

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA



T E S I S

**Clima Institucional y Habilidades Sociales en Docentes Administrativos en
la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora de las Mercedes” La**

Merced – Chanchamayo – Junín 2022

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Educación

Con Mención: Historia, Ciencias Sociales y Turismo

Autor:

Bach. Geidy Soledad FLORES QUINTANA

Asesor:

Mg. Pelayo Teodoro ALVAREZ LLANOS

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA



T E S I S

**Clima Institucional y Habilidades Sociales en Docentes Administrativos en
la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora de las Mercedes” La**

Merced – Chanchamayo – Junín 2022

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Marcelino Erasmo HUAMAN PANEZ
PRESIDENTE

Dr. Sanyorei PORRAS COSME
MIEMBRO

Dr. Nora Esmila HINOSTROZA CAMPOS
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 182 – 2024

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

FLORES QUINTANA, Geidy Soledad

Escuela de Formación Profesional:

Educación Secundaria

Tipo de trabajo:

Tesis

Título de trabajo:

Clima Institucional y Habilidades Sociales en Docentes Administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora de las Mercedes” La Merced – Chanchamayo – Junín 2022

Asesor:

ALVAREZ LLANOS, Pelayo Teodoro

Índice de Similitud:

17%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity.



Firmado digitalmente por VALENTIN
MELGAREJO Teofilo Felix FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.09.2024 15:28:21 -05:00

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mi padre en el cielo, a mi madre, a mis hermanos y abuelos por el gran apoyo en cada etapa de mi vida y la realización de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

 Mi gratitud eterna a la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a mi asesor de tesis, ante el ejemplo compartido durante el aprendizaje, a los co-estudiosos(as), que troquelaron mi crecimiento.

RESUMEN

La presente investigación se trabajó a partir del problema de no existir un buen clima institucional, ya que había impactos negativos en el buen desempeño laboral en toda la comunidad educativa, teniendo en cuenta que una buena relación entre los integrantes de la comunidad educativa beneficia al desarrollo institucional, para el cual los directivos administrativos deben crear un ambiente apropiado; durante el desarrollo de la investigación se recurrió a una adecuada metodología con la finalidad de obtener una apropiada información desde el enfoque cuantitativo y el diseño de estudio correlacional, para ello se trabajó con la totalidad de docentes administrativos aplicando los instrumentos necesarios a cada de los investigados y según los resultados se determina que en relación al objetivo de estudio de la investigación existe una relación elevada y significativa entre el clima institucional y habilidades sociales en docentes, administrativos de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”; concluyendo que es necesario implementar talleres de fortalecimiento socio afectivo en la comunidad educativa.

Palabras clave: clima institucional, habilidades sociales.

ABSTRACT

This research was carried out based on the problem of not having a good institutional climate, since there were negative impacts on good work performance in the entire educational community, taking into account that a good relationship between the members of the educational community benefits development. institutional, for which administrative managers must create an appropriate environment; During the development of the research, an appropriate methodology was used in order to obtain appropriate information from the quantitative approach and the correlational study design. To do so, we worked with all administrative teachers, applying the necessary instruments to each of those investigated. and according to the results, it is determined that in relation to the objective of the research study, there is a high and significant relationship between the institutional climate and social skills in teachers and administrators of the Educational Institution “Our Lady of Mercedes”; concluding that it is necessary to implement socio-affective strengthening workshops in the educational community.

Keywords: institutional climate, social skills.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación pone énfasis en el clima institucional y las habilidades sociales, considerando que el clima institucional es un aspecto importante en la vida de todo ser humano y aún más relacionada a una institución educativa. Y las habilidades sociales que son importantes en la interrelación de las personas que laboran, atienden y afrontan diversos problemas que enfrentan con los adolescentes y con sus pares dentro de la institución educativa. Para el MINEDU el clima institucional involucra ponderar las disímiles experiencias, memorias culturales, exaltaciones, posibilidades y convenciones de vincularse que acarrea consigo la variedad de sujetos que configuran la familia educativa: discípulos, facilitadores, administrativos, auxiliares de educación, familias y directivos. Bajo esa óptica, agenciar el clima institucional y la acuerdo socio-escolar comporta un álgido reto para un ente como el plantel, que fue proverbialmente rígida y despótica, donde los docentes y administrativos han sido ubicados por los directivos en condición de súbditos. A diferencia de ello, las familias formativas deben enlazar la diversidad de intenciones y formas de manifestarse, con la intención común mencionada en el (PEI).

En el Capítulo I: Problema de Investigación, presento la identificación y determinación del problema, a su vez la delimitación del estudio, además, la formulación del problema, los objetivos que tiene esta investigación, de igual manera la justificación y limitaciones que se generan en este estudio.

En el cap. II: Marco teórico, se han considerado los antecedentes encontrados en los diferentes escenarios tales como internacional, nacional y local, además el marco teórico necesario, conteniendo definiciones y conceptos de cada una de las variables que forman parte de la investigación: autoestima y plan de tutoría; en seguida se considera el esclarecimiento de vocablos, las hipótesis y la operacionalización de variables.

En el cap. III: Metodología y técnicas del estudio, donde se define el tipo de estudio y el método empleado, así como el diseño de investigación, las estrategias empleadas para la prueba de hipótesis, la técnica de muestreo utilizada, el método empleado para compilación de la información, de igual manera el tratamiento cabal de los instrumentos: la orientación ética respectiva.

El cap. IV: Resultados y Discusión, se hace el análisis del trabajo de campo, teniendo por orden la presentación de resultados y su análisis y discusión, haciendo uso para ello de una gama de instrumentos estadísticos como las Tablas, procesados mediante el SPSS V 26, que hicieron posible una visualización pertinente de los hallazgos obtenidos con la aplicación de los instrumentos de investigación, para luego realizar el análisis dinámico de la prueba de hipótesis donde se aceptaron las hipótesis de investigación, a partir de los resultados obtenidos del análisis de correlación de Pearson. De igual manera se realiza la discusión de resultados correspondiente. Para concluir se dan a conocer conclusiones y recomendaciones respectivas a las que arribo la investigación, además se considera las referencias bibliográficas consultadas y los respectivos anexos de acuerdo al reglamento de grados y títulos estipulado por la universidad.

Geidy

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	2
1.3. Formulación del problema	2
1.3.1. Problema general.....	2
1.3.2. Problemas específicos:	3
1.4. Formulación de Objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos:	4
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.2. Bases teóricas científicas	12
2.3. Definición de términos básicos	27
2.4. Formulación de hipótesis	32
2.4.1. Hipótesis general	32

2.4.2. Hipótesis específicas:	33
2.5. Identificación de variables	33
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	35
3.2. Nivel de investigación.....	35
3.3. Método de investigación	35
3.4. Diseño de investigación:	35
3.5. Población y muestra	36
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	37
3.8. Tratamiento estadístico	37
3.9. Orientación Ética filosófica y epistémica	38

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	40
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	40
4.3. Prueba de Hipótesis.....	56
4.4. Discusión de resultados.....	57

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	37
<i>Tabla 2. Confiabilidad</i>	41
<i>Tabla 3. Confiabilidad</i>	41
<i>Tabla 4. Clima institucional</i>	41
<i>Tabla 5. Comunicación</i>	42
<i>Tabla 6. Condiciones laborales</i>	43
<i>Tabla 7. Involucramiento laboral</i>	44
<i>Tabla 8. Autorrealización</i>	46
<i>Tabla 9. Supervisión</i>	47
<i>Tabla 10. habilidades sociales</i>	48
<i>Tabla 11. Primeras habilidades sociales</i>	49
<i>Tabla 12. Habilidades sociales avanzadas</i>	50
<i>Tabla 13. Habilidades relacionadas con sentimiento</i>	51
<i>Tabla 14. Habilidades alternativas a la agresión</i>	52
<i>Tabla 15. Habilidades frente al estrés</i>	54
<i>Tabla 16. Habilidades de planificación</i>	55
<i>Tabla 17. Correlaciones</i>	57
<i>Tabla 18. Correlación nula 1</i>	57
<i>Tabla 19. Correlaciones 2</i>	59
<i>Tabla 20. Correlación nula 2</i>	59
<i>Tabla 21. Correlación 3</i>	61
<i>Tabla 22. Correlación nula</i>	61
<i>Tabla 23. Correlación 4</i>	63
<i>Tabla 24. Correlación nula 4</i>	64

<i>Tabla 25. Correlación 5</i>	66
<i>Tabla 26. Correlación nula 5</i>	66
<i>Tabla 27. Correlación 6</i>	68
<i>Tabla 28. Correlación nula 6</i>	68

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Clima institucional</i>	42
<i>Figura 2.comunicación</i>	43
<i>Figura 3.condiciones laborales</i>	44
<i>Figura 4.involucramiento laboral</i>	45
<i>Figura 5. Autorrealización</i>	46
<i>Figura 6. Supervisión</i>	47
<i>Figura 7.habilidades sociales</i>	48
<i>Figura 8. Primeras habilidades sociales</i>	49
<i>Figura 9. Habilidades sociales avanzadas</i>	50
<i>Figura 10. Habilidades relacionadas con los sentimientos.</i>	51
<i>Figura 11. Habilidades alternativas a la agresión.</i>	53
<i>Figura 12. Habilidades para hacer frente al estrés.</i>	54
<i>Figura 13. Habilidades de planificación</i>	55

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Los resultados de diversas encuestas llevadas a cabo en este estudio resaltan la importancia de indagar en las características del entorno institucional en las instituciones, considerando el impacto que esto puede tener en el rendimiento, la productividad y el desempeño académico de los estudiantes. Esta información puede generar propuestas que promuevan la mejora constante de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema de educación superior a nivel nacional.

Es evidente que un ambiente institucional desfavorable no propicia un compromiso por parte de los docentes y administrativos para alcanzar las metas de la institución. Solo un entorno propicio permite este compromiso. Por lo tanto, tanto los directores educativos como los administrativos deben trabajar en conjunto para crear y mantener un ambiente favorable.

La calidad del ambiente organizacional, también conocida como clima laboral, es la percepción que los miembros de una organización tienen sobre su

entorno y que influye directamente en su comportamiento. Los estudios sobre el clima organizacional proporcionan información que retroalimenta lo procesual que forman el comportamiento de la institución, lo que posibilita planificar cambios en las actitudes y comportamientos de los miembros, así como en la estructura organizacional, dentro de uno o varios subsistemas que componen la organización.

Es crucial analizar el clima organizacional en una institución educativa, como una universidad, para evaluar su impacto en los comportamientos de los docentes, personal administrativo y alumnos. Esto se logra mediante la estabilidad cognitiva, lo que permite filtrar el nivel y las condiciones reales de motivación laboral y desempeño profesional.

En la actualidad, el éxito en cualquier rol laboral requiere comprensión y competencia, incluyendo habilidades conceptuales y técnicas, así como habilidades sociales. Estas habilidades capacitan a las personas para establecer relaciones productivas y satisfactorias con sus colegas y clientes.

1.2. Delimitación de la investigación

El objetivo de la investigación será analizar la correlación entre el clima institucional y las habilidades sociales en docentes y administrativos del nivel de educación secundaria de la I.E.I. "Nuestra Señora de las Mercedes" en La Merced, Chanchamayo, Junín, durante el año 2022.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre clima institucional y habilidades sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022?

1.3.2. Problemas específicos:

- a. ¿Qué relación existe entre habilidades sociales y comunicación en docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022?
- b. ¿Qué relación existe entre Habilidades sociales y condiciones laborales en docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022?
- c. ¿Qué relación existe entre habilidades sociales e incremento laboral docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022?
- d. ¿Qué relación existe entre habilidades sociales y autorrealización en docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022”?
- e. ¿Qué relación existe entre habilidades sociales y supervisión en docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre clima institucional y habilidades sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

1.4.2. Objetivos específicos:

- a. Describir la relación existe entre habilidades sociales y comunicación en docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.
- b. Describir la qué relación existe entre Habilidades sociales y condiciones laborales en docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.
- c. Determinar la relación existente entre habilidades sociales e incremento laboral docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.
- d. Describir la relación existe entre habilidades sociales y autorrealización en docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.
- e. Determinar la relación existente entre habilidades sociales y supervisión en docentes administrativos en la Institución Educativa

Integrada “Nuestra Señora de Las Mercedes” La Merced
Chanchamayo Junín 2022.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación legal:

- a) La C. P. del Perú de 1993 establece disposiciones sobre la E. B. R.
- b) La L.G. de Educación N° 28044, en su art. 38, hace referencia a la Investigación Educativa, promoviendo en la educación con la colaboración de universidades y la DRE.
- c) El D. C. N. de la Educación Básica Regular fue publicado en 2009.
- d) El Reglamento de Grados y Títulos de la UNDAC.

Justificación teórica:

Esta investigación desempeñará un papel fundamental en la búsqueda de nuevas soluciones para los desafíos del entorno institucional, ya que sus hallazgos servirán como base para futuros estudios similares. Como resultado, se podrán generar alternativas que contribuyan a la mejora continua de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema de educación superior en todo el país.

Además, se debe considerar el respaldo legal proporcionado por la C. P. P., específicamente en el Título I: De la Persona y la Sociedad, Capítulo II: De los Derechos Económicos y Sociales. La L. G. de Educación también otorga importancia a este enfoque.

Justificación práctica:

De acuerdo con Chiavenato, "Una organización existe solamente si dos o más personas trabajan juntas y alcanzan objetivos comunes, que no pueden ser alcanzados individualmente". Esta tarea intelectual intenta destacar que el alcance de metas compartidas sólo se consigue si los individuos que interactúan en las II

EE instituyen vínculos interpersonales en armonía con las normas, valores, formas de comunicación, liderazgo, comportamientos, creencias, lenguaje y símbolos.

La necesidad de esta investigación surge a raíz de los conflictos recurrentes observados en las II EE públicas de La Merced, lo que se traduce en relaciones interpersonales inadecuadas, entornos organizacionales desfavorables y un rechazo social hacia estas instituciones.

1.6. Limitaciones de la investigación

- a) Existe una escasez de investigaciones similares sobre este tema, así como pocas publicaciones disponibles, muchas de las cuales tienen acceso restringido
- b) Esto es especialmente notable en los estudios internacionales disponibles en internet, lo que representa un desafío para la búsqueda de antecedentes.
- c) La bibliografía disponible sobre clima institucional y habilidades sociales es muy limitada.
- d) La falta de apoyo financiero para este estudio ha llevado a que la investigación sea autofinanciada.
- e) Existe una carencia de estandarización en los instrumentos de investigación en relación con el coeficiente de confiabilidad y el coeficiente de validez, los cuales no están ajustados a nuestro contexto educativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Novara, C. L. (2019) presentó su estudio "Clima Organizacional: Confianza Compartida, Conciencia Comunitaria y Liderazgo Gerencial en las Escuelas Secundarias de Tabasco", el cual ofrece una visión integral de la organización escolar al explorar las variables más relevantes que los docentes perciben para identificar a la institución como una comunidad. El clima, siendo un concepto abstracto, se estudia y mide a través de aspectos como la creencia compartida, el sentido de comunidad y el liderazgo gerencial, lo que permite comprender el grado de integración social y cohesión dentro de la institución.

Para recopilar datos, se empleó una encuesta diseñada para conocer la percepción de los docentes, utilizando un cuestionario con ítems calificados en una escala del 1 al 6. El análisis de los datos se realizó mediante técnicas estadísticas que confirmaron la validez del modelo propuesto.

El ambiente en las escuelas secundarias refleja un conjunto de valores, estándares, metas e ideas compartidas por los docentes sobre sí mismos, sus

estudiantes, administradores y padres, así como su relación con el éxito académico de los estudiantes en el estado. Este ambiente organizacional se caracteriza por la confianza, el sentido de comunidad y el liderazgo gerencial.

El estudio se llevó a cabo en escuelas secundarias y preparatorias técnicas en el estado de Tabasco durante el ciclo escolar 2005-2006, abarcando un total de 128 instituciones educativas. La muestra utilizada fue bietápica, con un muestreo inicial de 38 escuelas y luego una selección del 50% de los docentes de cada escuela muestreada.

Los resultados revelaron que solo el 33.30% de los docentes consideraban que la misión y las metas eran compartidas dentro de la escuela. Respecto a la creencia en las capacidades de los estudiantes, el 72.36% de los docentes opinaban que los estudiantes no tenían un óptimo nivel de aprendizaje. Además, el 81.31% consideraban que los estudiantes no eran capaces de alcanzar los objetivos curriculares de la educación secundaria. Se encontró una correlación significativa del 71.6% entre las creencias sobre las metas escolares y las percepciones de éxito estudiantil.

En cuanto a la preparación académica, solo el 9.88% de los docentes creía que los estudiantes estaban óptimamente preparados para la escuela secundaria. En relación con el comportamiento estudiantil, el 66.80% de los docentes opinaban que había indisciplina dentro y fuera del aula. Para prevenir la indisciplina, el 50.87% de los docentes consideraban que sus acciones eran óptimas, lo que incluía apoyo a los estudiantes, atención a las ausencias y prácticas de instrucción que promovían la comunicación y el aprendizaje. Sin embargo, solo el 37.21% de los docentes demostraban una asistencia y

puntualidad óptimas, sugiriendo que estos aspectos no son distintivos en los docentes de secundaria.

Hilario, M. (2019), en su investigación titulada "Investigación sobre Clima Organizacional Escolar: Una Aproximación Comparada para México y Uruguay", publicada en la Revista Electrónica Iberoamericana de Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación, abordó el concepto de clima organizacional como un factor determinante que describe las escuelas a través de diversos aspectos como la tradición, la naturaleza y los grupos, la afiliación y el apoyo profesional dentro de la institución.

El estudio reveló que, en las escuelas primarias, las relaciones de amistad entre los miembros de la comunidad escolar se debilitaban a medida que aumentaba el tamaño de la escuela. Dado que las escuelas primarias y secundarias difieren en términos de tamaño, cantidad de maestros y proporción de alumnos por maestro, es crucial comprender el entorno organizacional específico de las escuelas secundarias.

Nieves, F. (1997), en su estudio *"Desempeño Docente y Clima Organizacional en la Educación Secundaria de Agustín Codazzi en Venezuela"*, instituyó el vínculo entre el desempeño docente y el clima organizacional en una I. E. pública del estado Aragua. Para ello, se escogió una muestra probabilística aleatoria simple y estratificada, utilizando un procedimiento sistemático y fijando la tasa. Tras el ajuste, la muestra estuvo compuesta por quince (15) facilitadores de tiempo completo, miembros del Consejo Técnico Consultivo, veinte (20) maestros de medio tiempo y sesenta (60) estudiantes de segundo año, con énfasis en Ciencias Principales, durante el año académico.

En 1995, se llevaron a cabo estudios de campo no empíricos, descriptivos-correlacionados, transformados o segmentados. Durante estos estudios, se aplicaron las escalas Efido y Evado, así como el Cuestionario de Perfil Climático de la Organización (CDPCO). La validez y fiabilidad de estas escalas tipo Likert han sido previamente confirmadas en investigaciones anteriores. Sin embargo, el investigador procesó los resultados obtenidos y logró un nivel de validez y confiabilidad excelente. Para analizar e interpretar estos resultados, Álvarez, S. (2002), en su estudio sobre la cultura y el ambiente organizacional, exploró *los factores relacionados con la efectividad del Instituto de Oftalmología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.

Las investigaciones señalan que la Cultura Organizacional es desigual debido a la falta de compromiso genuino por parte de los empleados hacia su organización. Esta situación se presenta, en gran medida, porque los niveles más altos de la jerarquía no han dado importancia a la difusión, identificación y reconocimiento de los valores fundamentales. Además, la cercanía reconocida con los individuos que conforman la historia de la organización no se considera una prioridad.

También se señaló que los trabajadores se desmotivan con facilidad y se sienten desalentados porque no son conscientes de que se les percibe como personas capaces de aportar ideas innovadoras para mejorar su trabajo o contribuir al cambio.

Frías, D. (2003), en su estudio sobre el clima organizacional entre grupos de docentes de secundaria en una unidad de servicio educativo, en la ciudad de Lima, capital del Perú, realizado en la Universidad San Martín de Porras.

Los principales resultados obtenidos por características sociodemográficas revelan que, en cuanto al género, solo las mujeres muestran una percepción favorable en la subescala de Presión. En cuanto a la edad, no se encontraron diferencias en términos de proporción de respuestas favorables entre los grupos de edad. Sin embargo, se observó que los docentes de 35 a 39 años tendieron a percibir una dimensión menos favorable en la subescala II: Autoconciencia.

Para las características de logro educativo, no se observaron diferencias en ninguna proporción entre los grupos. En cuanto al estado civil, los docentes solteros muestran una percepción favorable únicamente en la subescala de Cohesión.

Para la característica de Condiciones de Trabajo, los docentes contratados mostraron percepciones desfavorables únicamente hacia el subdominio de Presión, mientras que los docentes designados exhiben percepciones sesgadas desfavorables solo para la subescala de Innovación.

En cuanto a la Duración del Servicio, los docentes con menos de un año de experiencia muestran una tendencia favorable hacia la escala de Cohesión.

A nivel local, hasta el momento no se han elaborado ni desarrollado proyectos de investigación o tesis que consideren el Clima Institucional y las Habilidades Sociales como variables de estudio. Este trabajo de investigación tiene como objetivo establecer esta línea de acción a nivel local, marcando un precedente en este campo.

2.2. Bases teóricas científicas

Clima institucional

"... representa el ámbito interno que prevalece entre los miembros de una organización, y está apretadamente relacionado con el nivel de motivación de sus copartícipes".

Vereau, W. (2008) define el clima institucional como el "Ecosistema que resulta de las interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución" (p. 56, 61). Según Gibson, se refiere al "Sistema de propiedades del entorno laboral que los trabajadores distinguen directa o no directa, y que son una significativa potencia para dirigir en su conducta y competencia".

Es cierto que existen numerosos estudios que buscan comprender la naturaleza y el significado del clima institucional. Sin embargo, sorprende que haya pocas sistematizaciones teóricas directamente vinculadas con este tema. Lo que predominan son derivaciones de teorías administrativas en general, siendo una de las más reconocidas la del psicólogo estadounidense Rensis Likert (1903-1981).

Likert propuso que los sistemas administrativos en general, y el clima organizacional en particular, están definidos por 3 tipos de variables: las v. causales (como las estructuras organizativas y administrativas, las decisiones, las competencias y las actitudes), las v. intermedias (como la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones), y las v. finales (como la productividad, la ganancia y la pérdida).

La combinación de estas variables define 2 grandes sistemas administrativos y climas organizacionales: el autoritario y el participativo. El clima autoritario se sustenta sobre 2 sistemas:

El autoritario explotador y el paternalista. Por otro lado, el clima participativo se fundamenta en el sistema consultivo y el sistema participativo.

De todas éstas, es significativo subrayar la influencia significativa de las actitudes en la enunciación de las interrelaciones, la comunicación y, en general, la cultura organizacional.

Las relaciones interpersonales

Las interacciones entre los miembros de la institución educativa se construyen sobre nexos y vínculos que constituyen el soporte social del sistema organizativo. La organización se define como la red de relaciones establecidas en función de las actitudes y el trato personal de sus miembros. Estas relaciones también incluyen la comunicación asociada con el desempeño y el cumplimiento de tareas. Por lo tanto, los componentes fundamentales de la organización son las personas, sus actitudes y las conexiones que establecen a través de la comunicación.

Los agentes

Según Medina Revilla, las personas que forman parte de la organización educativa son el eje de las relaciones interpersonales. La persona es el centro alrededor del cual giran la diversidad de nexos y vínculos que fundamentan la organización educativa. Es la persona quien adopta actitudes y brinda trato, quien establece vínculos y comunica.

Joyce, T. y Slocum, R. (2009) identificaron seis características de los climas organizacionales: 1. Preceptuales; 2. Psicológicos; 3. Abstractos; 4. Descriptivos; 5. No evaluativos, y 6. Sin acciones (pp. 487).

Rousseau, J. (2006) sostiene que el clima organizacional se refiere a la percepción de la práctica organizativa transmitida por los individuos que trabajan en un lugar (pp. 49).

Chiavenato, Idalberto (1994) en su obra "Administración de los recursos humanos" (pp. 120).

El clima institucional abarca diversas variables, como el ambiente físico, la estructura organizativa, el entorno social, el comportamiento organizacional y las características individuales de sus miembros. Estas variables proporcionan una visión integral de la organización y se centran en los siguientes aspectos:

Por supuesto, aquí está la mejora:

- a) **Ámbito físico:** incluye el espacio físico, las circunstancias de ruido, temperatura, contaminación, instalaciones, maquinaria, entre otros.
- b) **Estructura:** abarca el tamaño de la institución, la ordenación formal, el estilo de dirección, entre otros aspectos organizativos.
- c) **Ambiente social:** comprende el compañerismo, los conflictos entre individuos, los conflictos entre jefaturas de departamentos, las comunicaciones, y otros aspectos relacionados con las interacciones sociales en la organización.
- d) **Características personales:** se refiere a las actitudes, aptitudes, motivaciones, expectativas y otros rasgos individuales de los miembros de la institución.

- e) Comportamiento organizacional: engloba la productividad, el ausentismo, la rotación de personal, la satisfacción laboral, las tensiones y el estrés, entre otros comportamientos observados dentro de la organización.

Peiró, J (2006) "Clima organizacional" (pp.14,15)

Se entiende como un carácter del individuo, una estructura cognoscitiva del escenario organizacional que los individuos experimentan de manera colectiva.

Esta percepción influye en cómo perciben su entorno y, a su vez, moldea sus actitudes y comportamientos. En resumen, el Clima actúa como un fenómeno mediador entre las partes que conforman la organización y las motivaciones de los laborantes, lo que se refleja en su comportamiento y tiene efectos significativos para la organización, como la productividad, la satisfacción, el estrés, la rotación, entre otros aspectos.

Elementos del clima institucional

Gibson, James, Ivancevich, John M., y Donnelly, James (1996) en su obra "Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos" (pp. 181).

Los agentes

Son las personas que integran la comunidad educativa, cuya participación las convierte en actores fundamentales de la actividad del centro. Esta participación puede darse a nivel personal o asociativo, lo que precisa 2 tipos de agentes:

A. personales: Incluyen estudiantes, docentes, directivos y administrativos, quienes tienen participación en los diferentes niveles educativos básicos.

B. asociativos: Engloban la asamblea de docentes, asociaciones de estudiantes y agrupaciones de docentes, quienes actúan de manera conjunta en diversas instancias de la comunidad educativa.

Las relaciones

Las interacciones directas llevadas a cabo por los agentes de la institución educativa reflejan tanto las opciones personales como las relaciones funcionales en relación con los desempeños necesarios para la I. E. Esto se traduce en 2 aspectos distintivos:

Las condiciones de acogida, intervención, reciprocidad e independencia representan una dimensión positiva en el ambiente organizacional, mientras que las actitudes de reserva, ausentismo, competitividad, intolerancia y frustración reflejan una dinámica negativa.

Las interacciones funcionales, resultantes de las responsabilidades inherentes a los puestos de trabajo.

La comunicación

El canal que activa las conexiones. La fluidez y claridad de los mensajes e información determina el nivel de adaptación y desarrollo de las relaciones.

La cultura

Lo normativo se refiere al sistema de modelos de conducta, creencias, expectativas, aspiraciones, intereses, hábitos y estimaciones que, de manera consciente o inconsciente, guían la conducta de los miembros de la comunidad.

Importancia del clima institucional en la organización

Puede actuar como una relación o un impedimento para el desempeño de la institución, y es un componente distintivo que influya en el comportamiento de quienes forman parte de ella. En resumen, representa la percepción personal que

directivos y empleados tienen de la organización a la que pertenecen. Esto incluye cómo se siente un empleado con relación a su jefe, colaboradores y acompañantes de trabajo, lo cual se manifiesta en procesos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, junto a diversos aspectos. Esta información es relevante porque demuestra que el Clima Institucional impacta en el comportamiento observable de los miembros, al filtrar la realidad a través de percepciones arraigadas que afectan los niveles de habilidades sociales, entre otros aspectos.

Cambiar el enfoque en la administración de las instituciones educativas sería sumamente beneficioso, ya que influiría directamente en la forma en que estas organizaciones son dirigidas. Muchas veces, estas instituciones se caracterizan por la falta de compromiso y motivación de sus miembros. Es crucial comenzar a percibir al ser humano como parte integral de un todo, lo cual implica asumir responsabilidad y compromiso consigo mismo. En este contexto, el Clima Institucional juega un papel fundamental en el análisis de la organización, y es importante tenerlo siempre presente en nuestras consideraciones y decisiones.

Clima institucional y desarrollo organizacional

Retroalimentación:

El aprendizaje implica la adquisición de nuevos conocimientos sobre uno mismo, sobre los demás, sobre los procesos grupales o sobre la dinámica organizacional, aspectos que quizás antes no se tenían en cuenta de manera activa. La toma de conciencia de esta nueva información puede ser el primer paso hacia el cambio, siempre y cuando la retroalimentación no se perciba como amenazante. La retroalimentación juega un papel destacado en intervenciones como la consultoría de procesos, el análisis de la organización, la formación en

sensibilidad, la orientación o el asesoramiento, así como en la retroalimentación obtenida mediante cuestionarios.

Conciencia de las normas socioculturales mutantes o de las reglas disfuncionales presentes.

Por lo general, los individuos transforman su comportamiento, disposiciones, estimaciones, etc., cuando se dan cuenta de cambios en las normas que influyen en su conducta. La conciencia de una nueva norma tiene el potencial de inducir al cambio, ya que la persona tiende a ajustar su comportamiento para alinearlo con las nuevas normas. Por lo tanto, se considera que la conciencia es un factor de cambio en el comportamiento.

Incremento en la interacción y la comunicación

Cada vez más frecuente entre individuos y grupos pueden influir en cambios en las actitudes y comportamientos. Esta comunicación ampliada permite a las personas verificar sus percepciones para ver si están validadas socialmente y compartidas. Esta dinámica es fundamental en la mayoría de las intervenciones de Desarrollo Organizacional (DO). Una regla empírica es fomentar que las personas hablen e interactúen de nuevas formas constructivas, lo que puede dar lugar a resultados positivos.

Confrontación

La confrontación implica poner a la luz y tocar las distinciones en creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas, con el propósito de excluir los impedimentos a fin de una interacción efectiva. Es un proceso activo que busca discernir las diferencias reales que están afectando la situación, identificar los problemas subyacentes y trabajar en ellos de manera constructiva. Hay numerosos obstáculos que pueden obstaculizar el crecimiento y el aprendizaje, y

la confrontación se utiliza como base en la mayoría de las intervenciones para resolver conflictos. Estas intervenciones pueden incluir la formación de equipos intergrupales, la mediación de terceros y la negociación de roles.

Educación

Las actividades educativas en el desarrollo organizacional están diseñadas para mejorar tres aspectos fundamentales: a) el conocimiento y los conceptos, b) las creencias y actitudes inadecuadas, y c) las habilidades. Estas actividades pueden abordar diferentes áreas de contenido, como el logro de la tarea, las relaciones interpersonales y la dinámica de los procesos organizacionales.

Factores que contribuyen a mejorar el clima institucional

Comunicación

Proporcionar los sistemas, medios y climas adecuados para fomentar el desarrollo de ideas y facilitar el intercambio de información en la institución.

Contratación colectiva

Establecer acuerdos con instituciones oficialmente reconocidas y reglamentariamente establecidas, que compensen de la mejor manera posible los intereses tanto de los laboradores como de la institución.

Disciplina

Implementar y conservar un reglamento de trabajo efectivo, así como fomentar lazos laborales armoniosos con el personal.

Motivación personal

Seleccionar métodos para mejorar las actividades del personal, las circunstancias laborales, las relaciones entre docentes y administrativos, y la calidad del personal.

Desarrollo personal

Proporcionar oportunidades para el progreso completo del personal, de modo que puedan compensar sus necesidades y avanzar hacia posiciones superiores dentro del ámbito laboral.

Entrenamiento

Brindar al trabajador y al docente oportunidades para desarrollar sus capacidades, con el fin de que alcancen los estándares de habilidades sociales establecidos y puedan desplegar todo su potencial, en beneficio tanto personal como institucional.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la disposición psicológica de una persona hacia su trabajo, lo que incluye sus actitudes y sentimientos hacia él. Esta satisfacción puede estar influenciada por diversos factores, como el entorno de trabajo, el trato del jefe, el sentido de logro que proporciona el trabajo, entre otros. Estos elementos son fundamentales para establecer relaciones positivas entre la dirección, el personal administrativo, docente y los alumnos, así como para promover la satisfacción laboral y las oportunidades de progreso para los alumnos, conciliando así los intereses de todos los miembros de la institución.

Formas del clima institucional

Davis, Keith, y Newstrom, John. (1999). "Comportamiento humano en las organizaciones: Comportamiento organizacional" (p. 237).

Clima de tipo autoritario

A) Autoritario explotador

Este tipo de entorno se caracteriza por la falta de confianza de la dirección en su personal, lo que crea un clima de "temor". La interacción entre superiores,

profesores, administrativos y alumnos es limitada, y las decisiones se toman por los regentes, quienes definen las metas de la institución y cómo alcanzarlas. El ambiente laboral es represivo, cerrado y poco favorable, y rara vez se reconoce el trabajo bien hecho. Además, suele existir una organización informal que va en contra de los intereses de la organización formal.

B) Autoritario paternalista

En un entorno donde existe confianza entre la dirección y el personal docente y administrativo, se recurre a métodos de motivación como castigos y recompensas, mientras que los supervisores utilizan varios mecanismos de control. En este ambiente, la dirección aprovecha las necesidades sociales de los empleados, creando una sensación de estabilidad y estructura. A menudo, las decisiones son tomadas por los directivos, quienes mantienen una relación paternalista con su personal, protegiéndolos y confiando en su comportamiento. Aunque ocasionalmente se forma una organización no formal, no siempre se enfrenta a los objetivos de la organización. Sin embargo, el clima general es cerrado y poco favorable.

Clima de tipo participativo

A) Consultivo

Este tipo de entorno se caracteriza por la confianza que los superiores tienen en su personal docente, administrativo y en los discípulos. Existe una interacción fluida entre partes, donde se encargan funciones y se establece especialmente una comunicación descendente. La estrategia es determinada por el equipo directivo, en función del cargo que ocupan en la institución, permitiendo a los profesores y administrativos tomar decisiones específicas dentro de sus áreas de responsabilidad.

B) Participativo en grupo

En este entorno, existe una confianza plena tanto por parte del personal docente y administrativo como de la dirección. La toma de decisiones se centra en la interacción de todos los niveles y la comunicación fluye en todas las direcciones dentro de la institución. La participación es el lugar de estimulación clave, y se trabaja en torno a objetivos de rendimiento. Los nexos de trabajo entre supervisores y empleados se fundan en la amistad, y las responsabilidades son de todos. Se considera que el trabajo en equipo es fundamental para conseguir los objetivos, cuyo cumplimiento impulsa la evolución del trabajo realizado por los empleados. La organización formal e informal coinciden en este enfoque. Entre las responsabilidades y actividades de la institución se encuentra la mejora del ambiente de trabajo, a través de la comunicación, la asesoría y la práctica disciplinaria. Sin embargo, para lograr este objetivo, es fundamental que los directivos reconozcan que el ambiente laboral es un activo importante de la institución y que le otorguen la atención y valoración adecuadas.

Dimensiones del clima institucional

KREITNER Rober y Kinicki. (2006) “*Comportamiento de las organizaciones*”. (pp.291).

Estructura

Esta escala refleja aprehensión que poseen los miembros de la institución sobre la cantidad de procedimientos, trámites, normas, dificultades y otras limitaciones que enfrentan en las potencialidades de su trabajo. El resultado negativo o positivo estará determinado por el grado en que la institución enfatice

la burocracia en comparación con un entorno de trabajo libre, no formal y escasamente estructurado.

Responsabilidad

Se refiere a modo de ver de los miembros de la institución sobre su autonomía en las decisiones relacionadas con su trabajo. Se mide en qué medida la inspección que reciben es de naturaleza general y no restrictiva, aclarando, la sensación de ser su propio regente y tener claridad sobre cuáles son sus responsabilidades y funciones dentro de la institución.

Recompensa

Esta dimensión representa la forma de ver de los miembros sobre la distinción recibida por un trabajo óptimo. Se evalúa en qué medida la institución prioriza el uso de premios en lugar de castigos. Esta aproximación puede fomentar un clima positivo en la institución, incentivando al personal a desempeñar su trabajo de manera eficiente. Incluso, cuando no se alcanzan los estándares deseados, se busca incentivar al empleado para mejorar a mediano plazo en lugar de castigarlo.

Desafío

Se refiere a los objetivos que los miembros de un órgano establecen con respecto a los riesgos específicos que pueden surgir durante el desempeño de sus responsabilidades. Cuando la institución fomenta la aceptación de riesgos calculados para alcanzar sus objetivos, los desafíos resultantes contribuyen a mantener un ambiente competitivo, que es esencial para cualquier institución.

Cooperación

Se refiere a la sensación de los miembros de la institución sobre la presencia de un espíritu de colaboración por parte de los directivos y otros

empleados del grupo. Implica un interés en brindar apoyo mutuo tanto en la dimensión vertical como horizontal de la organización.

Calor y apoyo

Esta dimensión se determina por el clima de aceptación y relaciones positivas que se generan en el ambiente laboral. Además, se basa en el apoyo mutuo que prevalece dentro de la institución.

Conflicto: Se refiere a la sensación que tanto los jefes como los colaboradores valoran la diversidad de opiniones y enfatizan la resolución abierta de problemas en lugar de ocultarlos o disimularlos. En esta dimensión, el "rumor" suele desempeñar un papel significativo, reflejando la posibilidad de que surjan o no conflictos en un momento dado dentro de la institución. Una comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la institución contribuye a prevenir la generación de conflictos.

Los Conflictos en las Instituciones

Los conflictos en las instituciones son inevitables, pero también pueden prevenirse, anticiparse o resolverse de manera efectiva.

Los miembros de una institución son su activo más valioso, sin embargo, no están exentos de experimentar dificultades en sus relaciones tanto con sus compañeros como con la institución en sí misma.

Causas de Conflicto Institucional

Problemas relacionados con las responsabilidades.

Desigualdad en la distribución de recompensas.

Dificultades en la comunicación.

Problemas en las líneas de autoridad.

Excesiva burocracia en las normas de administración.

No competencia.

Escasas situaciones de trabajo adecuadas.

Trato inadecuado.

Ausencia de incentivos.

Altos niveles de estrés.

Soluciones

Promoción del diálogo como primer paso para abordar los conflictos.

Establecimiento de comisiones dedicadas a la resolución de conflictos.

Recurso a la asesoría de expertos en conflictología.

Utilización de grupos de entrevistas focalizadas para comprender mejor las raíces del conflicto.

Implementación de programas de adiestramiento en gestión de conflictos.

Evaluación continua de condiciones y procesos para identificar y abordar áreas problemáticas

En resumen, la perspectiva interaccional subraya la importancia de que los líderes de grupo fomenten un nivel mínimo y constante de conflicto para mantener la vitalidad del grupo, fomentando la autocrítica y la creatividad.

Identidad

(Vizarraga, O. 2004). La reingeniería en las instituciones educativas promueve el sentimiento de pertenencia y valoración dentro de un equipo de trabajo. En general, implica compartir los objetivos personales con los de la organización. Estas dinámicas pueden influirse por el estilo de liderazgo empleado en la institución.

Como incidir positivamente en un clima humano y profesional de una institución

Claridad de objetivos

"La falta de claridad en los objetivos no solo afecta el ambiente laboral, sino que también pone en riesgo la integridad misma de la institución".

Capacidad de liderazgo

(García, R. 1992). En ausencia de habilidades de liderazgo, comunicar los objetivos y obtener la complicidad y colaboración necesarias se vuelve imposible.

Actitud dialogante

"La construcción de un equipo profesional en el que los proyectos personales interactúen de manera colaborativa con los objetivos institucionales es imposible sin un diálogo efectivo".

Facultad de decisión

"La esencia misma de la dirección reside en la toma de decisiones, incluso aquellas que son unipersonales".

Teorías sobre el clima organizacional de Likert

(Likert, citado en Torrecilla, O. 2005) propone cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno con un clima específico. (pp. 54).

"Sistema I: Autoritario. Prevalece la desconfianza. Las decisiones son tomadas en la cúspide de la organización y se comunican a través de una estructura altamente burocratizada y jerárquica. Los procesos de control también están centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional se caracteriza por la desconfianza, el temor y una sensación general de inseguridad."

"Sistema II: Paternalista. Las decisiones son tomadas por los niveles superiores de la organización. Aunque el control también está centralizado, existe una mayor delegación en comparación con el Sistema I. Las relaciones en este

sistema son paternalistas, donde las autoridades poseen el poder, pero otorgan ciertas concesiones a sus subordinados dentro de límites relativamente flexibles. El clima organizacional se caracteriza por vínculos de confianza dúctiles desde la cúspide hacia la base, y dependencia desde la base hacia la jerarquía superior. Para los subordinados, el ambiente parece ser estable y estructurado, siempre y cuando se respeten las reglas establecidas por los superiores."

"Sistema III: Consultivo. Se caracteriza por un mayor grado de descentralización y delegación de decisiones. Aunque se mantiene una estructura jerárquica, las decisiones específicas son tomadas por niveles medios e inferiores de la organización. Asimismo, el control también se delega a estos mismos niveles. En este tipo de organizaciones, el clima se define por la confianza y la existencia de altos niveles de responsabilidad."

"Sistema IV: Participativo. Es proceso de toma de decisiones no está centralizado, sino que se distribuye en varios niveles de la organización. Las comunicaciones son verticales y horizontales, fomentando la colaboración grupal.

El clima organizacional se caracteriza por la confianza y se alcanzan altos niveles de compromiso por los trabajadores sobre la organización y sus metas. Las relaciones entre los directivos y los empleados son sólidas, y la confianza permea en todos los niveles de la organización."

2.3. Definición de términos básicos

Habilidades Sociales

Las habilidades sociales han sido abordadas por numerosos autores, entre los que destaca Solter K. (1949), quien introdujo el término con el objetivo de mejorar la expresividad de los individuos. Desde entonces hasta la actualidad,

han surgido diversos enfoques que varían en mayor o menor medida respecto al original. No obstante, se mantiene la esencia del concepto. Exponentes destacados incluyen a Alberti y Emmons (1978), Monjas (1973) y, finalmente, Caballo (1987), quien define las habilidades sociales como un conjunto de conductas llevadas a cabo por un individuo en un contexto interpersonal, expresando sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de manera adecuada a la situación, mostrando respeto hacia los demás y, generalmente, abordando las dificultades inmediatas de la situación mientras reduce la probabilidad de problemas futuros.

Algunas definiciones de algunos autores son:

Caballo, V. (1995), en su obra "La conducta socialmente hábil", define las habilidades sociales como un conjunto de conductas que un individuo manifiesta en un contexto interpersonal, expresando sentimientos, actitudes, deseos y opiniones. Considera que estas habilidades son interpersonales y permiten una comunicación eficaz con los demás, basada en el respeto mutuo y en la consideración de los intereses de ambas partes. Esto implica ejercer los derechos propios y defenderse sin experimentar una ansiedad inapropiada, así como expresar opiniones, sentimientos y deseos, aun cuando esto conlleve el riesgo de perder el refuerzo social o enfrentar el castigo. El autor sostiene que estas conductas, al ser adecuadas a la situación y respetuosas hacia los demás, suelen resolver los problemas inmediatos y minimizar la probabilidad de futuros conflictos. (p. 6).

Monjas, I. (1999) afirma que las habilidades sociales son capacidades específicas necesarias para llevar a cabo una tarea de manera competente (p. 147).

Estas habilidades son conductas esenciales para interactuar y relacionarse de manera satisfactoria tanto con personas de la misma edad como con adultos.

Por otro lado, Valles, A. (2000), define las habilidades sociales como las conductas que debemos desarrollar para establecer relaciones positivas con los demás (pp. 45-46).

En su obra (G, I, F. 1993) (p. 154), ofrece una definición exhaustiva y esclarecedora de las habilidades sociales, que recoge diversas perspectivas de distintos autores: son comportamientos que se manifiestan en situaciones interpersonales y que se adquieren mediante el aprendizaje, por lo tanto, pueden ser enseñadas. Estas conductas están dirigidas a obtener diversos tipos de refuerzo, ya sea del entorno (como la adquisición de objetos materiales o el reconocimiento social) o a través de la autoafirmación. Es importante destacar que los comportamientos utilizados para obtener estos refuerzos deben ser socialmente aceptables, lo que implica tener en cuenta las normas sociales básicas y legales del contexto socio-cultural en el que se desarrollan, así como considerar criterios morales.

Por tanto, esta definición nos ofrece una visión clara del comportamiento que una persona con habilidades sociales debe exhibir, y subraya la importancia de estas habilidades como facilitadoras en la resolución de problemas y como refuerzos positivos en las interacciones con los demás.

Importancia De Las Habilidades Sociales

Primero, investigaciones retrospectivas han establecido vínculos sólidos entre la competencia social en la infancia y el funcionamiento posterior en ámbitos sociales, académicos y psicológicos.

Segundo, los educadores reconocen la importancia crítica de las habilidades sociales y los comportamientos interpersonales para una buena adaptación en la vida.

Tercero, los comportamientos desagradables y desadaptados que muestran los adultos afectan significativamente el desarrollo de relaciones positivas con los compañeros de trabajo.

El comportamiento interpersonal del adulto juega un papel crucial en la obtención de refuerzos sociales, culturales y económicos.

Los adultos que carecen de comportamientos sociales adecuados experimentan aislamiento social, rechazo y, en general, una menor satisfacción.

La competencia social es fundamental tanto para el funcionamiento adaptativo presente, como para la adhesión a las normas sociales.

Clasificación de las habilidades sociales

Se consiguen clasificar en:

Grupo I: Primeras Habilidades Sociales

- Oír y escuchar.
- Iniciar un diálogo.
- Mantener un diálogo.
- Enunciar una pregunta.
- Expresar gratitud.
- Presentarse.
- Presentar a nuevos individuos.
- Realizar un cumplido.

Grupo II: Habilidades Sociales Avanzadas

- Solicitar ayuda.

- Participar.
- Facilitar y dar instrucciones.
- Seguir indicaciones.
- Disculparse.
- Meter en razón a los restantes.

Grupo III: Habilidades Relacionadas con los Sentimientos

- Conocer los propios sentimientos y emociones.
- Manifestar los sentimientos.
- Comprender las emociones de los demás.
- Afrontar el enfado de otro.
- Manifestar afecto.
- Enfrentar el miedo.
- Autorreforzarse.

Grupo IV: Habilidades Alternativas a la Agresión

- Solicitar permiso.
- Compartir algo.
- Ayudar al otro.
- Negociar.
- Iniciar el control propio.
- Proteger los propios derechos.
- Responder y reconocer a las bromas.
- Evadir dificultades con los demás.
- No involucrarse en riñas.

Grupo V: Habilidades para Hacer Frente al Estrés

- Exponer una queja.

- Responder a una queja.
- Manifestar deportividad luego de un juego.
- Afrontar y enfrentar la vergüenza.
- Enfrentar el rechazo.
- Proteger o defender a un amigo.
- Responder a la persuasión.
- Enfrentar el fracaso y frustración
- Enfrentarse a mensajes contradictorios.
- Responder a una acusación o imputación.
- Prepararse para un diálogo dificultoso.
- Hacer frente a las presiones colectivas.

Grupo VI: Habilidades de Planificación

- Tomar decisión.
- Analizar las causas y origen de una dificultad.
- Establecer objetivos y metas.
- Evaluar las propias habilidades.
- Recopilar información.
- Solucionar inconvenientes según su prioridad.
- Tomar decisiones.
- Concentrarse y centrarse en una tarea.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre clima institucional y habilidades sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa

Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

2.4.2. Hipótesis específicas:

- a. H₁: Existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y comunicación sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.
- b. H₂: Existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y condiciones laborales sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.
- c. H₃: Existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales e incremento laboral sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.
- d. H₄: Existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y autorrealización sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.
- e. H₅: Existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y supervisión sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

2.5. Identificación de variables

Variable 1. Clima institucional.

Variable 2. Habilidades sociales.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1. CLIMA INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Condiciones laborables • Involucramiento laboral • Autorrealización • Supervisión 	Comunicación saludable Comunicación asertiva Trato con dignidad Cooperación Buenas relaciones Practica de valores Iniciativa e interacción Identificación con la institución educativa La solidaridad Compromiso de mejoramiento Docentes proactivos Estrategias de superación Supervisión saludable
V2. HABILIDADES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Primeras habilidades sociales • Habilidades sociales avanzadas • Habilidades relacionadas con los sentimientos • Habilidades alternativas a la agresión • Habilidades para hacer frente al estrés • Habilidades de planificación 	Escuchar Preguntar Pedir ayuda Participar Expresar afecto Auto recompensarse Ayudar a los demás Defender los propios derechos Deporte Presiones del grupo Tomar decisiones Recoger información

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

La teleología de este esfuerzo académico se corresponde aplicada.

3.2. Nivel de investigación

Este trabajo de investigación está dentro de los trabajos descriptivos y correlacionales.

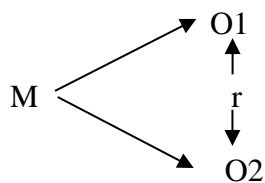
3.3. Método de investigación

Este trabajo de investigación está dentro de los trabajos descriptivos.

3.4. Diseño de investigación:

Correlacional.

El esquema es:



Donde:

M = muestra

O1 = Observación de la variable 1.

O2 = Observación de la variable 2.

r = correlación entre dichas variables.

3.5. Población y muestra

a) La Población:

La población que se ha trabajado estuvo conformada por 50 docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

b) Muestra:

Se investigó con el total de la población, es decir los 50 docentes administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Fichaje	Fichas, resumen, transcripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recoger y detectar la mayor cantidad de información relacionada con este afán cerebral.
Cuestionario	Cuestionario de encuestas respecto al clima institucional	El detalle de los niveles de clima institucional en la Institución Educativa en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.
Cuestionario	Cuestionario de encuesta sobre Habilidades sociales.	La descripción de la clasificación de las habilidades sociales en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En lo conveniente al procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS v.17. Del mismo modo, el procesamiento y el análisis de los resultados fueron a través de la estadística descriptiva. En cuanto al procedimiento, primero se ordenó y se realizó la tabulación del cuestionario manualmente; segundo, se clasificó los datos recolectados; tercero, se construyó tablas de frecuencia y gráficos estadísticos; cuarto, se dio la lectura de los cuadros y gráficos; quinto, se interpretaron los resultados y la síntesis de los resultados.

3.8. Tratamiento estadístico

Se utilizó el programa SPSS v.17 para calcular los siguientes estadígrafos:

Las Medidas de Tendencia Central:

Media aritmética: $\bar{X} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_i + \dots + x_n}{n} = \frac{\sum_1^n x_i}{n}$

Mediana: $Me = \frac{x_{(\frac{n}{2})} + x_{(\frac{n}{2}+1)}}{2}$

Moda: $Mo = LI + \frac{f_m - f_{(m-1)}}{2f_m - f_{(m-1)} - f_{(m+1)}} A$.

Medidas de Dispersión:

La varianza: $S^2 = \frac{\sum_1^m (x_i - \bar{X})^2 f_i}{n}$

Desviación Media: $DM = \frac{\sum_1^m |x_i - \bar{X}| f_i}{n}$

Coefficiente de variabilidad: $CV = \frac{S}{\bar{X}} 100$

Kurtosis: $K = \frac{Q}{P_{90} - P_{10}}$

La r de Pearson: $r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$

3.9. Orientación ética filosófica y epistémica

Se tuvo en cuenta criterios nacionales e internacionales establecidos como códigos de ética con el objetivo de brindar protección a los datos y la población de estudio. La ética se considera como un cúmulo de valores que están sujetas a normas estrictamente bajo responsabilidad del investigador. Es por ello que a nivel internacional se utilizará el Código de Nuremberg (1947) quien plantea la importancia del consentimiento informado; hecho que se aplicará a nivel institucional. En el escenario nacional se aplicará el código de ética el cual está

basado en Ley sobre Derecho de autor; de este modo se respetará toda fuente de información debidamente referenciada.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Se realizaron diversos procedimientos para obtener los resultados de la presente investigación, las mismas que se señalan a continuación:

Se realizó un análisis a la población de estudio para identificar la problemática y tomar la decisión de las variables de estudio. Después de una revisión teórica se delimitaron los aspectos a investigar, para luego determinar los instrumentos de recolección de datos y pasar por los procesos de validez y confiabilidad, los mismos que se aplicaron en un mismo momento siguiendo las precisiones señaladas en la ficha técnica. Posteriormente se empezó con el registro riguroso de una base de datos, seguidamente se procedió al análisis utilizando el software estadístico SPSS, a partir de los hallazgos se realizaron la interpretación y discusión.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Los resultados descriptivos se presentan en las siguientes tablas:

Resultados del SPS

Confiabilidad Clima Institucional

Tabla 2. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	13

Confiabilidad Habilidades Sociales

Tabla 3. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	12

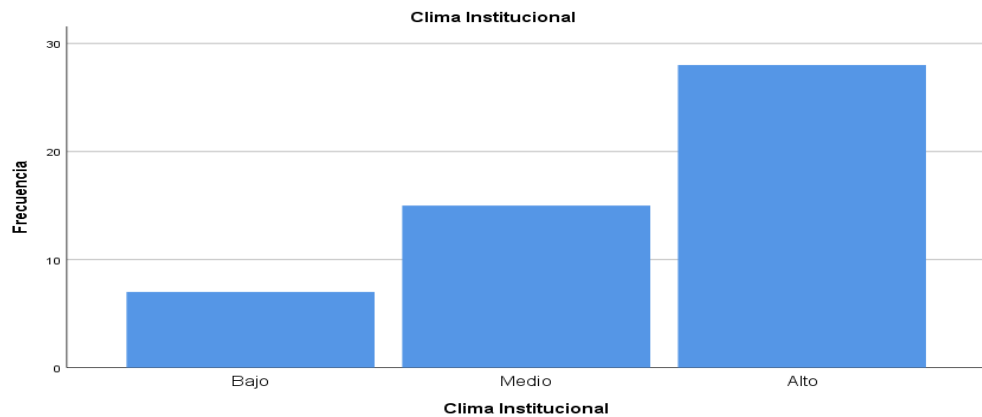
Resultados

Resultado de la variable clima institucional en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 4. Clima institucional

clima institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	14,0	14,0	14,0
	Medio	15	30,0	30,0	44,0
	Alto	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1. Clima institucional



Interpretación

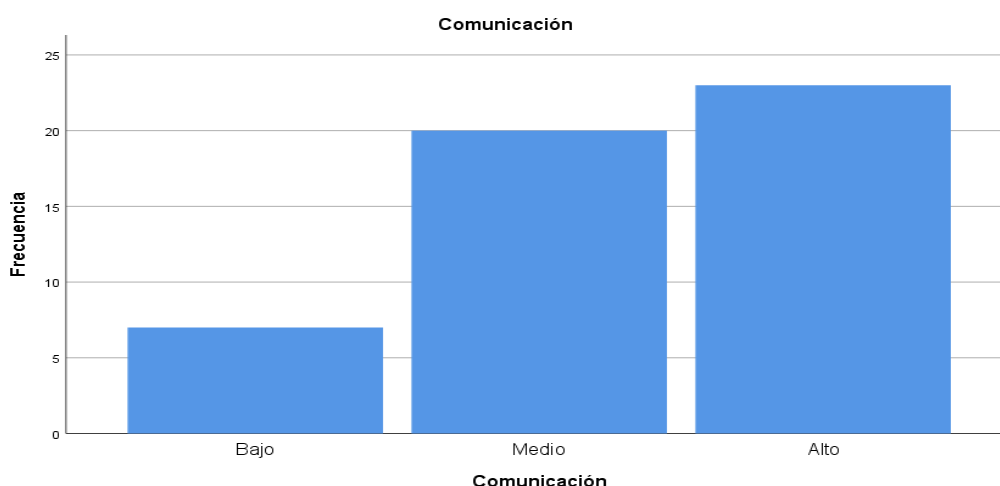
En la tabla y el gráfico se percibe que son 28 mediadores y administrativos que representa el 56% de la muestra que consideran tener alto el nivel de clima institucional, son 15 mediadores y administrativos que encarna el 30% de la muestra, creen tener nivel medio y finalmente son 7 docentes y administrativos que representa el 14% de la muestra consideran tener bajo el nivel de clima institucional.

Resultado de la dimensión Comunicación de la variable clima institucional en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 5. Comunicación

comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	14,0	14,0	14,0
	Medio	20	40,0	40,0	54,0
	Alto	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2. Comunicación.



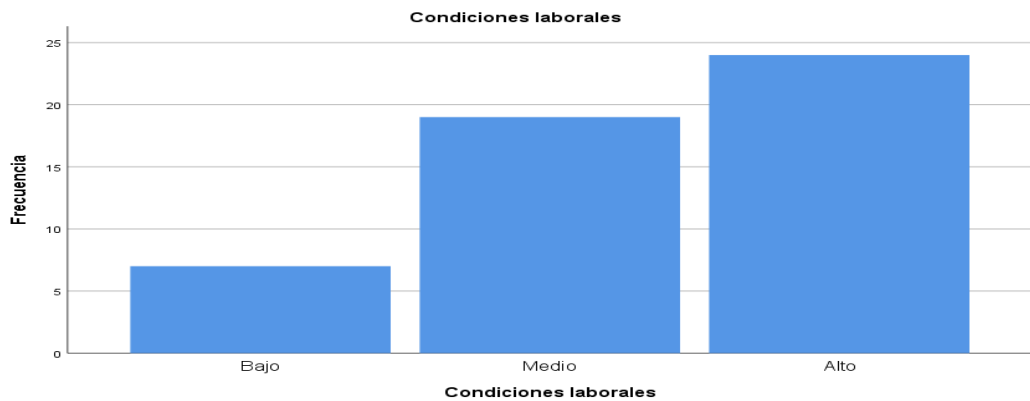
En la tabla y el gráfico se observa que son 23 mediadores y administrativos que representa el 46% de la muestra que consideran tener alto el nivel de comunicación, son 20 mediadores y administrativos que representa el 40% de la muestra indican tener nivel medio y finalmente son 7 docentes y administrativos que representa el 14% de la muestra consideran tener bajo el nivel de comunicación.

Resultado de la dimensión Condiciones laborales de la variable clima institucional en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 6. Condiciones laborales

Condiciones laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	14,0	14,0	14,0
	Medio	19	38,0	38,0	52,0
	Alto	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3. Condiciones laborales



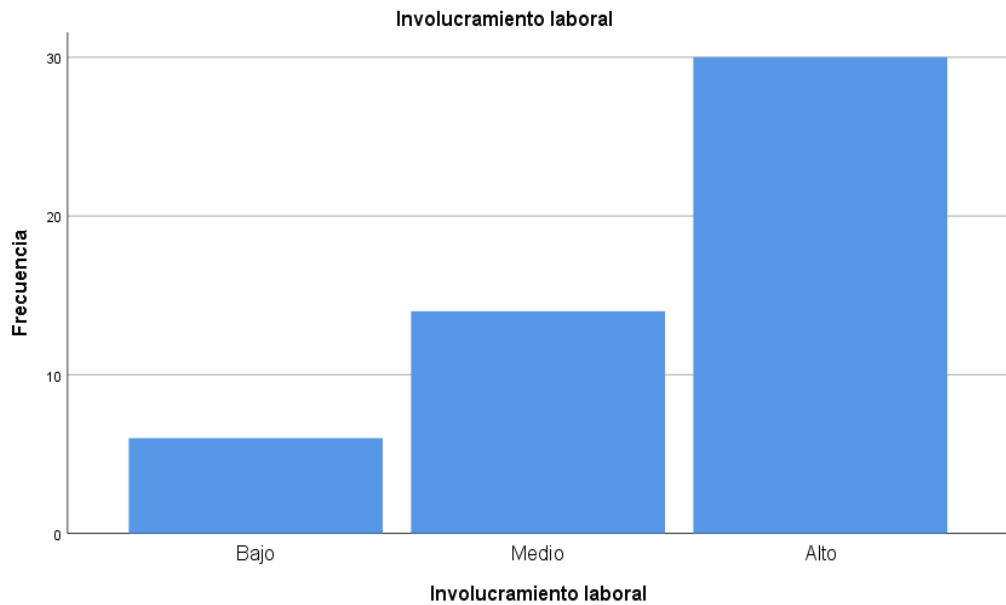
En la tabla y el gráfico se observa que son 24 mediadores y administrativos que representa el 48% de la muestra que consideran tener alto el nivel de Condiciones laborales, son 19 mediadores y administrativos que representa el 38% de la muestra mencionan tener nivel medio y finalmente son 7 docentes y administrativos que representa el 14% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Condiciones laborales.

Resultado de la dimensión Involucramiento laboral de la variable clima institucional en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 7. Involucramiento laboral

Involucramiento laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
	Medio	14	28,0	28,0	40,0
	Alto	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 4. Involucramiento laboral



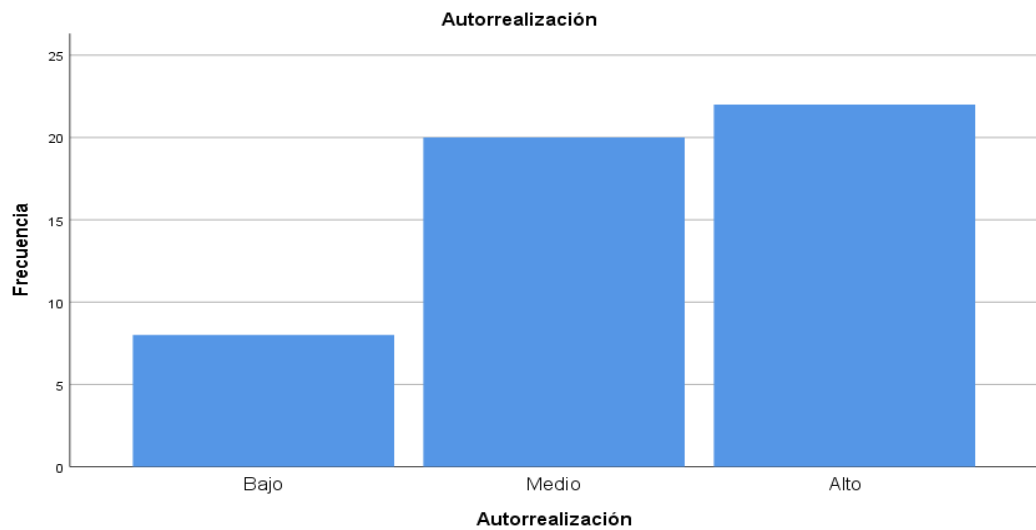
En la tabla y el gráfico se observa que son 30 mediadores y administrativos que representa el 60% de la muestra que consideran tener alto el nivel de Involucramiento laboral, son 14 mediadores y administrativos que representa el 28% de la muestra mencionan tener nivel medio y finalmente son 6 docentes y administrativos que representa el 12% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Involucramiento laboral.

Resultado de la dimensión Autorrealización de la variable clima institucional en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 8. Autorrealización

autorrealización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	Bajo	8	16,0	16,0	16,0
	Medio	20	40,0	40,0	56,0
	Alto	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,	100,0	

Figura 5. Autorrealización



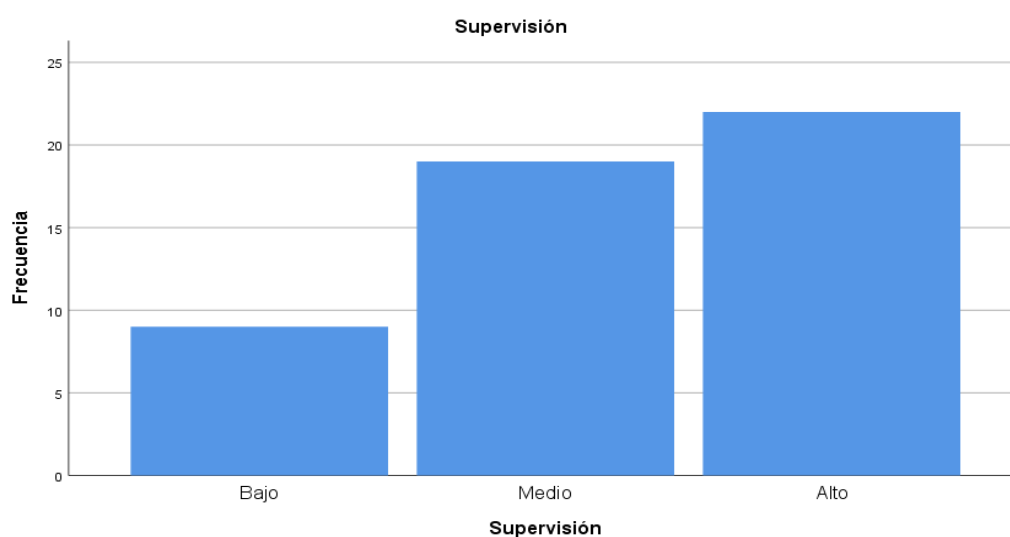
En la tabla y el gráfico se observa que son 22 mediadores y administrativos que representa el 44% de la muestra que consideran tener alto el nivel de Autorrealización, son 20 mediadores y administrativos que representa el 40% de la muestra mencionan tener nivel medio y finalmente son 8 docentes y administrativos que representa el 16% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Autorrealización.

Resultado de la dimensión Supervisión de la variable clima institucional en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 9. Supervisión

Supervisión					
		Fre	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		cuencia		válido	acumulado
Válido	Bajo	9	18,0	18,0	18,0
	Medio	19	38,0	38,0	56,0
	Alto	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 6. Supervisión



En la tabla y el gráfico se observa que son 22 mediadores y administrativos que representa el 44% de la muestra que consideran tener alto el nivel de Supervisión, son 19 mediadores y administrativos que representa el 38% de la muestra toman en cuenta tener nivel medio y finalmente son 9 docentes y

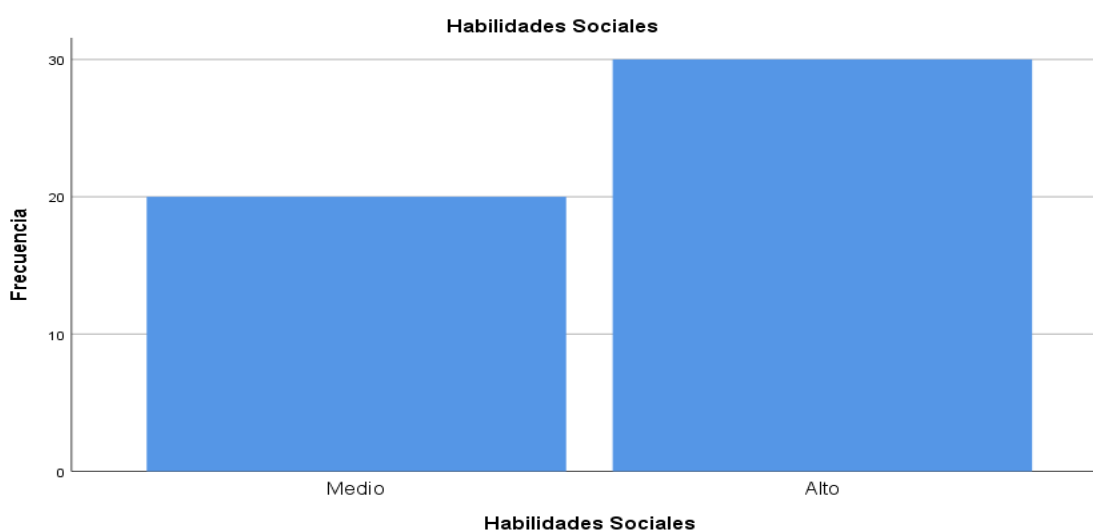
administrativos que representa el 18% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Supervisión.

Resultado de la variable Habilidades Sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 10. habilidades sociales

Habilidades Sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	40,0	40,0	40,0
	Alto	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 7. Habilidades sociales



En la tabla y el gráfico se observa que son 30 mediadores y administrativos que representa el 60% de la muestra que consideran tener alto el

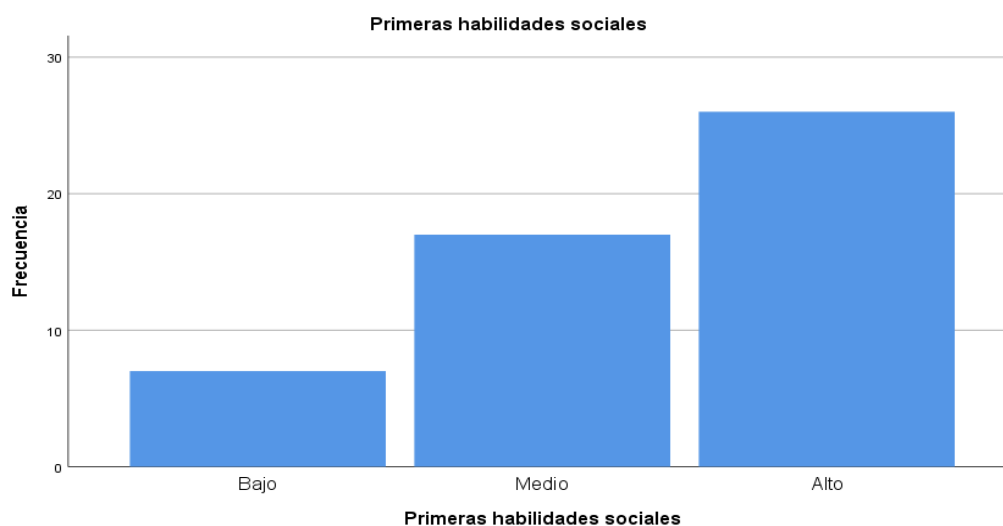
nivel de Habilidades Sociales, son 20 mediadores y administrativos que representa el 40% de la muestra consideran tener nivel medio.

Resultado de la dimensión Primeras habilidades sociales de la variable Habilidades Sociales en mediadores y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 11. Primeras habilidades sociales

Primeras habilidades sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	14,0	14,0	14,0
	Medio	17	34,0	34,0	48,0
	Alto	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 8. Primeras habilidades sociales



En la tabla y el gráfico se observa que son 26 mediadores y administrativos que representa el 52% de la muestra que consideran tener alto el

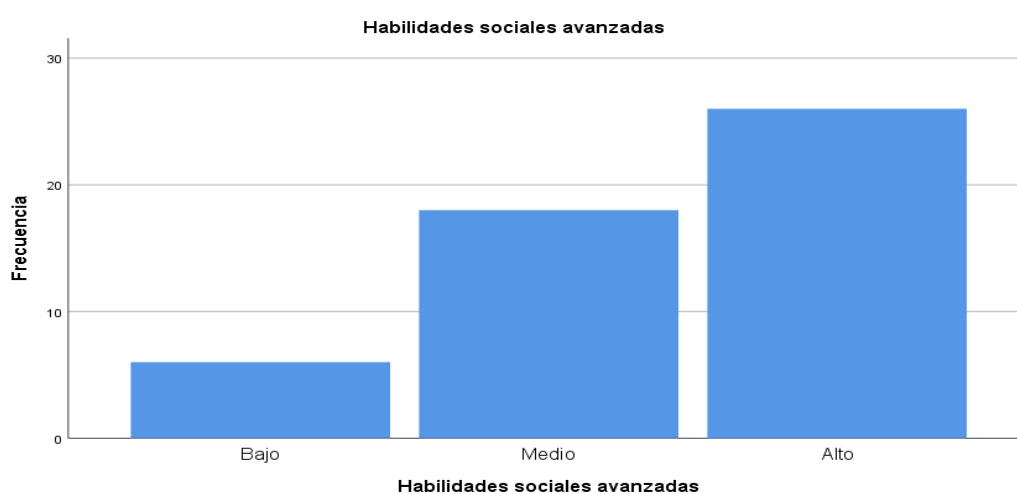
nivel de Primeras habilidades sociales, son 17 mediadores y administrativos que representa el 34% de la muestra indican tener nivel medio y finalmente son 7 docentes y administrativos que representa el 14% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Primeras habilidades sociales.

Resultado de la dimensión Habilidades sociales avanzadas de la variable Habilidades Sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 12. Habilidades sociales avanzadas

Habilidades sociales avanzadas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
o	Medio	18	36,0	36,0	48,0
	Alto	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 9. Habilidades sociales avanzadas



En la tabla y el gráfico se observa que son 26 mediadores y administrativos que representa el 52% de la muestra que consideran tener alto el

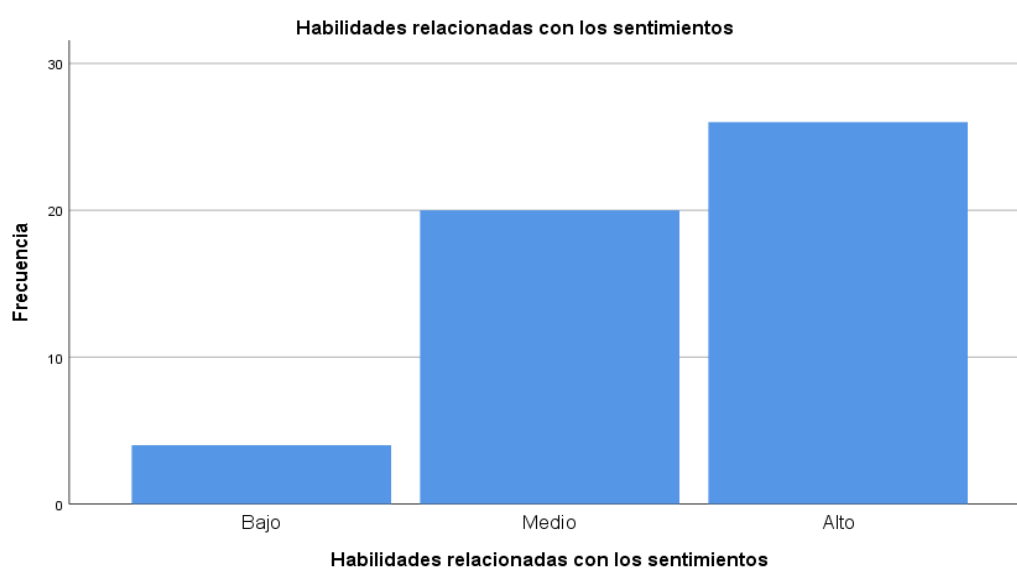
nivel de Habilidades sociales avanzadas, son 18 mediadores y administrativos que representa el 36% de la muestra consideran tener nivel medio y finalmente son 6 docentes y administrativos que representa el 12% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Habilidades sociales avanzadas.

Resultado de la dimensión Habilidades relacionadas con los sentimientos de la variable Habilidades Sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 13. *Habilidades relacionadas con sentimiento*

Habilidades relacionadas con los sentimientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Medio	20	40,0	40,0	48,0
	Alto	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 10. *Habilidades relacionadas con los sentimientos.*



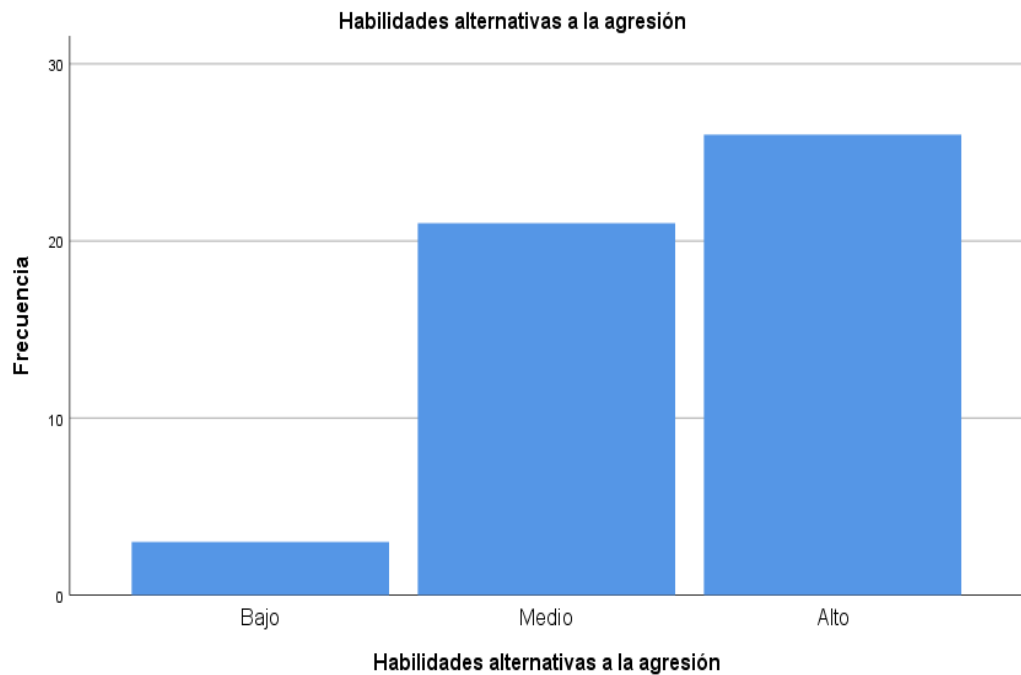
En la tabla y el gráfico se observa que son 26 mediadores y administrativos que representa el 52% de la muestra que consideran tener alto el nivel de Habilidades relacionadas con los sentimientos, son 20 docentes y administrativos que representa el 40% de la muestra consideran tener nivel medio y finalmente son 4 mediadores y administrativos que representa el 8% de la muestra señalan tener bajo el nivel de Habilidades relacionadas con los sentimientos.

Resultado de la dimensión Habilidades alternativas a la agresión de la variable Habilidades Sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 14. Habilidades alternativas a la agresión

Habilidades alternativas a la agresión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6,0	6,0	6,0
	Medio	21	42,0	42,0	48,0
	Alto	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 11. habilidades alternativas a la agresión.



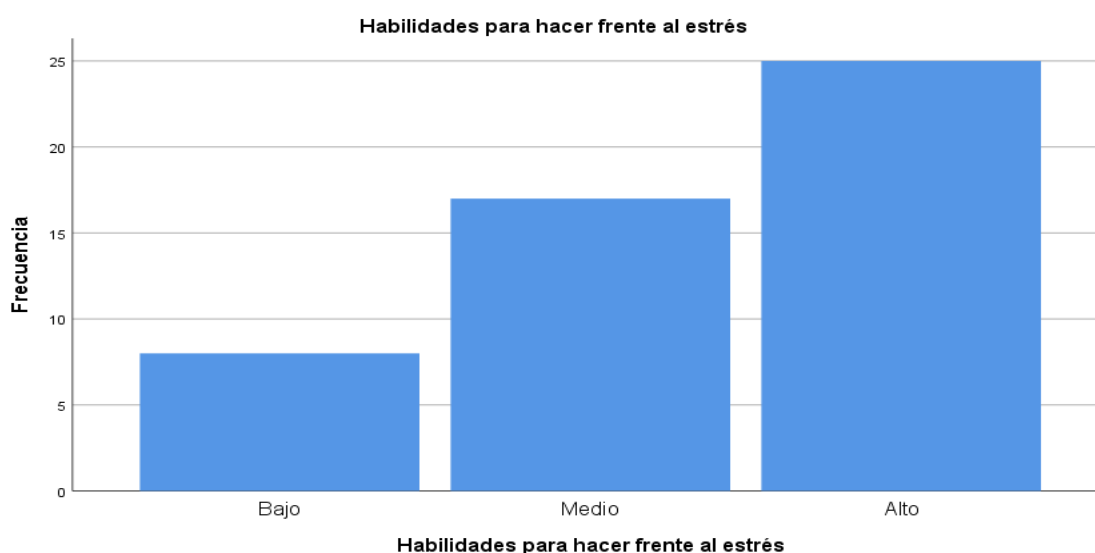
En la tabla y el gráfico se observa que son 26 mediadores y administrativos que representa el 52% de la muestra que consideran tener alto el nivel de Habilidades alternativas a la agresión, son 21 mediadores y administrativos que representa el 42% de la muestra Consideran tener nivel medio y finalmente son 3 docentes y administrativos que representa el 6% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Habilidades alternativas a la agresión.

Resultado de la dimensión Habilidades para hacer frente al estrés sociales de la variable Habilidades Sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 15. Habilidades frente al estrés

Habilidades para hacer frente al estrés					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	16,0	16,0	16,0
	Medio	17	34,0	34,0	50,0
	Alto	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 12. Habilidades para hacer frente al estrés.



En la tabla y el gráfico se observa que son 25 mediadores y administrativos que representa el 50% de la muestra que consideran tener alto el nivel de Habilidades para hacer frente al estrés, son 17 mediadores y administrativos que representa el 34% de la muestra señalan tener nivel medio y finalmente son 8 docentes y administrativos que representa el 16% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Habilidades para hacer frente al estrés.

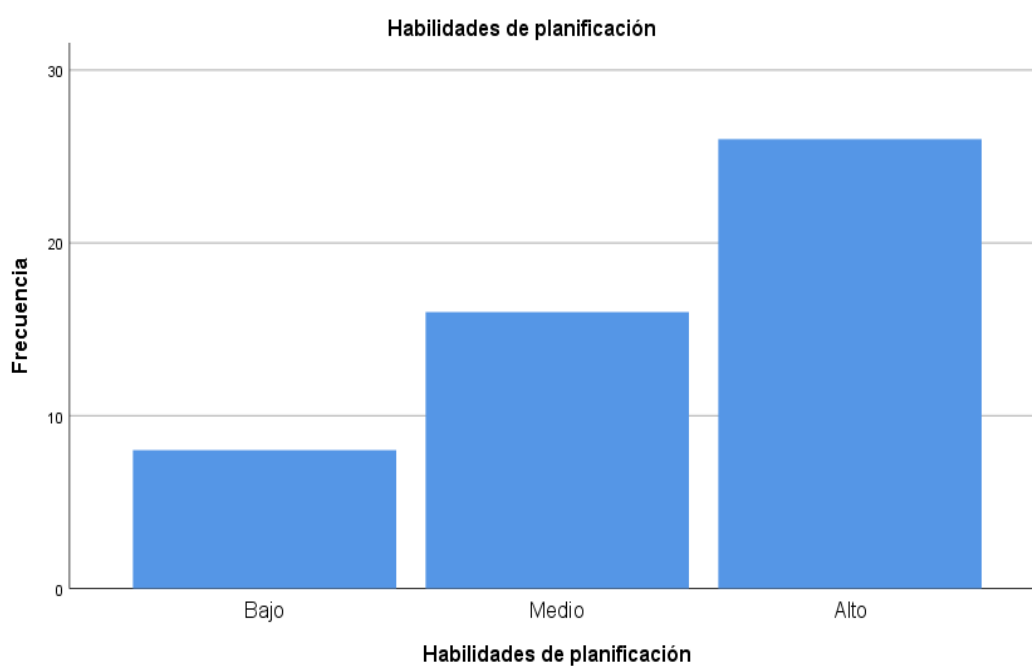
Resultado de la dimensión Habilidades de planificación de la variable Habilidades Sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa

Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 16. Habilidades de planificación

Habilidades de planificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	16,0	16,0	16,0
	Medio	16	32,0	32,0	48,0
	Alto	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 13. Habilidades de planificación.



En la tabla y el gráfico se observa que son 26 mediadores y administrativos que representa el 52% de la muestra que consideran tener alto el nivel de Habilidades de planificación, son 16 mediadores y administrativos que representa el 32% de la muestra mencionan tener nivel medio y finalmente son 8

docentes y administrativos que representa el 16% de la muestra consideran tener bajo el nivel de Habilidades de planificación.

Resultado de la dimensión Primeras habilidades sociales de la variable Habilidades Sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

4.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula H_0

No existe una relación directa y significativa entre clima institucional y habilidades sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Hipótesis alterna. H_a

Existe una relación directa y significativa entre clima institucional y habilidades sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Tabla 17. Correlaciones

Correlaciones			
		Habilidades Sociales	Clima Institucional
Habilidades	Correlación de Pearson	1	,741**
Sociales	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Clima	Correlación de Pearson	,741**	1
Institucional	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.4. Discusión de resultados

Ubicando en la tabla

Tabla 18. Correlación nula 1

<0,10	Correlación nula
0,10 - 0,30	Correlación débil; relación definida pero pequeña.
0,30 - 0,50	Correlación moderada; relación considerable.
0,50 – 1,00	Correlación elevada; relación muy fiable

Situando en la tabla de correlación que $r = 0.741$, arroja correlación directa y elevada, por consiguiente, si existe nexos elevado y significativo entre el clima institucional y habilidades sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

Estadística de prueba

R de Pearson por tener una muestra pequeña y escala de medición ordinal.

Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Conclusión estadística.

Se extrae que, si existe relación elevada y significativa entre el clima institucional y habilidades sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Hipótesis específica 1**Hipótesis nula. H_0**

No existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y comunicación sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022”.

Hipótesis alterna Ha

Existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y comunicación sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022”.

Tabla 19. Correlaciones 2

Correlaciones			
		Habilidades Sociales	comunicación
Habilidades Sociales	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Comunicación	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ubicando en la tabla

Tabla 20. Correlación nula 2

<0,10	Correlación nula
0,10 - 0,30	Correlación débil; relación definida pero pequeña.
0,30 - 0,50	Correlación moderada; relación considerable.
0,50 – 1,00	Correlación elevada; relación muy fiable

Situando en la tabla de correlación que $r = 0.598$, contiene correlación directa elevada, por lo tanto, si existe relación elevada y significativa entre

habilidades sociales y comunicación sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

Estadística de prueba

R de Pearson por tener una muestra pequeña y escala de medición ordinal.

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Conclusión estadística.

Deducimos que, si existe relación elevada y significativa entre habilidades sociales y comunicación sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022”.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y condiciones laborales sociales en docentes y administrativos en la Institución

Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022”.

Hipótesis alterna. Ho

Si existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y condiciones laborales sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022”.

Tabla 21. Correlación 3

Correlaciones			
		Habilidades Sociales	Condiciones laborales
Habilidades Sociales	Correlación de Pearson	1	,616**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,616**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ubicando en la tabla

Tabla 22. Correlación nula

<0,10	Correlación nula
0,10 - 0,30	Correlación débil; relación definida pero pequeña.
0,30 - 0,50	Correlación moderada; relación considerable.
0,50 – 1,00	Correlación elevada; relación muy fiable

Situando en la tabla de correlación que $r = 0.616$, devala correlación directa elevada, por lo tanto, si existe relación elevada y significativa entre

habilidades sociales y condiciones laborales sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

Estadística de prueba

R de Pearson por tener una muestra pequeña y escala de medición ordinal.

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (h_0) y se rechaza la hipótesis alterna (h_a)

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Conclusión estadística.

Puntualizamos que, si existe relación elevada significativa entre habilidades sociales y condiciones laborales sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales e involucramiento laboral en docentes y administrativos en la Institución Educativa

Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022”.

Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales e involucramiento laboral en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022”.

Tabla 23. Correlación 4

Correlaciones		Habilidades Sociales	Involucramiento laboral
Habilidades Sociales	Correlación de	1	,703**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
involucramiento	Correlación de	,703**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ubicando en la tabla

Tabla 24. Correlación nula 4

<0,10	Correlación nula
0,10 - 0,30	Correlación débil; relación definida pero pequeña.
0,30 - 0,50	Correlación moderada; relación considerable.
0,50 - 1,00	Correlación elevada; relación muy fiable

Encontrando en la tabla de correlación que $r = 0.703$, se pondera correlación directa elevada, por lo tanto, si existe relación elevada significativa entre habilidades sociales e involucramiento laboral en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

Estadística de prueba

R de Pearson por tener una muestra pequeña y escala de medición ordinal.

Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (h_0) y se rechaza la hipótesis alterna (h_a)

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Conclusión estadística.

Finalmente, si existe relación elevada significativa entre habilidades sociales e involucramiento laboral en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula. Ho

No existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y autorrealización en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

Hipótesis alterna Ha

Si existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y autorrealización en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

Tabla 25. Correlación 5

Correlaciones				
		Habilidades Sociales		autorrealización
Habilidades	Correlación	de	1	,635**
Sociales	Pearson			
	Sig. (bilateral)			,000
	N		50	50
Autorrealiza	Correlación	de	,635**	1
ción	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ubicando en la tabla

Tabla 26. Correlación nula 5

<0,10	Correlación nula
0,10 - 0,30	Correlación débil; relación definida pero pequeña.
0,30 - 0,50	Correlación moderada; relación considerable.
0,50 – 1,00	Correlación elevada; relación muy fiable

Hallando en la tabla de correlación que $r = -0.635$, hay correlación directa elevada, por lo tanto, si existe relación elevada significativa entre habilidades sociales y autorrealización en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

Estadística de prueba

R de Pearson por tener una muestra pequeña y escala de medición ordinal.

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Conclusión estadística.

Ultimadamente, si existe relación elevada significativa entre habilidades sociales y autorrealización en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Hipótesis específica 5**Hipótesis nula. H_0**

No existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y supervisión en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

Hipótesis alterna. Ho

Si existe una relación directa y significativa entre habilidades sociales y supervisión en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

Tabla 27. Correlación 6

Correlaciones			
		Habilidades Sociales	supervisión
Habilidades Sociales	Correlación de Pearson	1	,527**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Supervisión	Correlación de Pearson	,527**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ubicando en la tabla

Tabla 28. Correlación nula 6

<0,10	Correlación nula
0,10 - 0,30	Correlación débil; relación definida pero pequeña.
0,30 - 0,50	Correlación moderada; relación considerable.
0,50 – 1,00	Correlación elevada; relación muy fiable

Encontrando en la tabla de correlación que $r = -0.527$, hay correlación directa elevada, por lo tanto, si existe relación elevada y significativa entre habilidades sociales y supervisión en docentes y administrativos en la Institución

Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

Estadística de prueba

R de Pearson por tener una muestra pequeña y escala de medición ordinal.

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Conclusión estadística.

Finalmente, si existe relación elevada y significativa entre habilidades sociales y supervisión en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022’.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

Se logró determinar que si existe relación elevada y significativa entre el clima institucional y habilidades sociales en docentes y administrativos de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Existe relación elevada y significativa entre habilidades sociales y comunicación sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Es significativo la relación entre habilidades sociales y condiciones laborales sociales en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Existe relación elevada entre habilidades sociales e involucramiento laboral en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Es significativa la relación entre habilidades sociales y autorrealización en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

La relación elevada es significativa entre habilidades sociales y supervisión en docentes y administrativos en la Institución Educativa Integrada “Nuestra Señora De Las Mercedes” La Merced Chanchamayo Junín 2022.

Por ello se pudo comprobar que, a partir de un buen clima institucional entre docentes y administrativos, demuestran mayores potencialidades como de las habilidades sociales de escucha e interés, con una buena comunicación asertiva y empática, el cual la autorrealización de uno mismo, como el compromiso de ser proactivos, ayudaran personalmente e institucionalmente, para fortalecer sus habilidades sociales y así

involucrarse en cada uno de los retos dentro de la comunidad educativa laboral, teniendo en cuenta las mejores condiciones laborales.

RECOMENDACIONES

A los futuros investigadores extender la investigación a enfoque mixto y a su vez complementando otras variables, el cual permitirá tener un panorama global sobre las variables específicas que puedan influir en la correlación. Así mismo, el enfoque mixto permite hacer un análisis desde dos enfoques que se complementan.

A las entidades como la DREJ Y la UGEL, deben de realizar y compartir talleres de fortalecimiento y socio afectivo, para una buena convivencia institucional y demostrar sus habilidades en las diversas instituciones.

A los Directores administrativos, que son responsables de liderar y garantizar un buen clima institucional y para tal efecto debe empoderarse de un buen manejo institucional.

A los docentes de diferentes áreas y administrativos deberían de respetar los acuerdos y normas de convivencia dentro y fuera de su institución, ya que podemos gozar el derecho a la paz; es el principio de la libertad.

A los directivos de la institución educativa, realizar actividades que integren a los docentes y administrativos para mejorar una buena convivencia institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, S. 2002. **La cultura y el ambiente organizacional son factores relacionados con la efectividad del Instituto de Oftalmología**, Perú: UNMSM.

Caballo, V. 2007. **Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades sociales**. 7a edición. España: Siglo XXI.

Chávez, C. & Hernán, I. 2019. **Satisfacción familiar y síndrome de Burnout en trabajadores de la ciudad de Chillán**.

DAVIS, K, N, J. 1999. **Comportamiento humano en las organizaciones, comportamiento organizacional**.

Frías, D. 2003. **El clima organizacional**, ciudad de Lima: Universidad San Martín de Porras.

Hilario, M. 2019. **Clima Organizacional En Las Escuelas: Un Enfoque Comparativo Para México Y Uruguay**. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2.

Lamoyi, C.L. 2009. **Clima Organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco**. en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 111.

Lepeley, M. T.2001. **Gestión educativa en educación** Mc Graw – Hill Interamericana de Chile.

Likert, R. 1967. **The Human Organization: Its Management and Value**. N. y: Mc Graw Hill.

Nieves, F. 1997. **Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua**. Paradigma, R. ISSN 1011-2251, N°. 2.

Rangel H. 2000.**Océano y calidad en educación Tomo 1**, España.

Oседа, D. 2005.**Estadística Descriptiva e Inferencial**. Perú: Universidad Peruana Los Andes.

Oседа, D. y otros 2008. **Metodología de la Investigación**. Perú: Ed. Pirámide.

Oседа, D. y otros. 2011. **¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?** Perú: UNH.

Sánchez, H. y Reyes, C. 1996. **Metodología y diseños en la investigación científica**. (2a edic.). Perú: Mantaro.

Vereau. W. 2008.**Gestión Educativa Lambayeque**- Perú Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo.

Vizarraga, O. 2004, **La reingeniería en las instituciones educativas**. 1° (edic.) Lima San Marcos.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

**Cuestionario sobre el clima institucional a aplicarse a docentes y Administrativos
de I.E.I. “Nuestra Señora de las Mercedes” de La Merced – Chanchamayo – Junín
2022.**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
Comunicación	Comunicación saludable.	1.- Escucho a mis compañeros de trabajo cuando me brindan una comunicación saludable.			
	Comunicación asertiva.	2.- Demuestro una buena comunicación asertiva a los miembros de mi institución.			
Condiciones Laborales	Trato con dignidad	3.- Me siento feliz cuando tengo un trato digno.			
	Cooperación	4.- Me gusta trabajar en mutua cooperación con los agentes de la institución.			
	Buenas relaciones	5.- Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.			
	Práctica de valores	6.- practico permanentemente los valores en mi trabajo.			
Involucramiento laboral	Iniciativa e interacción	7.- Demuestro iniciativa propia e interacción en mi trabajo.			
	Identificación con la Institución Educativa.	8.- Me identifico con la institución educativa en cualquier evento.			
	La solidaridad.	9.- Demuestro solidaridad a mis compañeros de trabajo.			
Autorrealización	Compromiso de mejoramiento	10.-Me comprometo con mi institución educativa para su desarrollo institucional.			
	Docentes proactivos.	11.-Demuestro ser un docente proactivo en mis funciones.			
Supervisión	Estrategias de supervisión.	12.-Creo que las estrategias para la supervisión deben ser pertinentes.			
	Supervisión saludable	13.-Siento que las supervisiones deben ser saludables y hacernos sentir seguros.			

**Cuestionario sobre las habilidades sociales aplicables a docentes y
administrativos de la I.E.I. “Nuestra Señora de las Mercedes” de La Merced –
Chanchamayo – Junín 2022.**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
Primeras habilidades sociales	Escuchar	1.- Me gusta escuchar cuando una persona me habla o me corrige.			
	Preguntar	2.- Me muestro muy interesado en hacer pregunta sobre algún tema relacionado a mi trabajo			
Habilidades sociales avanzadas	Pedir ayuda	3.- Cuando necesitamos pedir ayuda recorreremos al director.			
	Participar	4.- Participo en reuniones y en cursos de actualización.			
Habilidades relacionadas con los sentimientos	Expresar afecto	5.- Demuestro y expreso mi afecto a todos los miembros de mi comunidad educativa.			
	Auto recompensarse	6.- Me siento feliz cuando yo misma de doy autorrecompensa.			
Habilidades alternativas a la agresión	Ayudar a los demás	7.- Participo ayudando a los demás que necesitan de mi apoyo.			
	Defender los propios derechos	8.- En esta institución educativa casi todos defienden sus propios derechos			
Habilidades para hacer frente al estrés	Deporte	9.- Practico deporte para una buena salud física.			
	Presiones del grupo	10.- En esta escuela las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan el surgimiento de ideas nuevas y originales			
Habilidades de planificación	Tomar decisiones	11.- En esta Institución existe una buena aceptación de las personas cuando toman decisiones en el trabajo.			
	Recoger información	12.- Aceptan que uno recoja información de los demás miembros de la institución.			

16

Encuesta sobre las habilidades sociales y clima institucional aplicables a docentes y administrativos

I. INSTRUCCIONES:

Estimado profesor (a), Administrativo:

En las siguientes preguntas marque con una (X) en el casillero que usted considera que corresponda a las habilidades sociales y el clima institucional que observa en su IE. Sus respuestas tendrán el carácter confidencial y se mantendrán en reserva.

Agradecida por su apoyo.

	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
1	Escucho a mis compañeros de trabajo cuando me brindan una comunicación saludable.	X		
2	Demuestro una buena comunicación asertiva a los miembros de mi institución.	X		
3	el trato entre los miembros de la institución es en el marco de respeto sin distinciones.	X		
4	Me gusta trabajar en mutua cooperación con los agentes de la institución.	X		
5	Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		
6	Practico permanentemente los valores en mi trabajo.	X		
7	Demuestro iniciativa propia e interacción en mi trabajo.	X		
8	Me identifico con institución educativa en todo momento.	X		
9	Demuestro solidaridad a mis compañeros de trabajo.		X	
10	Me comprometo con mi institución educativa para su desarrollo institucional.	X		
11	Demuestro ser un docente proactivo en mis funciones.	X		
12	Creo que las estrategias para la supervisión deben ser pertinentes.	X		
13	Siento que las supervisiones deben ser saludables y hacernos sentir seguros.	X		
14	Me gusta escuchar cuando una persona me habla o me corrige.	X		
15	Me gusta realizar preguntas sobre algún tema relacionado a mi trabajo.	X		
16	Cuando hay una situación en la I.E. y no podemos resolver pedimos ayuda al Director.	X		
17	Participo en reuniones de mi institución.	X		
18	Participo en cursos de actualización		X	
19	Demuestro y expreso mi afecto a todos los miembros de mi comunidad educativa.		X	
20	Demuestro empatía con los demás.	X		
21	Me siento feliz cuando empatizo con los demás.	X		
22	brindo ayuda a los demás que necesitan de mi apoyo.	X		
23	En esta institución educativa casi todos defienden sus propios derechos		X	
24	Practico deporte para una buena salud física.	X		
25	En esta escuela las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan el surgimiento de ideas nuevas y originales		X	
26	En esta Institución existe una buena aceptación de las personas cuando toman decisiones en el trabajo.	X		
27	Aceptan que uno recoja información de los demás miembros de la institución.			X

Encuesta realizada a docentes y administrativos.

FOTOGRAFIAS



Encuesta realizada administrativo.



Administrativo encuestado



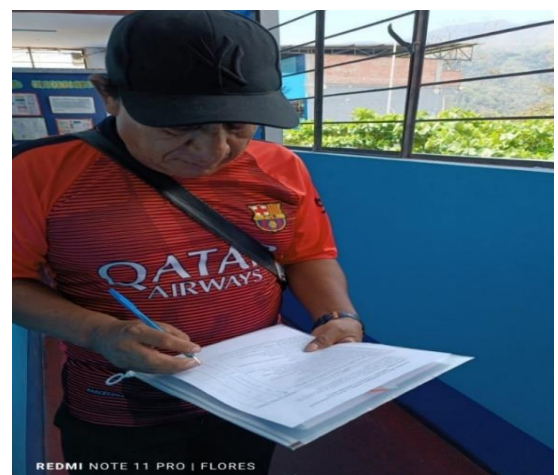
Encuesta realizada a docente.



Docente encuestado.



Encuesta realizada a docente.



Docente encuestado.



Encuesta realizada a docente.



Encuesta a docente.



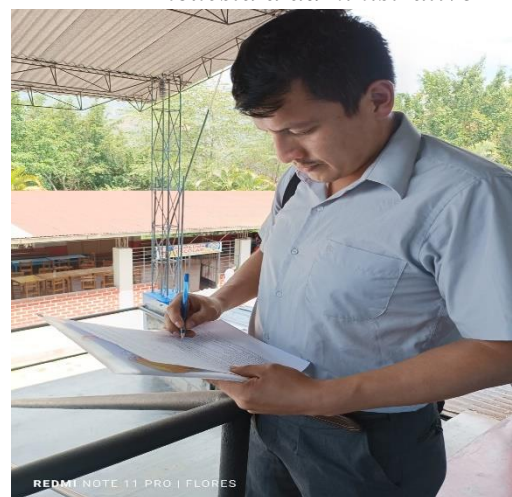
Administrativo encuestado.



Encuesta a administrativo



Docente encuestado.



Docente encuestado.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Escucho a mis compañeros de trabajo cuando me brindan una comunicación saludable.	X		X		X		
2	Demuestro una buena comunicación asertiva a los miembros de mi institución	X		X		X		
3	Me siento feliz cuando tengo un trato digno.	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en mutua cooperación con los agentes de la institución.	X		X		X		
5	Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
6	Practico permanentemente los valores en mi trabajo.	X		X		X		
7	Demuestro iniciativa propia e interacción en mi trabajo.	X		X		X		
8	Me identifico con institución educativa en cualquier evento.	X		X		X		
9	Demuestro solidaridad a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Me comprometo con mi institución educativa para su desarrollo institucional.	X		X		X		
11	Demuestro ser un docente proactivo en mis funciones.	X		X		X		
12	Creo que las estrategias para la supervisión deben ser pertinentes.	X		X		X		
13	Siento que las supervisiones deben ser saludables y hacernos sentir seguros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta escuchar cuando una persona me habla o me corrige.	X		X		X		
15	Me muestro muy interesado en hacer pregunta sobre algún tema relacionado a mi trabajo.	X		X		X		
16	Cuando necesitamos pedir ayuda recorreremos al director.	X		X		X		


17	Participa en reuniones y en cursos de actualización.	X		X		X		
18	Demuestro y expreso mi afecto a todos los miembros de mi comunidad educativa.	X		X		X		
19	Me siento feliz cuando yo mismo me doy una autorrecompensa.	X		X		X		
20	Participo ayudando a los demás que necesitan de mi apoyo.	X		X		X		
21	En esta institución educativa casi todos defienden sus propios derechos.	X		X		X		
22	Practico deporte para una buena salud física	X		X		X		
23	En esta escuela las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan el surgimiento de ideas nuevas y originales	x		x		x		
24	En esta Institución existe una buena aceptación de las personas cuando toman decisiones en el trabajo.	X		X		X		
25	Aceptan que uno recoja información de los demás miembros de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **No aplicable** []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr.: Miguel Ángel Narro León DNI: 42632342

Especialidad del validador: Gestión Educativa



Firma del Experto Informante.

DNI: 42632342

Chanchamayo, 20 de setiembre del 2023

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Escucho a mis compañeros de trabajo cuando me brindan una comunicación saludable.	X		X		X		
2	Demuestro una buena comunicación asertiva a los miembros de mi institución	X		X		X		
3	Me siento feliz cuando tengo un trato digno.	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en mutua cooperación con los agentes de la institución.	X		X		X		
5	Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
6	Practico permanentemente los valores en mi trabajo.	X		X		X		
7	Demuestro iniciativa propia e interacción en mi trabajo.	X		X		X		
8	Me identifico con institución educativa en cualquier evento.	X		X		X		
9	Demuestro solidaridad a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Me comprometo con mi institución educativa para su desarrollo institucional.	X		X		X		
11	Demuestro ser un docente proactivo en mis funciones.	X		X		X		
12	Creo que las estrategias para la supervisión deben ser pertinentes.	X		X		X		
13	Siento que las supervisiones deben ser saludables y hacernos sentir seguros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta escuchar cuando una persona me habla o me corrige.	X		X		X		
15	Me muestro muy interesado en hacer pregunta sobre algún tema relacionado a mi trabajo.	X		X		X		
16	Cuando necesitamos pedir ayuda recorremos al director.	X		X		X		

17	Participa en reuniones y en cursos de actualización.	X		X		X		
18	Demuestro y expreso mi afecto a todos los miembros de mi comunidad educativa.	X		X		X		
19	Me siento feliz cuando yo mismo me doy una autorrecompensa.	X		X		X		
20	Participo ayudando a los demás que necesitan de mi apoyo.	X		X		X		
21	En esta institución educativa casi todos defienden sus propios derechos.	X		X		X		
22	Practico deporte para una buena salud física	X		X		X		
23	En esta escuela las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan el surgimiento de ideas nuevas y originales	X		x		x		
24	En esta Institución existe una buena aceptación de las personas cuando toman decisiones en el trabajo.	X		X		X		
25	Aceptan que uno recoja información de los demás miembros de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dra.: Sara Mercedes Rojas Alanya DNI: 20100422

Especialidad del validador: Gestión Educativa



**Firma del Experto Informante.
DNI: 20100422**

Chanchamayo, 20 de setiembre del 2023

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Escucho a mis compañeros de trabajo cuando me brindan una comunicación saludable.	X		X		X		
2	Demuestro una buena comunicación asertiva a los miembros de mi institución	X		X		X		
3	Me siento feliz cuando tengo un trato digno.	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en mutua cooperación con los agentes de la institución.	X		X		X		
5	Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
6	Practico permanentemente los valores en mi trabajo.	X		X		X		
7	Demuestro iniciativa propia e interacción en mi trabajo.	X		X		X		
8	Me identifico con institución educativa en cualquier evento.	X		X		X		
9	Demuestro solidaridad a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Me comprometo con mi institución educativa para su desarrollo institucional.	X		X		X		
11	Demuestro ser un docente proactivo en mis funciones.	X		X		X		
12	Creo que las estrategias para la supervisión deben ser pertinentes.	X		X		X		
13	Siento que las supervisiones deben ser saludables y hacernos sentir seguros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta escuchar cuando una persona me habla o me corrige.	X		X		X		
15	Me muestro muy interesado en hacer pregunta sobre algún tema relacionado a mi trabajo.	X		X		X		

16	Cuando necesitamos pedir ayuda recorreremos al director.	X		X		X		
17	Participa en reuniones y en cursos de actualización.	X		X		X		
18	Demuestro y expreso mi afecto a todos los miembros de mi comunidad educativa.	X		X		X		
19	Me siento feliz cuando yo mismo me doy una autorrecompensa.	X		X		X		
20	Participo ayudando a los demás que necesitan de mi apoyo.	X		X		X		
21	En esta institución educativa casi todos defienden sus propios derechos.	X		X		X		
22	Practico deporte para una buena salud física	X		X		X		
23	En esta escuela las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan el surgimiento de ideas nuevas y originales	X		x		x		
24	En esta Institución existe una buena aceptación de las personas cuando toman decisiones en el trabajo.	X		X		X		
25	Aceptan que uno recoja información de los demás miembros de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador. Dra.: Denis Liz Leiva Huamanyalli DNI: 20075589

Especialidad del validador: Gestión Educativa

Chanchamayo, 20 de setiembre del 2023



Firma del Experto Informante.

DNI: 20075589

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Escucho a mis compañeros de trabajo cuando me brindan una comunicación saludable.	X		X		X		
2	Demuestro una buena comunicación asertiva a los miembros de mi institución	X		X		X		
3	Me siento feliz cuando tengo un trato digno.	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en mutua cooperación con los agentes de la institución.	X		X		X		
5	Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
6	Practico permanentemente los valores en mi trabajo.	X		X		X		
7	Demuestro iniciativa propia e interacción en mi trabajo.	X		X		X		
8	Me identifico con la institución educativa en cualquier evento.	X		X		X		
9	Demuestro solidaridad a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Me comprometo con mi institución educativa para su desarrollo institucional.	X		X		X		
11	Demuestro ser un docente proactivo en mis funciones.	X		X		X		
12	Creo que las estrategias para la supervisión deben ser pertinentes.	X		X		X		
13	Siento que las supervisiones deben ser saludables y hacernos sentir seguros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta escuchar cuando una persona me habla o me corrige.	X		X		X		
15	Me muestro muy interesado en hacer pregunta sobre algún tema relacionado a mi trabajo.	X		X		X		
16	Cuando necesitamos pedir ayuda recorremos al director.	X		X		X		

17	Participo en reuniones y en cursos de actualización.	X		X		X		
18	Demuestro y expreso mi afecto a todos los miembros de mi comunidad educativa.	X		X		X		
19	Me siento feliz cuando yo mismo me doy una autor recompensa.	X		X		X		
20	Participo ayudando a los demás que necesitan de mi apoyo.	X		X		X		
21	En esta institución educativa casi todos defienden sus propios derechos.	X		X		X		
22	Practico deporte para una buena salud física	X		X		X		
23	En esta escuela las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan el surgimiento de ideas nuevas y originales	x		x		x		
24	En esta Institución existe una buena aceptación de las personas cuando toman decisiones en el trabajo.	X		X		X		
25	Aceptan que uno recoja información de los demás miembros de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Mg: Cesar Pablo Campos Uribe DNI: 20590407

Especialidad del validador: Gestión Educativa



Firma del Experto Informante.

DNI: 20590407

Chanchamayo, 20 de setiembre del 2023

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

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

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

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