presente investigación, se quiere correlacionar las variables: Asertividad, Desempeño Pedagógico y Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa No. 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”.

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.3.1. Población

La población de estudio está compuesta por la totalidad de docentes y estudiantes de la Institución Educativa No. 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica” del distrito de Chaupimarca, Pasco, que laboran durante el año lectivo de 2018.

Población = 777 elementos

$N = 777$

ESTRATOS	POBLACIÓN
Docentes	72
Estudiantes	705
<b>TOTAL</b>	<b>777</b>

#### 3.3.2. Muestra

##### a). Tamaño de la Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula proporcionada por Cochran (1981) para poblaciones con tamaños inferiores a los 100 000 casos, considerándose como parámetros los siguientes valores:

( p ) probabilidad de ocurrencia = 0.5

( q ) probabilidad de no ocurrencia = ( 1- p ) = 0.5

( e ) margen de error permitido = 0.05

( z ) nivel de confianza del 95 % = 2

( N ) tamaño de la población = 777

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

**Calculando:**

$$n = (2)^2 (0.5) (0.5) (777) / (0.05)^2 (777-1) + (2)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = (4) (0.5) (0.5) (777) / (0.0025) (776) + (4) (0.5) (0.5)$$

$$n = 777 / (1.94) + (1)$$

$$n = 777 / 2.94$$

$$n = 264.28571$$

El resultado indica que la muestra debe tener un tamaño de 264.28571 elementos como mínimo. Quedando establecido, en razón de la operatividad de cifras, una muestra probabilística de 270 elementos.

Muestra = 270 elementos

$$n = 270$$

b). **Muestreo**

El **diseño muestral** de la investigación es **probabilística**, por cuanto todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos.

En vista que la población presenta categorías, se aplicó el **diseño de una muestra probabilística estratificada**. Constituyéndose la muestra de cada estrato de la siguiente manera:

<b>ESTRATOS</b>	<b>TOTAL POBLACIÓN</b> (FH) = 0.3475 Nh (fn) = nh	<b>MUESTRA</b> (en cifras redondeadas)
DOCENTES	72	25
ESTUDIANTES	1° = 183	64
	2° = 174	60
	3° = 132	46
	4° = 101	35
	5° = 115	40
TOTAL	N = 777	n = 270

Los elementos muestrales se eligieron **aleatoriamente**, siguiendo el procedimiento de selección de cada elemento mediante la técnica de la **tómbola**.

### 3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

A lo largo de la investigación, se realizaron procedimientos de los cuatro principales métodos lógicos universales:

- ⇒ Método Inductivo
- ⇒ Método Deductivo
- ⇒ Método Analítico
- ⇒ Método Sintético.

### 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLECTA DE DATOS

#### A) *Para medir Asertividad*

- **Autoinforme de Conducta Asertiva (ADCA – 1)**

### ***Ficha Técnica***

Autores : E. Manuel García Pérez y Ángela Magaz Lago

Procedencia : Madrid, España.

Año de construcción : 2003

Standarización y

adaptación al Perú : Oscar Andrés Paín Lecaros, en la PUCP.

Año de adaptación : 2008

Administración : Individual y/o colectiva

Sujetos a aplicarse : De 12 años hasta la adultez

Tiempo de aplicación : No hay tiempo límite, pero se estima un tiempo aproximado entre 10 a 20 minutos de duración.

### ***Descripción***

El Instrumento cuenta con 35 ítems de los cuales 20 evalúan el subconstructo auto-asertividad y 15 el subconstructo hetero-asertividad. La combinación de puntajes determina el estilo asertivo, pasivo, agresivo o pasivo agresivo del evaluado.

### ***Validez y Confiabilidad***

Para la confiabilidad del Instrumento se utilizaron el método de test y retest y el de consistencia interna. Los coeficientes de correlación test-rest fueron de 0.87 para auto-asertividad ( $p < 0.001$ ) y 0.83 en hetero-asertividad ( $p < 0.001$ ). En cuanto a la consistencia interna se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.90 en auto-asertividad y 0.85 para hetero-asertividad.

B) ***Para medir Desempeño Pedagógico***

▪ **Cuestionario de Evaluación Docente ( CED )**

***Ficha Técnica***

Autor : Dirección de Educación Superior Tecnológica

Procedencia : México

Versión : Original en idioma español

Año de construcción : 2011

Standarización y adapta-

ción al Perú : Dr. Jorge Candamo

Año de adaptación : 2012

Administración : Individual y/o colectiva

Edad de aplicación : De 12 años en adelante

Tiempo de aplicación : 30 minutos aproximadamente

**Significación**

El *Cuestionario de Evaluación Docente* es una lista de 48 enunciados que valoran el desempeño que tienen los docentes en su labor pedagógica. El cuestionario evalúa 10 dimensiones de desempeño; estos son:

- Dominio de la asignatura
- Planificación del curso
- Ambientes de aprendizaje
- Estrategias, métodos y técnicas
- Motivación
- Evaluación

- Comunicación
- Gestión del curso
- Tecnologías de la información y comunicación
- Satisfacción general

### **Escalas**

La escala de valoración es de 1 al 5 con los siguientes parámetros:

1 = Altamente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indiferente

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

### **C) *Para medir Clima Organizacional***

#### **▪ Cuestionario de Clima Organizacional**

##### ***Ficha Técnica***

Autor : Mario Martin Bris

Procedencia : Universidad de Alcalá de Henares.

España. Versión : Original en idioma español

Año de construcción : 1999

Standarización y adapta-

ción al Perú : Yolanda Pérez Huamán

Año de adaptación : 2010

Administración : Individual y/o colectiva

Tiempo de aplicación : 10 minutos aproximadamente

## **Significación**

El *Cuestionario de Clima Organizacional* es un test de 30 ítems que valoran el ambiente o clima que impera en una institución. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son:

- Comunicación
- Motivación
- Confianza
- Participación

## **Escalas**

La escala de valoración es de 1 al 5 con los siguientes parámetros:

1 = Muy bajo

2 = Bajo

3 = Regular

4 = Alto

5 = Muy alto

## **3.6. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Los estadísticos que se emplearon teniendo en cuenta, los objetivos planteados, las características de la muestra y el nivel de las variables son los siguientes:

- **Distribución de Frecuencia**

Es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías. La distribución de frecuencia está constituida por la frecuencia absoluta ( $f_i$ ) y la frecuencia relativa o de porcentaje ( $h_i$ ).

- **Media Aritmética**

Es una medida de tendencia central y se define como el promedio aritmético de una distribución. Es la suma de todos los valores dividida por el número de casos.

- **Desviación Estándar**

Es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. La desviación estándar permite obtener la medida del grado de dispersión de todos los valores muestrales con respecto a la media aritmética.

- **Coefficiente de Correlación de Pearson**

Es una prueba estadística que analiza el grado en que dos variables se relacionan entre sí en un nivel por intervalos o de razón.

- **Coefficiente de Correlación rho de Spearman**

Es una prueba estadística que estudia la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

### 3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

Los análisis y tratamiento estadístico se realizaron con el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versión 22. Es un programa estadístico informático

aplicado principalmente en las investigaciones sociales, tiene la capacidad de trabajar con base de datos de gran tamaño y permite la recodificación de las variables y registros según la necesidad de la investigación.

**SEGUNDA PARTE:**  
**TRABAJO DE CAMPO**  
**O**  
**PRÁCTICO**

## ***CAPÍTULO IV***

### ***PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS***

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos como producto del procesamiento estadístico en función de la problemática y objetivos de la investigación. En primer lugar, se describen los datos generales y luego se realiza la contrastación de las hipótesis. Finalmente se discuten los resultados previo análisis del mismo.

#### **4.1. RESULTADOS OBTENIDOS**

##### **4.1.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

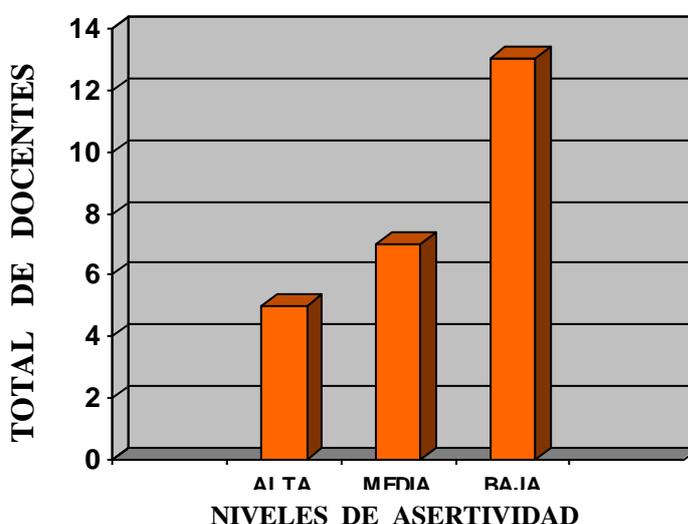
A continuación se presentan las tablas y los gráficos de los resultados.

**TABLA N° 01**  
**ASERTIVIDAD DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
**N° 3 “ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUÉRICA”,**  
**POR DIMENSIONES Y EN GENERAL**

NIVELES	ASERTIVIDAD					
	DIMENSIONES DE ASERTIVIDAD				ASERTIVIDAD DE LOS DOCENTES EN GENERAL	
	COMPORTAMIENTO AUTOASERTIVO		COMPORTAMIENTO HETEROASERTIVO			
	fi	hi	fi	hi	fi	hi
<b>Alta</b>	4	16 %	6	24 %	5	20 %
<b>Media</b>	8	32 %	7	28 %	7	28 %
<b>Baja</b>	13	52 %	12	48 %	13	52 %
<b>TOTAL</b>	25	100 %	25	100 %	25	100 %

NIVELES	INTERPRETACIÓN
Alta	<b>Nivel de Asertividad Alta.</b> Habilidad de expresar ideas y sentimientos sin problemas en todo momento.
Media	<b>Nivel de Asertividad Media.</b> Habilidad para expresarse y dar a conocer sentimientos.
Baja	<b>Nivel de Asertividad Baja.</b> No posee la habilidad y confianza para expresar sentimientos, opiniones, ideas, etc., en situaciones donde quiera expresarlas.

**GRÁFICO N° 01**  
**ASERTIVIDAD DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
**N° 3 “ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUÉRICA”**



En la tabla N° 01 y su correspondiente gráfico N°01, se reportan los niveles de asertividad que tienen los docentes, tanto en cada uno de sus dimensiones como la asertividad de los docentes en general.

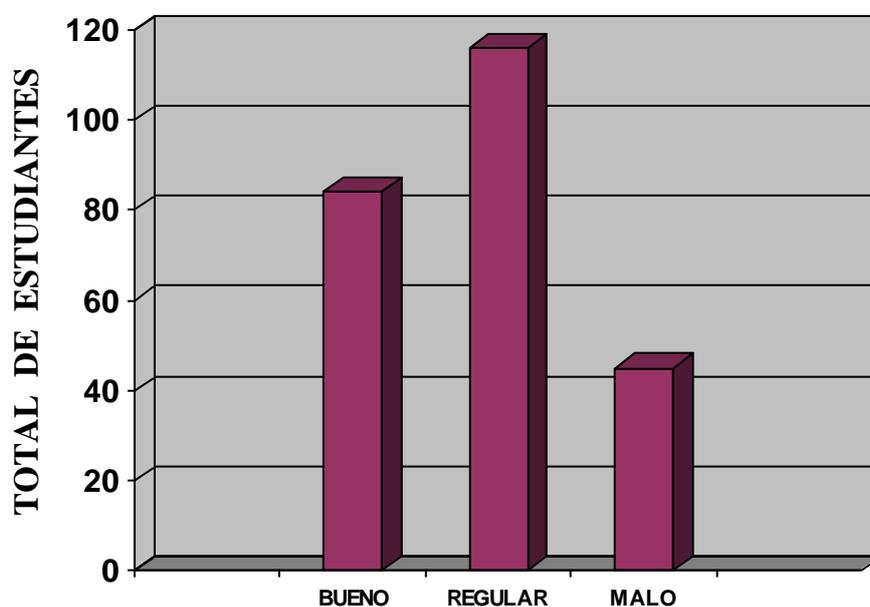
Las cifras indican que, tanto en el resultado de asertividad en general como en cada uno sus dimensiones, los docentes, en un alto porcentaje mayoritario, demostraron tener un bajo nivel de asertividad.

Así lo indican las cifras estadísticas de asertividad en general, un 52 % (13) evidenciaron un bajo nivel de asertividad; un 28 % (7) de docentes demostraron poseer un nivel de asertividad media; y, sólo el 20% (5) de ellos poseen un alto nivel de asertividad.



<b>IVELES</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>BUENO</b>	Demuestra Buen Desempeño Pedagógico como Docente.
<b>REGULAR</b>	Demuestra un Desempeño Pedagógico Regular como Docente.
<b>MALO</b>	Demuestra Mal Desempeño Pedagógico como Docente.

**GRÁFICO Nº 02**  
**DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN GENERAL DEL TOTAL DE DOCENTES**



### NIVELES DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

En la tabla Nº 02 y su correspondiente gráfico Nº02, se reportan el resultado del desempeño pedagógico de los docentes por dimensiones y en forma general, con su respectiva frecuencia (fi) y porcentaje (hi).

Los resultados indican que, de acuerdo a la opinión de los 245 estudiantes, los docentes en un alto porcentaje mayoritario, evidenciaron un desempeño regular como docente.

Así lo indican las cifras estadísticas del desempeño pedagógico de los docentes, un 47 % (116) de docentes demostraron un desempeño pedagógico regular; un 34 % (84) demostraron un buen desempeño pedagógico; y, sólo el 19 % (45) de ellos demostraron un mal desempeño pedagógico como docente.

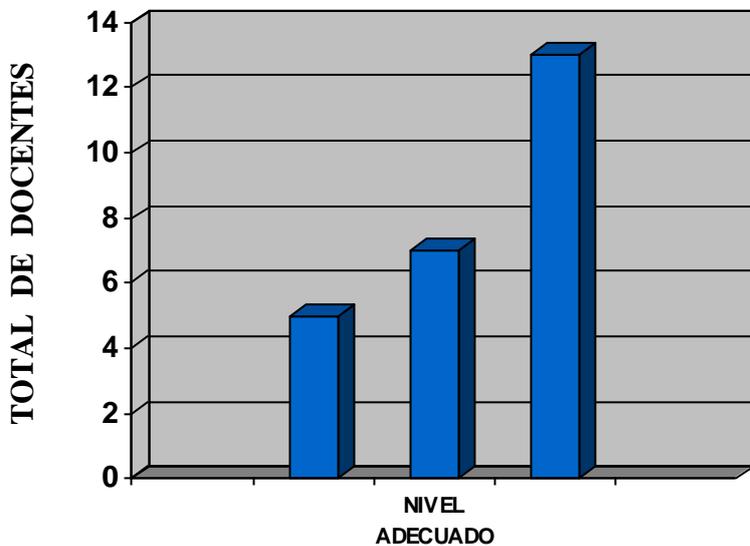
**TABLA N° 03**

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3  
“ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUÉRICA”,  
POR DIMENSIONES Y EN GENERAL**

NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL									
	DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL								CLIMA ORGANIZACIONAL EN GENERAL	
	COMUNICACIÓN		MOTIVACIÓN		CONFIANZA		PARTICIPACIÓN			
fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	
<b>Nivel Bueno</b>	5	20 %	6	24 %	5	20 %	6	24 %	5	20 %
<b>Nivel Adecuado</b>	7	28 %	8	32 %	6	24 %	7	28 %	7	28 %
<b>Nivel Malo</b>	13	52 %	11	44 %	14	56 %	12	48 %	13	52 %
<b>TOTAL</b>	25	100 %	25	100 %	25	100 %	25	100 %	25	100 %

NIVELES	INTERPRETACIÓN
Nivel Bueno	Buen Clima Organizacional
Nivel Adecuado	Adecuado Clima Organizacional
Nivel Malo	Mal Clima Organizacional

**GRÁFICO N° 03**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3**  
**“ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUÉRICA”**



**NIVELES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional en la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequérica”, tanto por dimensiones como el clima organizacional en general, se presentan en la tabla N° 03 con su respectiva frecuencia (fi) y porcentaje (hi) y en su correspondiente gráfico N° 03.

Los índices estadísticos señalan que, tanto en sus dimensiones así como en el resultado del clima organizacional en general, los docentes mayoritariamente consideran que en su institución educativa, predomina un mal clima organizacional.

Esta aseveración se sustenta en las cifras del clima organizacional en general, en ellas se observa que un 52 % (13) del total de docentes, expresaron que en la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”, existe un mal clima organizacional; un 28 % (07) calificaron que en su institución predomina un adecuado clima organizacional; y, sólo el 20% (05) de ellos han declarado que hay un buen clima organizacional en su colegio.

#### 4.1.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

***ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE ASERTIVIDAD,  
DESEMPEÑO PEDAGÓGICO Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3  
“ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUÉRICA”***

**TABLA N° 04**

**COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE  
DIMENSIONES DE ASERTIVIDAD Y DIMENSIONES  
DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO**

<b>VARIABLE: ASERTIVIDAD</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>N</b>
<b>Comportamiento autoasertivo</b>	32,56	2,47	25
<b>Comportamiento heteroasertivo</b>	27,31	1,83	25
<b>ASERTIVIDAD EN GENERAL</b>	59,87	1,24	25

<b>VARIABLE: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>N</b>
<b>Dominio de la asignatura</b>	13,71	2,45	245
<b>Planificación del curso</b>	9,38	1,67	245
<b>Ambientes de aprendizaje</b>	12,54	1,48	245
<b>Estrategias, métodos y técnicas</b>	18,62	1,25	245
<b>Motivación</b>	19,67	1,92	245
<b>Evaluación</b>	21,82	3,21	245
<b>Comunicación</b>	8,43	1,46	245
<b>Gestión del curso</b>	12,73	2,84	245
<b>Tecnologías de la información y comunicación</b>	6,57	1,62	245
<b>Satisfacción general</b>	6,74	1,73	245
<b>DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN GENERAL</b>	11,65	1,29	245

	<b>Comportamiento autoasertivo</b>	<b>Comportamiento heteroasertivo</b>
<b>Dominio de la asignatura</b>	0,87*	0,78*
<b>Planificación del curso</b>	0,76*	0,85*
<b>Ambientes de aprendizaje</b>	0,79*	0,89*
<b>Estrategias, métodos y técnicas</b>	0,80*	0,77*
<b>Motivación</b>	0,75*	0,80*
<b>Evaluación</b>	0,88*	0,75*
<b>Comunicación</b>	0,75*	0,83*
<b>Gestión del curso</b>	0,81*	0,81*
<b>Tecnologías de la información y comunicación</b>	0,76*	0,79*
<b>Satisfacción general</b>	0,77*	0,82*

\* p < 0.05

N = 270

La tabla N° 04 presenta el análisis de correlación entre dimensiones de asertividad y dimensiones de desempeño

pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica” mediante el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados estadísticos señalan que al correlacionar las dos variables, entre las dimensiones de la variable asertividad y las dimensiones de la variable desempeño pedagógico, existe una **correlación positiva considerable** ( $r > 0.75$ ) y ( $r < 0.90$ ), concluyendo que existe una relación significativa entre las dos variables al nivel de significancia 0,05 (bilateral).

**TABLA N° 05**  
**COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE**  
**DIMENSIONES DE ASERTIVIDAD Y DIMENSIONES**  
**DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE: ASERTIVIDAD	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Comportamiento autoasertivo	32,56	2,47	25
Comportamiento heteroasertivo	27,31	1,83	25
ASERTIVIDAD EN GENERAL	59,87	1,24	25

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Comunicación	12,65	1,75	25
Motivación	18,47	2,48	25
Confianza	7,59	1,23	25
Participación	27,32	1,39	25
CLIMA ORGANIZACIONAL EN GENERAL	66,03	1,25	25

	<b>Comunicación</b>	<b>Motivación</b>	<b>Confianza</b>	<b>Participación</b>
<b>Comportamiento autoasertivo</b>	0,78*	0,77*	0,81*	0,76*
<b>Comportamiento heteroasertivo</b>	0,82*	0,79*	0,80*	0,85*

\*  $p < 0.05$

**N = 25**

La tabla N° 05 presenta el análisis de correlación entre dimensiones de asertividad y dimensiones de clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica” mediante el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados estadísticos señalan que al correlacionar las dos variables, entre las dimensiones de la variable asertividad y las dimensiones de la variable clima organizacional, existe una **correlación positiva considerable** ( $r > 0.75$ ) y ( $r < 0.90$ ), concluyendo que existe una relación significativa entre las dos variables al nivel de significancia 0,05 (bilateral).

**TABLA Nº 06**  
**COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE DIMENSIONES DE**  
**DESEMPEÑO PEDAGÓGICO**  
**Y DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Dominio de la asignatura	13,71	2,45	245
Planificación del curso	9,38	1,67	245
Ambientes de aprendizaje	12,54	1,48	245
Estrategias, métodos y técnicas	18,62	1,25	245
Motivación	19,67	1,92	245
Evaluación	21,82	3,21	245
Comunicación	8,43	1,46	245
Gestión del curso	12,73	2,84	245
Tecnologías de la información y comunicación	6,57	1,62	245
Satisfacción general	6,74	1,73	245
<b>DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN GENERAL</b>	11,65	1,29	245

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Comunicación	12,65	1,75	25
Motivación	18,47	2,48	25
Confianza	7,59	1,23	25
Participación	27,32	1,39	25
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL EN GENERAL</b>	66,03	1,25	25

	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Dominio de la asignatura	0,84*	0,83*	0,75*	0,80*
Planificación del curso	0,81*	0,80*	0,85*	0,75*
Ambientes de aprendizaje	0,76*	0,88*	0,82*	0,81*
Estrategias, métodos y técnicas	0,77*	0,78*	0,80*	0,86*
Motivación	0,75*	0,85*	0,78*	0,84*
Evaluación	0,87*	0,75*	0,84*	0,75*
Comunicación	0,76*	0,82*	0,77*	0,81*
Gestión del curso	0,79*	0,81*	0,79*	0,76*
Tecnologías de la información y comunicación	0,78*	0,76*	0,82*	0,84*
Satisfacción general	0,75*	0,81*	0,77*	0,79*

\*  $p < 0.05$   
N = 270

La tabla N° 06 presenta el análisis de correlación entre dimensiones de desempeño pedagógico y dimensiones de clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica” mediante el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados estadísticos señalan que al correlacionar las dos variables, entre las dimensiones de la variable desempeño pedagógico y las dimensiones de la variable clima organizacional, existe una **correlación positiva considerable** ( $r > 0.75$ ) y ( $r < 0.90$ ), concluyendo que existe una relación significativa entre las dos variables al nivel de significancia 0,05 (bilateral).

**TABLA N° 07**  
**CORRELACIÓN CON LA RHO DE SPEARMAN**  
**ENTRE ASERTIVIDAD EN GENERAL Y**  
**DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN GENERAL**

Variables	Desempeño pedagógico
Asertividad	0.62**

**\*\* p < 0.01**

**N = 270**

En la tabla N° 07 se presenta el estudio correlacional entre la asertividad en general y el desempeño pedagógico en general mediante el Análisis de Correlación con la rho de Spearman. Las cifras señalan que, entre las dos variables existe una **correlación lineal, fuerte y positiva** ( $r > 0.51$ ) y ( $r < 0.75$ ); por lo mismo se establece que entre la asertividad y el desempeño pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón

Lequérica”, existe una correlación **significativa** al nivel de significancia 0,01 (bilateral).

**TABLA N° 08**  
**CORRELACIÓN CON LA RHO DE SPEARMAN**  
**ENTRE ASERTIVIDAD EN GENERAL Y**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN GENERAL**

Variables	Clima organizacional
<b>Asertividad</b>	0.58**

**\*\* p < 0.01**

**N = 25**

En la tabla N° 08 se presenta el estudio correlacional entre la asertividad en general y el clima organizacional en general mediante el Análisis de Correlación con la rho de Spearman. Las cifras señalan que, entre las dos variables existe una **correlación lineal, fuerte y positiva** ( $r > 0.51$ ) y ( $r < 0.75$ ); por lo mismo se establece que entre la asertividad y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequérica”, existe una correlación **significativa** al nivel de significancia 0,01 (bilateral).

**TABLA N° 09**  
**CORRELACIÓN CON LA RHO DE SPEARMAN ENTRE**  
**DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN GENERAL Y**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN GENERAL**

Variables	Clima organizacional
Desempeño pedagógico	0.67**

\*\*  $p < 0.01$

N = 270

En la tabla N° 09 se presenta el estudio correlacional entre el desempeño pedagógico en general y el clima organizacional en general mediante el Análisis de Correlación con la rho de Spearman. Las cifras señalan que, entre las dos variables existe una **correlación lineal, fuerte y positiva** ( $r > 0.51$ ) y ( $r < 0.75$ ); por lo mismo se establece que entre el desempeño pedagógico y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”, existe una correlación **significativa** al nivel de significancia 0,01 (bilateral).

#### 4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Sobre la correlación entre Asertividad y Desempeño Pedagógico, los estadísticos tanto el Coeficiente de Correlación de Pearson como la Correlación con la Rho de Spearman expuestos en las tablas N° 04 y 07 respectivamente, a través de los cuales los datos han sido sometidos a un riguroso análisis, han dado como resultado índices que indican una alta **correlación positiva y significativa** entre estas dos variables de estudio.

En lo referente a la correlación entre Asertividad y Clima Organizacional, los datos han sido sometidos a análisis estadísticos a través del Coeficiente de Correlación de Pearson y la Correlación con la Rho de Spearman presentados en las tablas N° 05 y 08 respectivamente. Las cifras indican que existe una alta **correlación positiva y significativa** entre estas dos variables de estudio.

Por otro lado, en cuanto se refiere a la correlación entre Desempeño Pedagógico y Clima Organizacional, analizados en las tablas N° 06 y 09 mediante los estadísticos Coeficiente de Correlación de Pearson y Correlación con la Rho de Spearman respectivamente, también dieron como resultado índices que establecen una alta **correlación positiva y significativa** entre estas dos variables de estudio.

Todos estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y determinar que entre la Asertividad, el Desempeño Pedagógico y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”, existen una **relación estadísticamente positiva y significativa**. Por tales consideraciones los análisis estadísticos respaldan la hipótesis planteada que correlaciona las tres variables de la investigación.

Los resultados también confirman las propuestas teóricas expuesto en el marco teórico y que resaltan la importancia de estas variables en la labor docente del colegio.

Uno de los fines primordiales de las instituciones educativas como organización institucional, es formar estudiantes competentes, capaces de afrontar con éxito nuevas realidades que se presentan en el mundo. Para alcanzar estas metas, las instituciones educativas requieren de docentes con altas cualidades de asertividad, que demuestren un buen desempeño pedagógico en sus labores y que se desenvuelvan en un buen clima organizacional, de tal manera que se pueda lograr una alta calidad educativa en el país.

Los resultados de la investigación, contraria a la importancia que plantean los fundamentos teóricos, indican que los docentes en la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”, actúan generalmente con un bajo nivel de asertividad, sus estudiantes evidenciaron que su trabajo pedagógico sólo llega a un nivel regular de desempeño, y que ellos mismos perciben que existe un mal clima organizacional en su institución. Por lo tanto, se plantea la necesidad de generar alternativas que permitan superar estas deficiencias para alcanzar niveles óptimos de calidad educativa en la institución.

De la investigación se puede deducir algunos planteamientos que puedan ayudar a mejorar la labor docente en la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”.

Es necesario que los docentes de la institución desarrollen habilidades asertivas para mejorar la comunicación con sus estudiantes y toda la comunidad educativa del plantel. Los docentes

también deben de preocuparse por alcanzar mayores niveles de desempeño en su labor pedagógica con sus estudiantes, esto ayudará a alcanzar metas pedagógicas expuestas en su Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, es de capital importancia generar un clima organizacional cálido y motivador, esto permitirá que todos los miembros de la institución educativa se desempeñen en un ambiente donde impere la confianza y la honestidad, haciendo de la educación un verdadero instrumento de transformación social.

## **CONCLUSIONES**

1. Existen relaciones significativas entre Asertividad, Desempeño Pedagógico y Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”
2. Existen relaciones positivas y significativas entre Asertividad y Desempeño Pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”
3. Existen relaciones positivas y significativas entre Asertividad y Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”
4. Existen relaciones positivas y significativas entre Desempeño Pedagógico y Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”

## ***SUGERENCIAS***

1. Demostrada la influencia que tienen las habilidades asertivas y el clima organizacional en el desempeño pedagógico de los docentes, se debe promover e implementar cursos y talleres sobre estos aspectos importantes para alcanzar mejores resultados el trabajo pedagógico que realizan los docentes.
2. Dar a conocer a la dirección de la institución educativa los resultados de este estudio para que puedan plantear estrategias que permitan mejorar el comportamiento asertivo del docente, lograr un mejor desempeño en su labor pedagógica y crear un clima adecuado en su organización educativa.
3. Generar otras investigaciones referido al trabajo docente, relacionada con otras variables como: Personalidad Eficaz, Inteligencia Emocional, etc., con la intención de contar con mayores evidencias empíricas sobre esta variable.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

01. ADAIR, J. (1980): ***El liderazgo basado en la acción***. México: Mc Graw Hill.
02. ALVES, J. (2000): ***Liderazgo y clima organizacional***. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
03. ASCENCIO, A. (2007): ***Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao***. Lima: Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.
04. BUNGE, Mario. (1985): ***La investigación científica***. Barcelona: Ariel.
05. CABALLO, Vicente. (1986): ***Teoría, evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales***. Valencia: Promolibro.
06. CALIGIORE, C. I (2005): ***Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso***. Recuperado de: [www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf](http://www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf).
07. CANCINO, M. y CORNEJO, R. (2001): ***La percepción de Clima Escolar en Jóvenes Estudiantes de Liceos Municipales y Particulares Subvencionados de Santiago***. Santiago: TESIS. CERE.

08. CAPELLA, J. (2000): ***La calidad de la Educación en el Aula, Conferencia en el IV Congreso Nacional de Educadores.*** Lima: UPC.
09. CIDE/EDUCALTER. (1998): ***El aula, un Lugar donde Vivir en Democracia, guía para Maestros y Maestras.*** Lima: UPC.
10. COCHRAN, W. (1981): ***Técnicas de muestreo.*** México: Continental S.A.
11. CHIAVENATO, A. (1984): ***Introducción a la teoría general de la administración.*** Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).
12. CHITTENDEN, G. F. (1982): ***Un estudio experimental del tratamiento de la asertividad en los niños.*** EE.UU.: Monografía de la Sociedad de los Niños.
13. DAZA PORTOCARRERO, Jorge. (2016): ***Análisis estadístico con SPSS 22.*** Lima: Megabyte.
14. DEL CASTILLO, I. SC ACOSTA, M. Y LIC. MONTES, A. (2008): ***Monografías: Clima Institucional,*** extraído el 02 de marzo del 2009 desde [http:// monografias.com/trabajos. 31/clima organizacional- aula /clima-organizacional aula-Shtml# quees](http://monografias.com/trabajos.31/clima%20organizacional-aula/clima-organizacional-aula-Shtml#quees)
15. FERNANDEZ, Isabel. (2005): ***Escuela sin Violencia.*** Lima: Alfaomega-Narcea.

16. FISCHMAN, D. (2000): ***El espejo de un líder***. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
17. GARCÍA PÉREZ, M. (1996): ***Agresividad y retraimiento social***. Madrid: Albor.
18. GARCIA, C. (2006): ***Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón***. Lima: Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
19. GARCÍA, J. (2007): ***Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje significativo en la I.E. General Prado de Bellavista Callao***. Lima: Tesis de maestría Universidad Enrique Guzmán y Valle.
20. GIBSON y colaboradores (1984): ***Clima organizacional***. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos/31/clima-organizacional-aula.shtml>
21. GONCALVES, A. (2000): ***Fundamentos del clima organizacional***. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
22. KERLINGER, F. (1979): ***Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento***. México: Interamericana S.A.
23. KERLINGER, F. (1979): ***Investigación del comportamiento. Técnica y metodología***. México: Interamericana S.A.
24. LEON ZAMORA, Eduardo. (1997): ***Aprendiendo a vivir con los otros***. Lima: Tarea.

25. MENARGUEZ, J. (2004): ***Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma.*** Madrid: Fundación Index.
26. MICHELSON, Larry y Otros. (1987): ***Las habilidades sociales en la infancia. Evaluación y tratamiento.*** Barcelona: Martínez Roca.
27. MILLA, I. A. (2008): ***El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias.*** Lima: Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
28. MONTENEGRO A, (2003): ***Evaluación del Desempeño Docente.*** Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
29. MURILLO, J. Y CUENCA, R. (2007): ***Clima institucional y liderazgo.*** Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
30. NAVAS, J. (1995): ***Modificación de conducta y disciplina asertiva.*** Puerto Rico: EUDEBA.
31. RINCÓN, J. (2005): ***Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.*** Lima: Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

32. RINCÓN, J. (2005): ***Relación entre estilo y liderazgo y el desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas***. Lima: Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
33. RODRIGUEZ, N. (2004): ***El clima escolar***. Revista digital "Investigación y educación "Revista N° 7, volumen 3 marzo. Extraído el 28 de enero del 2010 desde [WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod\\_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF](http://WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF).
34. RUBIO EXEBIO, Magaly. (2000): ***Habilidades sociales***. Lima: Facultad de Psicología. U.N.M.S.M.
35. SALM, Randall. (2005): ***La solución de conflictos en la escuela***. Lima: Orbis Ventures S.A.C.
36. VALDÉS, H. (2004): ***El desempeño del maestro docente y su evaluación***. La Habana: Pueblo y Educación.
37. VALDÉS, H. (2009): ***Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes***. Lima: Consejo Nacional de Educación.
38. VALDIVIA, E. (2003). ***Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica***. Lima: Printed in Perú.
39. VALLES, Antonio. (1998): ***Habilidades sociales y resolución de conflictos interpersonales***. Perú: Libro Amigo.

40. VIÑAS, J. (2004): ***Conflictos en los Centros Educativos***. España:

Editorial GRAO.

41. WILSON, J. (1992): ***Cómo valorar la calidad de la enseñanza***.

Barcelona: Paidós.

# **A N E X O**

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3 “ANTENOR RIZO PATRÓN  
LEQUÉRICA”**

**A D C A - 1**

**Autoinforme de Conducta Asertiva**

APELLIDOS Y NOMBRES.....

EDAD.....SEXO.....FECHA.....

A continuación encontrarás una serie de afirmaciones sobre determinados comportamientos.

Lee con atención y cuidado cada una de ellas.

En cada caso señale con una **X** la casilla correspondiente a la alternativa que mejor represente tu forma de reaccionar en cada situación, de acuerdo a los códigos de valores.

El significado de los códigos de valores son los siguientes:

- CN** : **Nunca o casi nunca** me sucede.
- AV** : **A veces o en alguna ocasión** me sucede.
- AM** : **A menudo o con cierta frecuencia** me sucede.
- CS** : **Siempre o casi siempre** me sucede.

POR FAVOR CONTESTE TODAS LAS AFIRMACIONES.

NO EMPLEES DEMASIADO TIEMPO EN PENSAR LAS RESPUESTAS.

NO HAY RESPUESTAS BUENAS O MALAS, sólo debes responder con la mayor precisión y sinceridad posible a las afirmaciones.

Por favor, antes de comenzar complete los datos que aparecen en la parte superior de esta página.

Gracias.

## PARTE 1

ITEMS	VALORES			
	CN	AV	AM	CS
1. Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nervioso/a tener que exponer mi propia opinión.				
2. Cuando estoy enfadado/a, me molesta que los demás se den cuenta.				
3. Cuando hago algo que creo que no gusta a otros, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí.				
4. Me disgusta que los demás me vean, cuando estoy nervioso/a.				
5. Cuando me equivoco, me cuesta reconocerlo ante los demás.				
6. Si se me olvida algo, me enfado conmigo mismo/a.				
7. Me enfado, si no consigo hacer las cosas perfectamente.				
8. Me siento mal cuando tengo que cambiar de opinión.				
9. Me pongo nervioso/a o tenso/a cuando quiero hacer un elogio a alguien.				
10. Cuando me preguntan algo que ignoro, procuro justificarme por no saberlo.				
11. Cuando estoy triste, me disgusta que los demás se den cuenta.				
12. Me siento mal conmigo mismo/a, ni no entiendo algo que me están explicando.				
13. Me cuesta trabajo aceptar las críticas que me hacen, aunque comprenda que son justas.				
14. Cuando me critican sin razón, me enfada o me pongo nervioso/a tener que defenderme.				
15. Cuando creo haber cometido un error, busco excusas que me justifiquen.				
16. Cuando compruebo que no sé algo, me siento mal conmigo mismo/a.				
17. Me cuesta hacer preguntas personales.				
18. Me cuesta pedir favores.				
19. Me cuesta decir NO, cuando me piden que haga algo que yo no quiero hacer.				
20. Cuando me hacen algún elogio, me pongo nervioso/a y no sé qué hacer o decir.				

## PARTE 2

ITEMS	VALORES			
	CN	AV	AM	CS
1. Me molesta que no me entiendan, cuando explico algo.				
2. Me irrita mucho que me lleven la contraria.				
3. Me molesta que los demás no comprendan mis razones o mis sentimientos.				
4. Me enfado, cuando veo que alguien cambia de opinión con el paso del tiempo.				
5. Me molesta que me pidan ciertas cosas, aunque lo hagan de buenas maneras.				
6. Me molesta que me hagan preguntas personales.				
7. Me desagrada comprobar que las personas no se esfuercen en hacer las cosas de la mejor manera posible.				
8. Me enfado, cuando compruebo la ignorancia de algunas personas.				
9. Me siento o me sentiría mal, si compruebo que una persona que aprecio toma una decisión que yo considero equivocada.				
10. Me enfado, si veo a alguien comportándose de un modo que no me gusta.				
11. Me disgusta que me critiquen.				
12. Siento malestar hacia la persona que me niega algo razonable, que le pido de buenas maneras.				
13. Me altera, ver a personas que no controlan sus sentimientos: lloran, gritan, se muestran excesivamente contentas,...				
14. Me desagrada que no se dé a las cosas la importancia que tienen.				
15. Me molesta que alguien no acepte una crítica justa.				

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3 “ANTENOR RIZO PATRÓN  
LEQUÉRICA”**

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

ESTIMADO DOCENTE:

Agradecemos su colaboración con la Investigación desarrollando el cuestionario que permitirá medir el clima organizacional que predomina en su Institución Educativa.

El cuestionario es de carácter anónimo.

Seguidamente te presentamos 30 casos acerca del clima organizacional. Te pedimos que contestes a dichas preguntas reflexionando detenidamente sobre el contenido de cada una de ellas, luego marque una sola respuesta de acuerdo con las características que corresponden al clima que percibes en tu institución educativa.

El significado de los valores son los siguientes:

**1 = Muy bajo**

**2 = Bajo**

**3 = Regular**

**4 = Alto**

**5 = Muy alto**

NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, debes responder señalando con una **X** sólo una de las alternativas correspondiente a cada afirmación, con la mayor precisión y sinceridad posible a las cuestiones que se plantean.

Gracias por tu colaboración.

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN</b>					
1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
<b>MOTIVACIÓN</b>					
7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
<b>CONFIANZA</b>					
14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
<b>PARTICIPACIÓN</b>					
19. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los					

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
miembros del Consejo Educativo?					
<b>21.</b> ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
<b>22.</b> ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
<b>23.</b> ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
<b>24.</b> ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
<b>25.</b> ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
<b>26.</b> ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
<b>27.</b> ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
<b>28.</b> ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
<b>29.</b> ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
<b>30.</b> ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3 “ANTENOR RIZO PATRÓN  
LEQUÉRICA”**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE  
(C E D)**

ESTUDIANTE EVALUADOR:.....

EDAD.....SEXO.....CICLO.....FECHA...

DOCENTE

EVALUADO:.....

Este es un cuestionario que permite conocer el desempeño que tiene el docente en sus labores. Seguidamente te presentamos 48 enunciados acerca del trabajo que realiza el docente. Te pedimos que contestes a dichas afirmaciones reflexionando detenidamente sobre el contenido de cada una de ellas, luego marque una sola respuesta de acuerdo con las características que corresponden al docente evaluado.

El significado de los valores son los siguientes:

**1 = Altamente en desacuerdo**

**2 = En desacuerdo**

**3 = Indiferente**

**4 = De acuerdo**

**5 = Totalmente de acuerdo**

NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, sólo debes responder con la mayor precisión y sinceridad posible a las cuestiones que se plantean.

Por favor, antes de comenzar complete los datos que aparecen en la parte superior de esta página.

Gracias por tu colaboración.

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
1. Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.					
2. Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.					
3. Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.					
4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.					
5. Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.					
6. Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.					
7. Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.					
8. El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.					
9. Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).					
10. Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).					
11. Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.					
12. Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.					
13. Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.					
14. Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
15. Promueve el autodidactismo y la investigación.					
16. Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.					
17. Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.					
18. Se involucra en las actividades propuestas al grupo.					
19. Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.					
20. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.					
21. Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.					
22. Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.					
23. Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
24. Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.					

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
25. Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.					
26. Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.					
27. Hace interesante la asignatura.					
28. Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.					
29. Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.					
30. Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.					
31. Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.					
32. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.					
33. Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.					
34. Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.					
35. Otorga calificaciones imparciales.					
36. Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.					
37. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.					
38. Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.					
39. Asiste a clases regular y puntualmente.					
40. Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.					
41. Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.					
42. Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.					
43. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.					
44. Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.					
45. Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.					
46. En general, pienso que es un buen docente.					
47. Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente.					
48. Yo recomendaría a este docente					

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**TÍTULO: “ASERTIVIDAD, DESEMPEÑO PEDAGÓGICO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 03 ‘ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUÉRICA’ DEL DISTRITO DE CHAUPIMARCA – PASCO”**

	<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
General	¿Qué relación existe entre asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”?	Determinar la relación que existe entre asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”	Hi=Existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad, desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipo de investigación: <i>Investigación científica básica</i></li> <li>2. Diseño de investigación: <i>Investigación No Experimental</i> Diseño específico: <i>Transeccional correlacional</i></li> <li>3. Población: N = 777</li> <li>4. Muestra: n = 270</li> </ol>
Específico 1	a)¿Qué relación existe entre asertividad y desempeño pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”?	a)Establecer la relación que existe entre asertividad y desempeño pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”	H1=Existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad y desempeño pedagógico en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Métodos: <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Método Inductivo</li> <li>⇒ Método Deductivo</li> <li>⇒ Método Analítico</li> <li>⇒ Método Sintético.</li> </ul> </li> <li>6. Instrumentos de recolección de datos: <ul style="list-style-type: none"> <li>D) Para medir Asertividad <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autoinforme de Conducta Asertiva (ADCA – 1)</li> </ul> </li> <li>E) Para medir Desempeño Pedagógico <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuestionario de Evaluación Docente ( CED )</li> </ul> </li> <li>C) Para medir Clima Organizacional <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuestionario de Clima Organizacional</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>7. Técnicas de procesamiento de datos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de Frecuencia</li> </ul> </li> </ol>
Específico 2	b)¿Qué relación existe entre asertividad y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”?	b)Establecer la relación que existe entre asertividad y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”	H2=Existe una relación estadísticamente significativa entre asertividad y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”	

Específico 3	c)¿Qué relación existe entre desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”?	c)Establecer la relación que existe entre desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”	H3=Existe una relación estadísticamente significativa entre desempeño pedagógico y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 03 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Media Aritmética</li> <li>- Desviación Estándar</li> <li>- Coeficiente de Correlación de Pearson</li> <li>- Coeficiente de Correlación rho de Spearman</li> </ul> <p>8. Tratamiento estadístico: Los análisis y tratamiento estadístico se realizaron con el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versión 22.</p>
--------------	---	---	---	---

OPERACIONALIZACIÓN		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Asertividad	Comportamiento Autoasertivo	Pensar de manera propia y diferente. Actuar de manera propia y diferente. Estar triste, enfadado o alegre. Elogiar y recibir elogios. Equivocarse u olvidar algo. A hacer las cosas de manera imperfecta. No saber o entender algo. Decidir la importancia de las cosas. Cambiar de opinión. Hacer/recibir peticiones.
	Comportamiento Heteroasertivo	Pensar de manera propia y diferente. Actuar de manera propia y diferente. Estar triste, enfadado o alegre. Equivocarse u olvidar algo. A hacer las cosas de manera imperfecta. No saber o entender algo. Decidir la importancia de las cosas. Cambiar de opinión. Hacer/recibir peticiones.
Clima Organizacional	Comunicación	Comunicación, Traslado de información. Rapidez, agilidad. Respeto. Aceptación. Espacios y horarios. Ocultar información.
	Motivación	Satisfacción. Reconocimiento. Prestigio. Autonomía.
	Confianza	Confianza. Sinceridad.
	Participación	El profesorado propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación.
Desempeño Docente	Dominio de la asignatura	Conoce los temas. Sustenta científicamente los contenidos temáticos.
	Planificación del curso	Realiza planes de aprendizaje. Da a conocer sus planes.
	Ambientes de aprendizaje	Propicia un buen clima de estudio en el aula.
	Estrategias, métodos y técnicas	Usa estrategias y técnicas modernas de aprendizaje.
	Motivación	Estimula el interés de los estudiantes para el aprendizaje.
	Evaluación	Desarrolla evaluaciones que favorezcan el aprendizaje.
	Comunicación	Actúa con asertividad en todo momento.
	Gestión del curso	Dirige adecuadamente las actividades de la asignatura.
	Tecnologías de la información y comunicación	Promueva el uso de las TICs en las clases.
	Satisfacción general	Tiene buena reputación como docente.

