

LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN COLEGIO NACIONAL DEL NIVEL SECUNDARIO, FERREÑAFE

por Roberth Manuel Rivas Manay

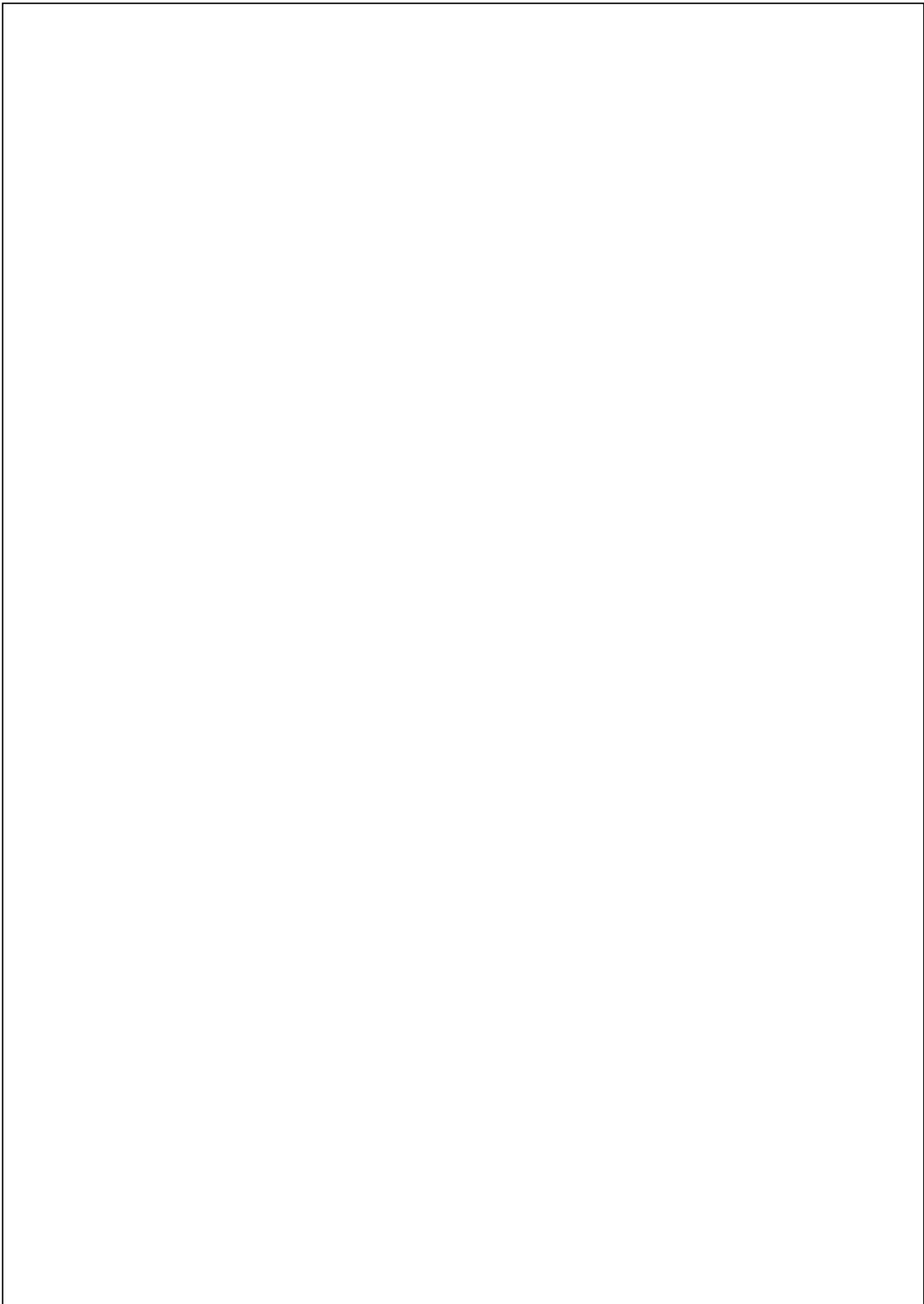
Fecha de entrega: 08-may-2023 12:45a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2087245493

Nombre del archivo: Trabajo_Acad_mico_-_Karina_D_az_y_Roberth_Rivas_2_2.docx (65.91K)

Total de palabras: 5743

Total de caracteres: 33453



I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La interconexión global y moderna, las vertiginosas variaciones y el crecimiento de las instituciones formativas hacen que la gestión organizacional sea más compleja e incierta. Esto se debe a la problemática en los sistemas de comunicación, la poca integración y cooperación entre el personal, incumplimiento de compromisos institucionales y responsabilidades así como el hallazgo de conductas arbitrarias en el desempeño.

En el ámbito internacional podemos encontrar muchos de esos problemas que se ven reflejados en un estudio realizado en Sudáfrica por Mofokeng (2019) donde se encontró un porcentaje significativo de profesores advierten que las asambleas educativas están supeditadas al manejo del directivo, lo que nos muestra que la dirección administrativa es centrada verticalmente en las decisiones del director; otro porcentaje de docentes siente que maneja con puño de hierro en los colegios, considerando que tiene control absoluto sobre la gestión; y otro porcentaje dice que el estilo autocrático prevalece en las instituciones educativas, por lo que el desempeño de los responsables directos en la escuela afectará en última instancia el rendimiento de los profesores y por ende la formación de los estudiantes.

Sin embargo, Sumeer (2017) en un estudio realizado con entrenadores de docentes en la Facultad de Educación asociada a la Universidad de Panjab, Chandigarh, India, señala que de acuerdo con los resultados de la investigación socioeconómica actual, la variable estatus socioeconómico no tiene una relación representativa con la cultura organizativa de los docentes, por lo tanto, los ingresos, el nivel educativo, la infraestructura y el estatus social no tiene nada que ver con el clima organizacional. La correlación entre el entorno de la organización y el nivel socioeconómico es muy débil en este estudio, lo que sugiere que el entorno organizacional no está fuertemente relacionado con el nivel socioeconómico. Lo que nos lleva a deducir que niveles altos del clima organizacional no conducen a niveles altos de nivel socioeconómico, por lo que las relaciones interpersonales con los empleados y con líderes tienen un gran impacto en la situación económica.

Del mismo modo, se argumenta que las organizaciones educativas en Ecuador muestran relaciones interpersonales conflictivas entre los integrantes de la población

educativa impidiendo el desarrollo de la cultura organizacional, en esa misma línea Anchundía (2019), destaca en su investigación realizada que un porcentaje significativo de los profesores piensa que sus sugerencias no son tomadas en cuenta en sus instituciones educativas, asimismo otro grupo indica que no participan en el desarrollo de actividades académicas, por otro lado Pineda (2019) en su estudio realizado en una organización de educación nos muestra que el problema entre el entorno profesional y las interrelaciones personales depende de la relación entre los integrantes al expresar sus opiniones, y se refleja en algunas circunstancias admitiendo que cada integrante es un universo y tiene una forma diferente de pensar, asimismo se encontró que algunos miembros de esta organización manifestaron disconformidad en su trabajo asignado, generando así cuestionamientos sobre el entorno laboral de la organización educativa, siendo reafirmado por Morales (2020) en un estudio realizado en la institución “José de la Cuadra y Vargas” de Guayaquil cuyos resultados nos muestra que al estar ubicada en un área vulnerable y de alta demanda carece de elementos para desarrollar un buen clima organizacional también existe la necesidad de tener un ambiente organizacional que fomente el esfuerzo y el deseo de trabajar de los empleados.

Sin embargo esta realidad no es ajena en el contexto nacional ya que diferentes investigaciones como el realizado por Tunque (2020) que obtiene como resultados que el un gran porcentaje de los docentes muestran una categoría baja en la dimensión estructura organizacional lo que demuestra que existen serias deficiencias a nivel de organización en las instituciones educativas habiéndose observado que la comunicación entre los profesores no es la más idónea, ya que la mayoría de tareas las realizan por cuenta propia, de manera que quizá esté relacionado con la vulneración de su entorno. Por otra parte, también se ha notado poca dedicación al trabajo en equipo, ya que el individualismo está presente en la mencionada organización y por lo tanto también puede tener un efecto negativo en la organización. En esa misma línea Cubas (2017) presentó las conclusiones de la investigación indicando que el ambiente organizacional según lo afirmado por los participantes del estudio un gran porcentaje no alcanza el nivel medio esto explica por qué el medio físico no genera contextos propicios para la labor académica; hay poco involucramiento y responsabilidad con el establecimiento, asimismo, la gestión muestra una orientación déspota. Asimismo Chicoma (2018) en su investigación en relación al clima laboral de los integrantes de un colegio particular de Chiclayo, encontró que tenían problemas por falta de comunicación,

ausencia de liderazgo, falta de respeto a las responsabilidades compartidas, escasez de trabajo en equipo, déficit de reconocimientos, no expresan lo que piensan por miedo a la autoridad, carencia de apropiación activa, menos innovadora, los profesores se identifican poco con la organización y el trabajo individual para el logro de los propósitos institucionales.

En instituciones educativas de la región Lambayeque, los problemas referidos al clima social escolar es similar a las características presentadas en el contexto mundial y nacional en ese contexto Carrero (2017) nos indica que se diagnosticó los problemas que acarrea la organización para ello se aplicó una encuesta, observándose que en la mayoría de los profesores no saben expresar de forma adecuada y respetuosa las emociones negativas hacia los demás, son incapaces de darse cuenta de sus propios errores, sus necesidades, puntos de vista o emociones son ignorados y aprovechados por otros docentes y no saben escuchar con comprensión y atención, por eso en muchos casos se malinterpreta el mensaje. Los hallazgos manifiestan que el clima organizacional de la escuela presenta falencias por lo que, se requiere contar la implementación de instrumentos de medición aplicados en forma periódica.

Asimismo, Maticorena (2018) encontró que los docentes casi no emplean métodos para fomentar relaciones interpersonales y la convivencia democrática percibidas como ajenas al desempeño del profesor, debido a que no existe un líder que dirija el equipo de trabajo y los guíe en el quehacer diario que propicie un ambiente físico adecuado y procedimientos gerenciales efectivos lo que redundará en una eficacia docente.

La institución educativa Santa Lucía no es ajena a esta problemática. Por tanto, la mayoría de las dificultades referente a las variables sociales de la escuela se manifiestan en la institución, encontrándose que los miembros de la población educativa tienen insuficientes relaciones entre colaboradores como consecuencia de valores como la solidaridad y la tolerancia; de igual manera presentan un subdesarrollo de su capacidad de relacionarse con sus pares, debido al escaso diálogo constructivo y reflexivo que permita fomentar una convivencia pacífica y armónica. La comunicación a nivel de institución se ve mermada por segmentarismo y verticalismo; por otro lado necesitan cultivar la empatía y la asertividad lo que conlleva a limitar la toma de decisiones colegiadas y el acatamiento de responsabilidades

en el perfeccionamiento de las acciones corporativas. De igual manera, se observa la poca práctica de las normas urbanas entre los miembros de la organización, lo que conduce al surgimiento de problemas interpersonales. Asimismo se evidencian comportamientos y conductas apáticas, individualistas y resignadas que entorpecen las tareas cooperativas, punto de vista que altera la perdurabilidad de la visión y misión institucional. En ese razonamiento, sabemos que el fortalecimiento de las habilidades socio emocionales es muy importante para los docentes.

5

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y el clima organizacional en un colegio nacional del nivel secundario, Ferreñafe?

5

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de las habilidades socioemocionales con el clima organizacional en un colegio nacional del nivel secundario, Ferreñafe.

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Sistematizar los referentes teóricos - conceptuales y metodológicos que contribuyen de sustento en la correspondencia entre clima organizacional y las habilidades socioemocionales.
- ✓ Identificar aspectos de las habilidades socioemocionales que se relacionan con el clima organizacional.
- ✓ Verificar la relación que existe entre las habilidades socioemocionales y el clima organizacional.

10

1.4. Justificación de la investigación

Considerando el aspecto teórico este estudio presenta como finalidad contribuir al conocimiento existente sobre la relación entre la habilidades socioemocionales, como sustento para el fortalecimiento de un clima organizacional adecuado, donde prime la seguridad, la empatía, el buen trato, el diálogo cordial y el respeto mutuo.

En referencia al aspecto metodológico tenemos que luego de la sistematización de los resultados se puede verificar que hay una interacción entre las habilidades socioemocionales y el clima organizacional, puede ser incluida como conocimiento en las ciencias de la educación, dado que se estaría demostrando que el desarrollo de habilidades socioemocionales se convierte en un elemento concluyente para el clima organizacional en los colegios, por otro lado se generan situaciones que pueden ser estudiadas por la ciencia y utilizadas en otras investigaciones e inclusive en otras instituciones educativas si resultan válidas y confiables.

Teniendo en cuenta el aspecto práctico el presente estudio se realiza porque existe la necesidad de permitir que los actores de la comunidad educativa logren desarrollar sus habilidades socioemocionales con el objeto de mejorar el comportamiento y la conducta humana, así como tributan a la integración social y la plena convivencia democrática en sociedad.

6

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Estudios en el ámbito internacional relacionados con nuestra investigación nos permiten reforzar aspectos de nuestro marco teórico y metodológico como es el caso de: Mofokeng (2019) en un estudio realizado en la “Universidad del Noroeste, Potchefstroom”, Sudáfrica titulado climas organizativos escolares de colegios secundarios de excelente rendimiento y anteriormente perjudicadas, cuyo objetivo fue valorar la trascendencia e importancia de la cultura organizacional en instituciones de alto y bajo desempeño, e identificar ejemplos de buenas prácticas en contextos organizacionales favorables en la escuela media, un estudio con enfoque cuantitativo y tipo de investigación descriptivo sin diseño experimental, de igual modo concluyendo que las acciones del director y las formas de gestionar y dirigir afectan significativamente el entorno escolar y el comportamiento de los profesores, el estudio también muestra esa necesidad de que el director sea un líder educativo.

Achundia (2018) en su investigación titulada Impacto de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de docentes en la Unidad Educativa Pdte. José Luis Tamayo, Daule, Ecuador, cuyo propósito fue determinar si las relaciones interpersonales de los docentes, influye en el clima organizacional de la UE Pdte José Luis Tamayo, con respecto a la metodología empleada el presente estudio responde a un diseño descriptivo correlacional causal, asimismo en la recolección de información de las variables relaciones interpersonales y clima organizacional se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert, donde se concluyó que las habilidades inter-personales de los profesores de la UE Pdte José Luis Tamayo, influyen significativamente en el clima organizacional, quedando demostrado la correlación entre ambas variables.

Morales (2020) en su investigación que lleva por título cultura organizativa en las interrelaciones personales de los empleados en la organización de educación “José de la Cuadra y Vargas” de Guayaquil, presentada en la Universidad “César Vallejo” cuyo propósito fue establecer si la cultura organizativa influye en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la organización, el estudio manejo un enfoque cuantitativo, con

diseño no experimental, transversal descriptivo-correlacional. Dentro de las conclusiones destaca que hay una correlación positiva muy alta. Lo que representa, que la cultura organizacional afecta directamente en las relaciones interpersonales.

Pineda (2019) en su investigación sobre la implementación de un curso de relaciones interpersonales en la cultura organizativa en una institución educativa presentada en la Universidad César Vallejo para graduarse como maestro, cuyo objetivo fue precisar como un curso de relaciones interpersonales perfecciona la cultura organizativa de los profesores de la institución “Blanca Noris Rosero Bermeo” ubicada en Guayas. El estudio presenta un enfoque cuantitativo y experimental, y el diseño pre experimental. En ese marco el estudio se centra en el desenvolvimiento de la cultura organizativa como resultado de la implementación positiva de un curso de relaciones interpersonales cuya conclusión estableció que el curso de relaciones interpersonales perfeccionó la cultura organizativa de los profesores el cual fue comprobado mediante el post test con un 60,67% de los docentes participantes, lo que significa que alcanzan una buena cultura laboral después de la aplicación del mencionado curso.

A nivel nacional también existen investigaciones que sustentan nuestro trabajo como el de Cabanillas (2021) en su estudio denominado habilidades socioemocionales para perfeccionar la cultura organizacional educativa, expuesto en la “Universidad César Vallejo” con el propósito de lograr el doctorado en educación, cuyo objetivo fué plantear una guía de habilidades socioemocionales con el fin de potenciar la cultura organizacional. El tipo de investigación desarrollado utilizó un enfoque cuantitativo. Llegando a la conclusión que el estado actual de la cultura organizacional se encontraba en un grado desfavorable, indicando que es necesario mejorar el trabajo, los buenos sentimientos y la convivencia pacífica.

El estudio de Salazar (2020) denominado Modelo de capacitación en habilidades sociales para optimizar la cultura institucional de directivos y profesores de la IE “San Vicente Ferrer”, Los Olivos, sustentado en la “Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo” para obtener el grado de maestro, su propósito fue implementar un modelo de entrenamiento en habilidades sociales sustentado en la inteligencia emocional desarrollada por Goleman con la finalidad de optimizar el entorno organizacional de un colegio en la ciudad de Lima. El estudio presentó un diseño crítico proyectivo, la población y la muestra fueron

determinadas por todos los docentes de la institución de la referencia, se utilizó la observación y como instrumento su respectiva guía asimismo se trabajó con la escala tipo Likert, finalmente se llegó a concluir que los talleres realizados sobre el modelo de fortalecimiento de habilidades sociales están orientados a desarrollar un mejor clima organizacional sobre la calidad educativa en las colegios. Este estudio supone la importancia de buscar soluciones coherentes para lograr el fin de la educación, mejorar los espacios donde se desenvuelve la comunidad académica dentro de las instituciones educativas, siendo parte de nuestra investigación la relación de las variables.

La investigación desarrollada por Carrasco (2018) plantea que el estudio sobre cultura organizativa y desarrollo de habilidades sociales de los profesores de un Centro de Educación Básica Alternativa sustentada en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestro, cuya finalidad fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el perfeccionamiento de las habilidades sociales en los profesores, se utilizó un diseño causal, con información recogida en una sola etapa. Prevalece una relación directa entre la cultura organizacional y las habilidades sociales en los profesores, encontramos que en el aspecto de comunicación como referente a los entes educativos y las habilidades sociales básicas hay una puntuación de 0.00 dado que su estimación es recurrente, entre los aspectos de conflicto y cooperación con las habilidades sociales arroja un valor de 9.32; en las dimensión estructura organizacional con habilidades sociales básicas encontramos una puntuación de 0.970, estas puntuaciones muestran que hay una correlación significativa entre las escalas indicadas.

Morales y Contreras (2020) en su investigación realizada con el propósito de determinar la correlación entre las percepciones de los docentes sobre la cultura organizativa y el desempeño pedagógico de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP); el cuestionario aplicado fue Cultura Organizacional de Denison (Denison y Neal, 2000) donde se utilizó una encuesta de nivel descriptivo y un diseño descriptivo correlacional con una muestra probabilística estratificada de 88 profesores con una confiabilidad de 0.949 calculada a partir del alfa de Cronbach y una encuesta de desempeño docente adaptada de Valdés (2006), con una confiabilidad de 0.969. Se encuentra que existe una relación con un nivel de significación de 0,05, es decir, existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el

desempeño docente ($r=0,722$) ($Z=1,96$); respectivamente, el 78,41% de los docentes cree que existe una cultura organizacional regular, mientras que el 77,27% de la población cree que el efecto docente es bueno. Los resultados muestran que se presenta una correlación directa y significativa entre las percepciones de los docentes sobre la cultura organizacional y el desempeño pedagógico en la UNCP, por lo que a mejor cultura organizacional, mejor desempeño docente y viceversa.

A nivel regional también encontramos la tesis de Saavedra (2020) titulada Modelo de Liderazgo para la Cultura Organizativa del nivel de educación primaria en la IE Juan Manuel Iturregui, Lambayeque, sustentada en la Universidad César Vallejo para graduarse como doctor en educación, donde se trazó como objetivo fue proponer un modelo de liderazgo para la cultura organizacional de la IE Juan Manuel Iturregui en el Nivel Primario en dicho estudio se utilizó el método cuantitativo no experimental. La muestra se conformó por 34 maestros del nivel. En el estudio se utilizó una encuesta denominada OCAI (Herramienta de Evaluación de la Cultura Organizacional). Se concluyó que las percepciones de los profesores de primaria sobre la cultura actual en la respectiva institución educativa era jerárquica, mientras que la cultura deseada es una cultura de tipo secta. En ese sentido, se determinó que no existe consenso entre las muestras analizadas en el contexto actual y el deseado.

Flores (2019) en su estudio denominado plan de habilidades socioemocionales para la cultura social escolar en profesores del colegio nacional emblemático “Karl Weiss”, Chiclayo, presentada en la Universidad César Vallejo para graduarse como maestro, cuyo propósito fue establecer los efectos de un programas de desarrollo de habilidades socioemocionales en el entorno escolar entre los profesores. El estudio por su enfoque fue cuantitativo, de diseño experimental con nivel pre experimental y grupo único. Se concluyó que el perfeccionamiento del plan influyó efectivamente en los niveles del entorno social escolar, debido a que se apreció una desigualdad estadísticamente significativa (menor a 0,05) a través de la comparación del pretest y el postest.

Chicoma (2018) en su investigación llamada plan de habilidades sociales para perfeccionar la cultura laboral en el colegio privada “creciendo con amor” de la ciudad de Chiclayo, presentada en la Universidad César Vallejo con la finalidad de graduarse como

maestro, que tuvo como objetivo sustentar que el plan de habilidades sociales mejora la cultura laboral en la escuela particular. El presente estudio es explicativo y experimental. El método empleado fue el hipotético – deductivo. Se concluyó que el Plan de Habilidades Sociales afecta el perfeccionamiento de la cultura laboral de los colaboradores.

Maticorena (2018) con su trabajo de investigación denominado afianzamiento de las relaciones interpersonales y de convivencia democrática para el mejoramiento de la cultura institucional en los procedimientos de gestión en el colegio “11584”, José Leonardo Ortiz, sustentada en la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” para graduarse como maestro, cuyo propósito significó implementar estrategias en base a las relaciones interpersonales y la convivencia democrática como componente útil para lograr la integración directivo-docente. La metodología se fundamenta en un enfoque de carácter cuantitativo-cualitativo, que se ubica dentro de un diseño descriptivo proyectivo, se concluyó que la aplicación en forma correcta de las estrategias planteadas condujo a una mejor comunicación, se encontró que los profesore presentaron un mayor interés por perfeccionar el desarrollo de sus habilidades entre ellas las relaciones interpersonales y de convivencia democrática porque se sentían estimulados, apreciados y acreditados por su trabajo realizado.

Buenaño (2019) en su investigación denominada Cultura Organizacional para mejorar las habilidades blandas en la Institución Educativa Inicial Mensajeros de la Paz, Chiclayo, sustentada en la “Universidad César Vallejo” para graduarse como licenciado de administración, cuyo propósito fue formular estrategias de cultura organizacional para la mejora de las habilidades blandas en la IEI Mensajeros de la Paz, Chiclayo. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo - proyectivo. Los datos fueron recolectados a través de la aplicación de una encuesta a una población de 30 personas. Los resultados más importantes obtenidos permitieron determinar que la institución evaluada con respecto a la variable cultura organizacional dieron buenos valores, al igual que la variable habilidades blandas.

2.2. Referencial teórico

La perseverancia, la sociabilidad y la curiosidad son habilidades socioemocionales, muy relacionadas con las emociones, como sugiere el nombre, están presentes en todas nuestras acciones y responsables de la estimulación, la energía y la dirección de todos los pensamientos.

Actualmente se usa el término habilidades socioemocionales (HSE) o aprendizaje socioemocional. Reconocerlas como habilidades significa mejorar sus habilidades educativas o formativas. Algunos precursores de las habilidades socioemocionales se remontan a 1983, cuando Howard Gardner se refirió a varios tipos de inteligencia relacionados con lo que actualmente se está abordando en el campo de las HSE, como el reconocimiento de la autoconciencia. Esto es llamado por Gardner (2001) inteligencia intrapersonal y la precisó de tal manera que puede distinguir entre sensaciones agradables y dolorosas, asimismo como entrar y salir de esa situación, de acuerdo con este patrón de identificación. En su nivel más alto, la introspección nos permite explorar y simbolizar un conjunto de sensaciones complejas y altamente discriminatorias. Además Gardner (2001) reconoció otra clase de inteligencia relacionada a las habilidades socioemocionales. Esto se llama interpersonal y la define como la capacidad para caracterizar a otros individuos, especialmente para distinguir entre diferentes estados emocionales, caracteres, motivaciones y deseos. La forma más básica de inteligencia interpersonal incluye la capacidad de los niños para divisar a las personas que los rodean y explorar diferentes estados mentales. En su forma mejorada, la conciencia interpersonal permite a los adultos experimentados leer los propósitos y deseos de los demás.

Sobre la base del trabajo de Gardner, Goleman (1995) patentó el vocablo inteligencia emocional para referirse a la capacidad de sentir, comprender, controlar y cambiar los cambios de ánimo de uno mismo y de los demás. En este marco, nació la noción de aprendizaje social y emocional (SAL) y fue propuesto en 1994 por el Programa de Colaboración Académica, Social y Emocional (CASEL). El programa CASEL describe el aprendizaje socioemocional como la adquisición de una variedad de habilidades socioemocionales, que incluyen la autoconciencia, la autorregulación, la cognición social,

las relaciones importantes con los demás y la toma de decisiones responsable (Elberston, Brackett y Weissberg, 2010).

Para Jiménez y Vásquez (2018) con respecto a las habilidades socioemocionales indican que, éstas le permiten a las personas realizarse, colaborar con otros y formarse de modo efectivo. En el ámbito organizacional de la institución, su significación recae como una herramienta emocional para crear interacciones que promuevan el bienestar interpersonal a través del autocontrol de los estados emocionales, las propias emociones y las relaciones sanas con sus pares. En referencia a lo planteado anteriormente se puede afirmar que las habilidades ayudan a las personas a comprenderse a sí mismas, controlar su comportamiento, regular sus emociones y, lo más importante, conocer sus emociones y formas de pensar para fomentar relaciones constructivas (CASEL, 2017). Esto ayuda a tomar decisiones responsables y lograr metas y objetivos personales.

Las características encontradas en ¹ las habilidades socioemocionales, son no cognoscitivas, y son estimadas como destrezas blandas (Bassi et al., 2012); también de estas particularidades se puede determinar que las habilidades socioemocionales son maleables a la evolución, estas habilidades pueden desarrollarse con la interrelación con otros o cuando se brinda otras oportunidades y prácticas puntuales.

¹⁸ Uno de los pioneros en educación socioemocional es UNICEF México que a través de Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018), las define como las herramientas que permiten a las personas comprender y gestionar sus emociones, pensar y ser comprensivas con los demás, construir y entablar relaciones, tomar decisiones y definir y alcanzar objetivos personales, asimismo ha desarrollado un programa dividido en tres dimensiones: Dimensión 1: Conoce T, que se constituye en el soporte para el progreso de las subsiguientes dimensiones y saber sobre los factores de vida que ayudarán en el análisis y conocimiento emocional como autoconocimiento y autorregulación. Estas habilidades permiten tomar conciencia, evaluar y gestionar las emociones relacionadas con conocer el mundo interior, revelar lo bueno, apoyarlo y utilizarlo para adquirir hábitos saludables. La segunda dimensión: Relaciona T, que implica el habilidades de conciencia social y colaboración que posibilitan las buenas relaciones con los demás y las personas, habilidades y soluciones que promuevan la cooperación mutua como la compasión, el acuerdo, la

paciencia, la comprensión, la escucha y la buena comunicación, y la tercera dimensión: Elige T, estas son Habilidades que aporta ideas y herramientas para establecer metas realistas , evaluar situaciones y resolución de problemas basados en la reflexión y la toma responsable de decisiones , mejora la capacidad de perseverancia para alcanzar las metas. Esto tiene en cuenta el valor personal y ambiental, la salud y el propósito.

Según Palma (2004) El clima organizacional puede entenderse como una percepción de aspectos relacionados con el ambiente laboral y puede ser considerado como un aspecto que nos permite realizar un análisis que oriente acciones anticipadas y correctoras necesarias para perfeccionar y potenciar el desempeño de los procesos y resultados de las organizaciones.

Asimismo, examinaremos los diferentes conceptos en torno al clima organizacional utilizados en este estudio, principalmente desde la perspectiva de Chiavenato (2000), nos indica que la cultura organizativa crea el ambiente intrínseco que existe entre los integrantes de la institución y está estrechamente relacionada con los estímulos. También muestra que depende de la calidad percibida y de la experticia de los miembros que influyen en su comportamiento. Además, el entorno intrínseco, la calidad organizacional y la motivación individual se consideran factores importantes para garantizar una mejor cultura organizacional.

Del mismo modo, Brow y Moberg (2010) argumentan que el entorno se refiere a un grupo de particularidades del contexto organizacional al interior de la institución donde los miembros pueden percibir a través de ellas. Asimismo, Argyris, citado en Madhukar y Sharma (2017), incorpora el concepto de clima como una combinación de necesidades, valores, personalidad y políticas organizacionales, y presenta una nueva forma de dar representación al concepto de este término.

Otra forma de verlo es que, según Reddin (2004), se presentan varias clases diferentes de clima organizacional, tenemos el clima controlado por el sistema que se define para el desarrollo profesional como autónomo y se centra en la confianza. Asimismo, la producción continúa, la productividad la cual es respaldada por la organización y su entorno relacionado con el desempeño se basa en el trabajo en equipo.

La definiciones de cultura organizacional se explica a continuación: El clima hace referencia a las particularidades del entorno profesional. Estas particularidades son reconocidas directa o indirectamente por los colaboradores. El clima laboral afecta el comportamiento en el trabajo. El clima es una variable que tiene injerencia entre los componentes de los sistemas organizacionales y el comportamiento individual. Bajo esa perspectiva, se conceptualiza como la percepción del clima laboral del personal de las instituciones educativas, las relaciones interpersonales, el comportamiento cohesivo, el aprendizaje cooperativo, los sistemas de comunicación y demás componentes de la vida organizacional.

Desde la perspectiva de Simbron y Sanabria (2020), el Clima Organizacional se refiere a un factor y variable interna en una organización que puede influir en el comportamiento de los empleados; asimismo, refleja la interacción entre las características de cada individuo y la personalidad de la organización. El clima institucional exhibe las siguientes dimensiones: comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y resolución de conflictos.

En cuanto a la dimensión comunicación, según Avilés y Campos (2020), es la parte central de toda organización, sin la cual es imposible su funcionamiento, y por tanto es característico para la comprensión y desarrollo de los directivos, líderes, estudiantes, además de intereses, desempeño y expectativas entre docentes y padres.

Asimismo en referencia a la dimensión trabajo en equipo, se considera como la capacidad de acción colectiva, donde los empleados tienden a agruparse y cooperar para el logro de los objetivos institucionales. Suárez et al. (2022) definen esta dimensión como trabajo corresponsable, esfuerzos sinérgicos y convergentes; ajustar las acciones en una dirección; se refieren a ella como una carrera en la que los miembros de la organización interactúan e intercambian conocimientos e información; crean interdependencia, toman acciones que benefician a todos.

Según Castro et al (2021). Sobre la dimensión relaciones interpersonales se refiere a la construcción de conexiones positivas fuertes a largo plazo que tienen como objetivo

conectar e integrar a las personas para que puedan disfrutar y cooperar en cualquier actividad que represente intereses de beneficio mutuo.

Cuando se trata ¹ de la dimensión resolución de conflictos, se define como miembros de la organización hacen para superar las ¹³ diferencias en las opiniones, diferencias y capacidades de confrontación (Cano et al., 2020).

III. MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

Respecto al tipo de investigación la bibliografía revisada nos permite ubicar a nuestro trabajo dentro de diferentes tipo de investigación que responden a:

De acuerdo al grado de abstracción es una ¹ investigación básica según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2021) en su reglamento de RENACYT señala el tipo de estudio teniendo en cuenta su propósito es básica, dado que trabaja hacia la búsqueda de un saber más íntegro mediante la comprensión de los elementos esenciales de los fenómenos, eventos visibles o relaciones establecidas por la entidad.

En cuanto al enfoque de investigación es cualitativo ya que ¹² el proceso comienza examinando los hechos en sí y revisando los estudios previos, ambos procesos se realizan de modo paralelo, a fin de crear una teoría que se ajuste a lo que se observa (Hernández y Mendoza, 2018).

Según el objetivo es una investigación correlacional porque el propósito es determinar la correspondencia o nivel de ⁹ correlación que existe entre las habilidades socioemocionales y el clima organizacional (Hernández y Mendoza, 2018).

En referencia al manejo de variables corresponde a una investigación no experimental según lo manifestado por Hernández y Mendoza (2018) debido a que el tratamiento es observar fenómenos y variables tal como se dan en su entorno originario, para examinarlas.

En relación a la cantidad de momentos que recolectó datos la investigación es transversal según lo indicado por Bernal (2010) que sostiene que todas las investigaciones donde se obtienen datos de la variable de investigación por única vez en un tiempo determinado.

3.2. ⁹ Técnicas e instrumentos de recojo de información

Las técnicas aplicadas fueron de análisis documental, lo que nos permitió hacer el tratamiento de la información teórica respecto de las variables de estudio, la observación la que nos permitió la recolección sistemática, visual y verificable de información de la que tienen conocimiento investigadores sobre un hecho en particular (Campos y Lule, 2012). Asimismo se utilizó la técnica del fichaje lo que permitió elaborar un organizador digital hacia la gestión de ¹ herramientas y recursos educativos coherentes con el tema de exploración.

En cuanto a los ²⁰ instrumentos de recolección de información fueron utilizados la guía de observación o cuaderno de campo, las fichas textuales o bibliográficas, las fichas resumen las que sirvieron para analizar, evaluar, organizar y sistematizar información también se utilizó la guía de análisis documental en lo referente a los reportes de condiciones que comienzan perturbando ¹ el clima organizacional (acusaciones administrativas y actas de resolución de conflictos).

⁷ 3.3. Procesamiento y análisis de la información

Al inicio del estudio, las teorías científicas encontradas en los tratados y artículos científicos fueron revisadas e incorporadas para ²¹ que sirvan de insumo para la elaboración de conclusiones durante el proceso de investigación.

Para Ñaupas (2014) cada persona inicia una investigación exponiéndose a la información que recibe de la práctica o conociendo de antemano el tema que está estudiando. En esta etapa de descubrimiento, se proporciona más información contextual y los investigadores obtienen una comprensión cada vez más profunda de las ideas y temas que desean estudiar.

El análisis documental se convierte en algo muy importante lo que nos ha permitido recabar información retrospectiva sobre las variables de la investigación y se transforman en fuentes cuasi observacionales de los hechos facilitando así comparar, relacionar y validar la información.

3.4. Aspectos éticos

En el presente estudio se considera la propuesta de Ñaupas (2014) respecto a los aspectos éticos que todo investigador debe tener en cuenta, como la confidencialidad, el anonimato, el profesionalismo y la legalidad.

Coincidimos con Blaxter et al (2000) cuando se refieren a que un investigador tiene la obligación hacia él mismo, sus colegas, los sujetos de investigación y el público que leerá su trabajo, de actuar de manera responsable en la recolección, tratamiento y difusión de los resultados. (citado en Ñaupas, 2014).

Asimismo el estudio se adaptó a lo que establece ¹ la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General, de manera que se han respetado los estándares mundiales de citación y referencia para las fuentes examinadas; a la par, la información que maneja y procesa es válida y confiable; ¹ y su contenido se caracteriza por la originalidad y autenticidad.

IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

La base teórica y práctica sirvió para apoyar una comprensión e interpretación crítica y holística del problema fue un enfoque objetivo, subjetivo y holístico del entorno organizacional. También incluye la teoría humanista de la gestión, la inteligencia emocional, las contribuciones mutuas e introspectivas y en este sentido muchos componentes extrínsecos e intrínsecos (estructuras y sistemas) y variables (psicológicas, interpersonales, desempeño, identidad, compromisos, sentimientos, valores y acciones) que son dialécticamente complementarios y unidos para garantizar un clima de paz y armonía.

En referencia a los aspectos del clima organizacional encontramos que es un eje fundamental para la obtención de los excelentes resultados en una organización en la que la gente juega un papel trascendente y determinante. Por lo tanto, es necesaria una excelente organización de los empleados, como lo demuestra el reconocimiento de sus derechos, habilidades e intereses en el clima organizacional encontramos las siguientes dimensiones: comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y resolución de problemas. En cuanto a las habilidades sociales según Jimenez y Vásquez (2018) estas le permiten a las personas realizarse, colaborar con otros y aprender de manera efectiva. En el contexto organizacional de la institución educativa, su relevancia es como una herramienta emocional que genera interacciones que apoyan el bienestar interpersonal a través de la autorregulación del propio estado emocional y las relaciones saludables con los demás.

Es importante señalar que concurre una correspondencia inmediata entre la gestión de habilidades socioemocionales y el clima organizacional, ya que los indicadores del clima organizacional reflejan su capacidad para hacer un buen trabajo. Estas métricas incluyen claridad de comunicación, una excelente capacidad para gestionar empleados, capacidad de liderazgo, habilidad de trabajo en equipo, habilidad de resolución de conflictos, responsabilidad y relación interpersonal en el desempeño del trabajo. Esto nos asegura un adecuado manejo de las habilidades socioemocionales de los docentes, es decir, la capacidad de percibir sus propias emociones y las de los demás, se manejen correctamente. Esta es la fortaleza de la institución educativa para predecir con éxito el desarrollo de estas habilidades.

LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN COLEGIO NACIONAL DEL NIVEL SECUNDARIO, FERREÑAFE

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 2 | revistasocialium.com Fuente de Internet | 1% |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1% |
| 7 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1% |
| 8 | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante | <1% |

| | | |
|----|--|------|
| 9 | repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante | <1 % |
| 13 | ihma.org.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | www.amazoniainvestiga.info Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | www.lareferencia.info Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | issuu.com Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | laip.sinaloa.gob.mx Fuente de Internet | <1 % |

20

"El rol de la investigación en la formación inicial de profesores y profesoras de educación básica", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020

Publicación

<1 %

21

www.przetargi.info

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado