

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LAS HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SANTA 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Abad Flores, José Edil
<https://orcid.org/0009-0007-8292-7561>
Br. Cerna Álvarez, Miriam Betty
<https://orcid.org/0009-0007-0918-8483>

ASESOR

Dr. Valderrama Puscan, Marlon Walter
<https://orcid.org/0000-0002-7026-7013>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de la calidad

TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Marlon Walter Valderrama Puscan, con DNI N° 80349218, como asesor del trabajo de investigación titulado: “LAS HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SANTA 2023”, desarrollada por el egresado José Edil Abad Flores con DNI N°41865573 y la egresada Miriam Betty Cerna Álvarez con DNI N°32774284, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



.....
Dr. Marlon Walter Valderrama Puscan

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A nuestros familiares, por el apoyo incondicional en toda esta etapa de formación, por la motivación constante que nos han brindado para alcanzar con éxito los objetivos personales y, sobre todo, profesionales.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por habernos regalado el don de la vida y la inteligencia necesaria para realizar nuestra investigación.

Asimismo, agradecemos a la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” por brindarnos la oportunidad y habernos facilitado con las herramientas educativas apropiadas (clases, asesoramiento, biblioteca virtual, etc.) para hacer realidad nuestra maestría en Gestión y Acreditación Educativa.

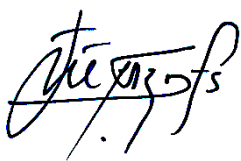
Agradecemos a nuestro asesor, Dr. Marlon Walter, por su exigencia académica como buen profesional, ya que, con su valioso apoyo, hemos logrado culminar nuestra investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, José Edil Abad Flores con DNI N°41865573 y Miriam Betty Cerna Álvarez con DNI N°32774284, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “LAS HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SANTA 2023”, en el cuál consta de un total de 107 páginas, en las que incluye 11 tablas y más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento, en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



José Edil Abad Flores
DNI N° 41865573



Miriam Betty Cerna Álvarez
DNI N° 32774284

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	21
2.1 Enfoque, tipo	21
2.2 Diseño de investigación.....	21
2.3 Población, muestra y muestreo	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	23
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	23
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	43
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	43
ANEXO 2: Ficha técnica de los instrumentos	52
ANEXO 3: Operacionalización de variables	53
ANEXO 4: Carta de presentación.....	55
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	56
ANEXO 6: Consentimiento informado	57
ANEXO 7: Matriz de consistencia	60
ANEXO 8: Validación de instrumentos	62
ANEXO 9: Constancia de aplicación de instrumentos	95
ANEXO 10: Prueba de confiabilidad	96
ANEXO 11: Base de datos	105
ANEXO 12: Reporte Turnitin.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de las habilidades sociales en docentes de la Institución Educativa Pública, Santa 2023.....	25
Tabla 2: Niveles del clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública, Santa 2023	25
Tabla 3: Prueba de normalidad	26
Tabla 4: Relación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.....	27
Tabla 5: Relación que se da entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.	277
Tabla 6: Relación que se da entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 202...28	
Tabla 7: Relación que se da la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.	29
Tabla 8: Relación que se da entre la dimensión decir no y cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.	30
Tabla 9: Relación que se da entre la dimensión de hacer peticiones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.	300
Tabla 10: Relación que se da entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y clima laboral en docentes de la Institución Pública, Santa 2023.....	31

RESUMEN

La presente investigación tiene como principal propósito determinar la relación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. El estudio fue descriptivo y correlacional con una muestra de 52 docentes de la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”. El instrumento aplicado ha sido dos cuestionarios: uno, para la variable de las habilidades sociales que utilizó Gismero (2001) con 32 ítems y 06 dimensiones; el otro, alusivo al clima laboral elaborado por Palma (2014) que posee 50 ítems y estuvo subdividido en 05 dimensiones. Ambos instrumentos estuvieron validados por expertos, quienes evaluaron la confiabilidad a través de Alfa de Cronbach y se obtuvieron los resultados de: habilidades sociales 0.868 y clima laboral de 0.883. Tras procesar y analizar los resultados, concluimos que la hipótesis formulada es nula, es decir, no existe relación significativa entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de la Institución Educativa del Santa.

Palabras clave: Habilidades sociales, dimensiones, clima laboral, educación.

ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the relationship between social skills and work environment in teachers of a Public Educational Institution, Santa 2023. The study was descriptive and correlational with a sample of 52 teachers from the Educational Institution “Politécnico Nacional del Santa”. The instrument applied was two questionnaires: one, for the social skills variable used by Gismero (2001) with 32 items and 06 dimensions; the other, alluding to the work environment developed by Palma (2014), which has 50 items and was subdivided into 05 dimensions. Both instruments were validated by experts, who evaluated reliability through Cronbach's Alpha and the results were obtained: social skills 0.868 and work environment of 0.883. After processing and analyzing the results, we conclude that the formulated hypothesis is null, that is, there is no significant relationship between social skills and work environment in teachers at the Santa Educational Institution.

Keywords: Social skills, dimensions, work environment, education.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito nacional reconocemos que es importante desarrollar las habilidades sociales, porque fortalecen las relaciones no sólo asertivas, sino también empáticas y solidarias, las cuales, se basan en el respeto mutuo y la valoración de la persona y de la cultura. Desarrollar habilidades sociales permiten a los docentes afrontar conflictos y salir airoso. Además, las habilidades sociales ayudan a actuar coherentemente con valores éticos y principios que orientan la vida. (Ministerio de Educación [MINEDU], 2015).

En lo local, las habilidades sociales van adoptando un rol protagónico. Por ejemplo, el Pronabec, además de brindar becas y créditos educativos a los peruanos de bajos recursos, es la entidad encargada de calcular las habilidades sociales de las personas con talentos educativos en nuestro país. (Lorena, 2018). Asimismo, constatamos que a los docentes y estudiantes les falta desarrollar sus habilidades sociales para poder lograr el éxito, es decir, habilidades como: la perseverancia, la sociabilidad y la autoestima, las cuales, influyen sobre los diversos logros sociales de las personas para cumplir sus metas y ser reconocidos socialmente. (Organisation for Economic Cooperation and Development [OECD], 2016).

Al parecer, un buen número de docentes no desarrollan plenamente sus habilidades sociales, conduciendo al proceso de enseñanza y de aprendizaje hacia el fracaso en la escuela. Ante esta situación, debemos reconocer que existen varias instituciones educativas que buscan posibles soluciones a través de programas de capacitación o mediante otros recursos. Actualmente, se debe tener en cuenta que el clima laboral de toda Institución Educativa llama mucho la atención, porque ayuda a favorecer u obstaculizar lo que se logra en los propósitos de tal institución. En cambio, cuando detectamos un mal clima en la comunidad educativa, se genera irritación, falta de interés, depresión, agotamiento físico, etc. Un clima negativo pierde interés por parte de los profesores y directivos, dado que produce una falta de motivación y genera poco compromiso en las instituciones educativas. Asimismo, suscita desilusión ante lo que se podría lograr e impide conseguir una visión de futuro en la Institución. (Mena y Valdez, 2008).

El clima laboral produce un impacto significativo en la vida profesional del docente y tiene presente la experiencia y las percepciones de la persona, ya sean físicas o humanas. De modo que, un mal clima laboral afecta a la comprensión de los problemas y de las necesidades de sus integrantes (Ponce et. al., 2022). El clima laboral ha predominado de modo directo e indirectamente en el ámbito laboral y ha sido motivo de estudio en muchos investigadores, interesados en saber qué elementos intervienen en el clima, a fin de buscar posibles soluciones

ante los problemas que encontramos dentro de la Institución. (Ramos y Tejera, 2017). El clima laboral se relaciona de modo directo con la motivación, ya que permite que los trabajadores estén a gusto y puedan cumplir sus objetivos. Así pues, cuando hay un buen clima laboral en la institución se alcanzan las metas trazadas con eficiencia y competitividad. (Roncal, 2020).

En el colegio “Politécnico Nacional del Santa”, ubicado en el distrito de Chimbote y de la provincia de Santa se evidencian dificultades y carencias en los docentes para desarrollar sus habilidades sociales y poder brindar un mejor servicio educativo al alumnado. Notamos falta de organización y poca comunicación entre los docentes y la directora de dicha institución. Asimismo, percibimos poca motivación en el ámbito laboral que impide muchas veces alcanzar los objetivos institucionales.

Por las razones expuestas en los párrafos anteriores, consideramos que es oportuno ejecutar la presente investigación, porque nos permitirá estudiar la relación que hay entre las habilidades sociales y el clima laboral en docentes de la Institución Pública ya mencionada. Todo ello, no sólo con el fin de valorar las dos variables en los profesores, sino también de buscar posibles soluciones ante las dificultades que se presentan dentro de la comunidad educativa de Santa. En este contexto, nuestra investigación permitirá identificar la correlación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.

En esta investigación, formulamos el problema general con la siguiente interrogante: **¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023?** En la misma línea, exponemos seis problemas específicos: primero, ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023?; luego, ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023?; en tercer lugar, ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023?; seguidamente, ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023?; el quinto problema específico ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de hacer peticiones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023?; y por último, ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023?

Desde una justificación social y a nivel mundial se conoce que el caos social tiene que ver con la pérdida de los valores fundamentales y es directamente proporcional con el incremento de la delincuencia, prostitución, corrupción, drogadicción y otros males sociales que afectan a los adolescentes escolares. Fomentar habilidades sociales permitirá que los docentes puedan contribuir al desarrollo del alumnado no sólo intelectual y mental sino también emocional, previniendo y combatiendo el desorden social.

A partir de una justificación práctica, nuestro estudio promueve desarrollar habilidades sociales en un entorno de clima laboral idóneo. Por ello, resulta primordial que los docentes sean capacitados y obtengan ciertas habilidades sociales que les permitan alcanzar las metas propuestas, básicamente, en el ámbito profesional y, a la vez, les servirá para fomentar un entorno de clima laboral saludable.

Considerando una justificación teórica, la investigación examinará la labor de los docentes y sus habilidades sociales como educadores de una Institución Educativa Pública. La información que obtengamos nos ayudará a revisar y apoyar la relación de dos variables respecto a los docentes: habilidades sociales y clima laboral.

La justificación metodológica de esta investigación está basada en un estudio correlacional, el cual, nos ayudará a descubrir si existe o no relación significativa entre dos variables: las habilidades sociales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública de Santa. La metodología empleada en esta investigación se podrá utilizar en próximas investigaciones del ámbito educativo.

Tras haber mencionado la problemática y la justificación respectiva, presentamos el objetivo general que consiste en determinar la relación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Asimismo, como objetivos específicos tenemos: determinar la relación que se da entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023; determinar la relación que se da entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023; determinar la relación que se da la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023; determinar la relación que se da entre la dimensión decir no y cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023; determinar la relación que se da entre la dimensión hacer peticiones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 y determinar la relación que se da la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el clima laboral en docentes de la

Institución Educativa Pública, Santa 2023. Y respecto a la hipótesis general nos planteamos si existe o no relación altamente significativa entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.

Como antecedentes a nivel internacional destacamos la investigación realizada de Huaita et al. (2018), cuya finalidad es precisar cómo influye el clima laboral y la satisfacción laboral en la labor de los docentes de los centros educativos. La investigación es de tipo básica, aplicada y descriptiva. El diseño que se ha empleado es el no experimental, correlacional y de incidencia transversal. Para la muestra se ha considerado a 103 docentes. En cuanto a la metodología se utilizó tres cuestionarios, validados en su contenido. Se concluyó que tanto el clima laboral como la satisfacción laboral inciden de manera significativa. De modo que, cuando los docentes muestran disponibilidad en su trabajo, también existe mejora en el aprendizaje de los estudiantes.

Por su parte, la investigación de Aroni y Sulca (2018) fue elaborada con el propósito de ver la relación que está presente entre el clima laboral y el desempeño de los profesores de un centro Educativo. El trabajo es de tipo no experimental y con diseño descriptivo correlacional y transversal. La muestra ha sido de 100 docentes. Se empleó como técnica el cuestionario y la encuesta a docentes. Se llega a concluir que encontramos una relación muy interesante entre el clima laboral y el desempeño de los maestros, mejorando el ambiente donde ellos laboran y también contribuyendo a mejorar la calidad educativa.

De modo semejante, la finalidad del estudio de Fernández, (2019) ha sido analizar dos habilidades sociales (asertividad e inteligencia emocional) a partir de la perspectiva de docentes y directores. El enfoque es cualitativo y de alcance descriptivo. La técnica empleada es una guía de entrevista y notas de campo. Se concluyó que es necesario ocuparse de las creencias pedagógicas de los docentes y emplear las habilidades sociales según las disposiciones actuales del ámbito educativo.

Asimismo, la intención de la investigación de Dávila et. al., (2019) ha sido descubrir la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en quienes dirigen las instituciones educativas. Se ha tenido presente a 16 trabajadores. Como parte de la técnica se valió de la encuesta y de la observación, y de un formulario a modo de cuestionario como instrumento. La investigación demuestra claramente que las habilidades sociales ayudan al buen desempeño laboral y se sugiere que deberían adoptarse algunas medidas para mejorarlas.

A su vez, el trabajo de Cabrera (2019) tuvo como propósito presentar la relación que descubrimos entre el clima organizacional y el desempeño de los profesores de educación primaria. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, con una metodología hipotética

deductiva. Fue aplicada a un grupo de 39 docentes. Se recurrió a recoger información mediante un cuestionario. La conclusión del estudio es que encontramos correlación alta y directa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los maestros del nivel primario.

La investigación de Ramos et. al., (2019) gira en torno a examinar la relación que se da entre las habilidades sociales y el clima laboral de los docentes. Los autores emplearon el enfoque cuantitativo y, a su vez, el tipo de investigación es descriptiva-correlacional. Participaron 40 docentes en la muestra. El test para las habilidades sociales y el cuestionario para el clima laboral fueron los instrumentos. La conclusión del estudio es que encontramos una relación muy importante entre las dos variables del trabajo investigado.

El trabajo realizado por Talledo (2019) pretende calcular el grado de ansiedad y la contribución en la inteligencia emocional y en las habilidades sociales del personal docente. Su diseño está basado en la observación; además, es transversal y relacional. Fueron 218 docentes quienes conformaron la muestra. En dicho trabajo se concluyó que el nivel de inteligencia emocional guarda relación directa con las habilidades sociales. Por lo tanto, la inteligencia emocional se incrementa si hay mayor nivel de habilidades sociales.

La intención de la investigación de Solis-Coaguila (2021) fue examinar el modo cómo se han desarrollado las habilidades sociales en los maestros. La metodología se apoya en la declaración prisma. Se utilizaron dos puntos de vista: inclusión y exclusión. Los principales resultados del estudio subrayan que las habilidades sociales en los docentes son esenciales para lograr calidad de vida y para desarrollarse profesionalmente.

El trabajo académico de More y Morey (2021) tuvo por finalidad estudiar cómo contribuye el clima institucional en la labor de los docentes de un Centro Educativo. La investigación es descriptiva, explicativa y cuantitativa. Se ha empleado no sólo la observación visual, sino también la entrevista mediante cuestionario. Se llegó a concluir que las variables del clima institucional y el desempeño docente son buenas y encontramos correlación entre ambas.

El objetivo de la investigación de Benites (2021) consiste en fijar la correspondencia de las habilidades sociales y el clima laboral en docentes de Educación Básica. El tipo de estudio fue correlacional en el que se empleó como muestra a 31 docentes de primaria. Entre los instrumentos utilizados se resalta la encuesta y también el cuestionario, aplicados a las dos variables respectivamente. Los principales resultados demuestran que existe básicamente relación entre habilidades sociales y el clima laboral en los maestros. A mejor manejo de dichas habilidades se obtiene mejor clima laboral.

La finalidad del trabajo de Ciprian (2021) es mostrar el nexo que hay entre las habilidades sociales y el clima laboral en profesores de instituciones educativas. El trabajo realizado presenta un modelo positivo e incluye un enfoque cuantitativo y con diseño transversal. Fueron 83 docentes del nivel primario los que integraron la muestra. La conclusión del estudio respalda una relación altamente positiva y significativa entre las habilidades sociales y el ambiente de trabajo del personal docente.

Por su parte, el propósito de la investigación de Palacios (2021) ha sido examinar la relación que hay entre el clima laboral y la satisfacción de los maestros. El enfoque es cuantitativo con diseños no experimentales correlacionales. Aplicado a 78 docentes, mediante un cuestionario. Se concluyó en el trabajo que hay alta correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los docentes. A mayor clima laboral más incremento laboral de los maestros.

La finalidad del trabajo académico de Luna (2021) consiste en ver la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los profesores. El enfoque es cuantitativo, diseñado no experimentalmente, de corte transversal y correlacional. Fueron 118 docentes a los que se aplicó la muestra. En el resultado del trabajo se evidencia la relación directa entre las habilidades sociales y el desempeño de los profesores.

Los autores Sancho y Santos (2021), en su trabajo de investigación, tuvieron como motivo principal constatar la relación que se da entre el clima institucional y el desempeño de los profesores en el colegio. Se empleó tanto el enfoque cuantitativo como también el diseño no experimental, tipo básico y correccional. El instrumento consistió en recoger datos con dos cuestionarios. Lo conforman 70 profesores para la muestra. Los principales resultados del estudio muestran una relación significativa moderada y directa entre las dos variables.

La finalidad del trabajo de Melgarejo (2022) ha sido precisar la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en el personal docente. Dicho trabajo presenta el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental de nivel correccional. Fueron 50 docentes quienes participaron en la muestra. Como instrumento se utilizó un censo para obtener datos. Se llegó a concluir que existe una relación directa y moderada entre la gestión educativa y el clima laboral en los maestros.

Por último, la intención del trabajo académico de Vera y Santivañez (2022) fue detectar la relación que hay entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral de los docentes. El trabajo presenta un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, con diseño no empírico. La muestra se aplicó en 73 docentes. La recolección de información, mediante la encuesta forma

parte del instrumento utilizado. Entre los principales resultados del trabajo se evidencia que existe relación positiva y significativa entre las dos variables de la investigación.

Después de haber citado algunos antecedentes de estudios previos, en los siguientes párrafos, precisaremos algunas bases teóricas y científicas relacionadas a nuestra investigación. En primer lugar, hablaremos de las bases teóricas para la variable habilidades sociales y, en segundo lugar, presentaremos las bases teóricas sobre el clima laboral en docentes.

Las habilidades sociales se estudiarán desde la teoría de la Inteligencia Social que consiste en la habilidad que poseen las personas para relacionarse asertivamente y empáticamente en el lugar donde trabajan. También se trata de la relación entre lo que sentimos de los demás y lo que hacemos con la conciencia. La inteligencia social tiene diferentes habilidades para comunicarse y si éstas se combinan adecuadamente permiten manejar de manera efectiva sus emociones (Goleman, 2006).

La inteligencia social es entendida como las diferentes competencias entre dos o más personas que están construidas sobre determinados circuitos neuronales e inspiran a los demás a ser. De igual manera, dicha inteligencia es calificada como una de las habilidades más interesantes de los profesionales que desean lograr el éxito laboral. De modo que, una persona con inteligencia social es capaz de fomentar climas adecuados de relación interpersonal ya sea en el campo laboral como también en el ámbito personal. (Sánchez, 2022). Asimismo, la teoría del aprendizaje sociocultural nos explica que el aprendizaje de la persona se desarrolla paulatinamente a través de la interacción social que le permite mejorar sus habilidades en un proceso lógico. Mediante esta teoría se constata que el ambiente laboral y el trabajo colaborativo influyen en el aprendizaje individual. Asimismo, las creencias y la cultura provocan un impacto significativo en la instrucción y el aprendizaje. (Benites, 2022).

El aprendizaje estimula y provoca una serie de procesos mentales que aparecen al momento de interactuar con los demás, una interacción que sucede en contextos diferentes y está mediada básicamente por el lenguaje (Chávez, 2001). El ambiente sociocultural influye notablemente en el desarrollo del conocimiento del hombre desde los primeros años de vida. Por lo tanto, si existe mayor interrelación social entre las personas a temprana edad, entonces habrá un mejor incremento de los procesos mentales (Solis, 2018). Y la teoría del aprendizaje social que considera que el aprendizaje no consiste en ser el mecanismo fundamental de enseñanza, sino más bien en reconocer que el ámbito social constituye un nuevo aprendizaje en las personas. La teoría ya mencionada es importante porque permite expresar cómo el ser humano aprende y desarrolla nuevas maneras de vivir a través de la observación de otras personas (Vega-Lugo, et. al., 2019).

Distinguimos cuatro procesos intermedios que permiten el aprendizaje: la atención, la retención, la reproducción y la motivación. En el proceso del aprendizaje necesitamos observar y prestar mucha atención para evitar cualquier distracción y poder lograr un efecto positivo. También es fundamental tener la capacidad de almacenar la información y poder actuar sobre ella. Así pues, cuando la persona realiza el comportamiento que ha observado es capaz de mejorar y adelantar la habilidad. Por último, la motivación es necesaria a fin de seguir el comportamiento ya modelado (Bandura, 2002). Aprendemos no sólo por la experiencia directa que tengamos, sino también observando la conducta de los demás, de manera que, ellos actúan como ejemplos y al observarlos obtenemos nuevos comportamientos (Yubero, 2005).

Entendemos por habilidades sociales al conjunto de conductas o destrezas vinculadas con la conducta social en sus diferentes manifestaciones. Las habilidades sociales tienen que ver con las conductas que la persona necesita para poder relacionarse e interactuar de manera eficiente y satisfactoria con los demás en un determinado contexto social. Dichas conductas, frecuentemente se dan en relación con otras personas, lo cual, indica que están involucradas más de una persona (Peñañiel y Serrano, 2010).

Las habilidades sociales se organizan en seis dimensiones. La primera se refiere a la autoexpresión en situaciones sociales. Esta dimensión es la manera natural y espontánea de expresarse sin dificultad durante las situaciones habituales del quehacer diario, en los diferentes ámbitos y situaciones (Alvis, 2018).

La segunda dimensión consiste en la defensa de los propios derechos como consumidor. Se trata de una dimensión que describe el comportamiento de la persona para defender sus propios derechos en situaciones de consumidor y, al mismo tiempo, defender a los demás.

La tercera tiene que ver con la expresión de enfado o disconformidad. Esta dimensión refiere a la capacidad de impedir que haya conflictos de una persona con los demás, pero demostrando inconformidad ante situaciones que no son correctas desde un criterio personal (Solis, 2018)

La cuarta dimensión consiste en decir no y cortar interacciones. Mediante esta habilidad se deja de lado la interrelación entre compañeros o con otras personas y, por tanto, se interrumpe el diálogo en una conversación. Significa negarse a proporcionar algo cuando se está disgustado y no se desea continuar una relación como antes. Se trata de decir no a otros y dejar de interactuar ya sea a corto como también a largo plazo (Solis, 2018).

La quinta es hacer peticiones, ésta dimensión se refiere cuando una persona solicita algo que desea a los demás: puede ser a un amigo cercano (suplicar un servicio o pedir a otros que

devuelva algo prestado) o también en ocasiones de consumo (reclamar el cambio de un producto que nos salió mal) (Solís, 2018).

La última dimensión es iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto. Se basa en la habilidad que posee la persona para establecer conversaciones positivas con el sexo opuesto, es decir, se trata de conversar y realizar intercambios positivos con alguien que sea agradable. Si se obtiene una puntuación alta, quiere decir que existe la facilidad para esa habilidad. En cambio, si la puntuación es baja indica que encontramos dificultad para realizar naturalmente esa conducta (Leal et. al., 2010).

Entre las distintas teorías sobre el clima laboral, estudiaremos tres: la teoría de McGregor, la teoría de Rensis Lúbert y la teoría de Herzberg.

Teoría de clima laboral de McGregor, ésta teoría estudia lo relacionado con el comportamiento de la persona en función con el trabajo en la que expone dos modelos denominados: “teoría X” y “teoría Y”. En nuestro estudio sólo nos interesa lo referente a la “teoría Y”. Ésta considera que es similar el trabajo referido al esfuerzo ya sea natural como también al mental y físico. Las personas necesitan de buenas motivaciones y de un agradable ambiente para conseguir sus objetivos, puesto que, adquiriendo buenas condiciones admitirán responsabilidades y se esforzará de cumplirlas. Por lo tanto, si una organización cuenta con condiciones adecuadas y goza de un buen ambiente para la realización personal, sin duda, los trabajadores demostrarán su compromiso con miras a lograr las metas ya propuestas y habrá mayor integración entre ellos (Ruíz, 2021).

Teoría sobre clima laboral de Rensis Likert, esta teoría considera que los trabajadores tienen ciertos comportamientos y se basan directamente en lo administrativo y en las condiciones de la institución que ellos observan, en consecuencia, la reacción se determina por la percepción. La teoría de Rensis plantea tres variables que influyen en el clima laboral: las causales, orientadas a indicar el sentido cómo una organización progresa y obtiene resultados; las intermedias, evalúan internamente a la empresa no sólo con la motivación, sino también con la comunicación y el rendimiento; por último, las variables finales son causadas a efecto de las dos variables ya mencionadas. Su orientación es brindar los resultados que se han obtenido de la productividad-ganancia de la organización o de la pérdida en la misma (Ruíz, 2021).

Teoría de los factores de Herzberg, esta teoría considera dos factores (higiene y motivación) para distinguir lo que genera satisfacción de aquello que insatisface a los trabajadores. El ser humano tiene doble necesidad: apartarse de situaciones desagradables (por ejemplo: el dolor) y crecer intelectual-emocionalmente. De modo que, cada necesidad exige

incentivos distintos en el ámbito del trabajo. Son dos factores que actúan en la motivación del campo laboral (Pérez, 2015).

Entendemos por clima laboral al conjunto de ciertas características psicológicas y sociales que posee una determinada institución e influye en el buen desempeño de cada uno de los actores que lo conforman (Benites, 2022). El clima laboral mejora cuando, en una institución, se observa: un clima de respeto, trabajo colaborativo, diálogo y las interacciones son recíprocas (Rodríguez y Marbella, 2019).

El clima laboral se entiende como aquellos elementos prácticos, políticos y procedimientos en el ámbito laboral donde se desenvuelven las personas (Ramos y Vilca, 2019). Su importancia es primordial en aquellas instituciones que buscan incrementar su productividad y también proporcionar un lugar digno de trabajo, a fin de que los trabajadores se sientan motivados y su trabajo sea productivo (Pilligua y Arteaga, 2019).

El clima laboral es el análisis realizado por los trabajadores de una institución en relación al ámbito donde trabajan, las interrelaciones recíprocas, el medio donde se desenvuelven, los reglamentos que afectan el entorno, así como también la salud mental (Beltrán y palomino, 2014).

Ahora bien, para evaluar el clima laboral en una institución tomaremos en cuenta cinco dimensiones. En primer lugar, el involucramiento Laboral. Ésta dimensión se refiere cuando un trabajador se siente bien haciendo lo que él hace para mejorar el ambiente del trabajo (Taber y Quispe, 2020). Involucramiento laboral es el modo cómo una persona está implicada en las labores de la institución para la cual trabaja. Asimismo, alude a la manera práctica de responder y de identificarse responsablemente con una organización (Benites, 2022).

En segundo lugar, la realización personal, es cuando una persona ha encontrado sentido a su vida y valora todo lo que ha aprendido. Esta dimensión está vinculada con las impresiones que el obrero adquiere de la institución en la que trabaja y cuando éste se siente bien por aquello que hace de buena voluntad (Benites, 2022).

En tercer lugar, la supervisión, es la manera cómo una persona vigila en forma constante a otras personas para ser dirigida, brindarle apoyo, evaluar su trabajo y poder resolver los problemas con los que se encuentre y así alcanzar las metas deseadas (González, 2012).

En cuarto lugar, la comunicación, son las conversaciones efectivas que se dan en el ambiente laboral para poder trabajar en un ambiente cómodo y agradable (Zúñiga, 2018).

Por último, las condiciones laborales, es el entorno laboral que otorga el empleador y que puede afectar positiva o negativamente en la salud del trabajador. (Ramírez y Quispe, 2020).

II. METODOLOGÍA

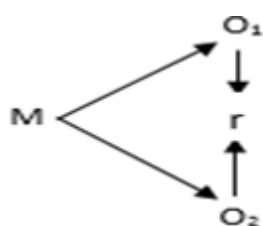
2.1 Enfoque, tipo

Nuestra investigación es de tipo correlacional, porque básicamente su finalidad es determinar el grado de relación que existe entre dos variantes (Monje, 2011). En nuestro caso, la relación entre las habilidades sociales y el clima laboral en docentes del “Politécnico Nacional del Santa”. Una de las características principales del tipo correlacional es que, en primer lugar, se miden las dos variables y, posteriormente, a través de hipótesis y aplicando técnicas de estadística, se aprecia la correlación.

2.2 Diseño de investigación

Nuestro trabajo académico aborda un diseño *no experimental*, dado que, de acuerdo con Monje (2011), en este tipo de investigación, el investigador realiza pasivamente la recolección de datos sin insertar ningún tratamiento o cambios. De ahí que, la investigación se pondrá en funcionamiento mediante el *diseño correlacional*, cuyo objetivo es examinar la relación que encontramos entre dos o más variables. En otras palabras, trataremos de exponer cómo se comporta una variable en relación a la otra (Vara, 2008). Además, la investigación estará enmarcada *transversalmente*, ya que se encarga de recolectar datos en un solo momento o periodo y lugar específicos. De igual forma, tiene como finalidad examinar la repercusión de determinadas variables y su interrelación durante un periodo concreto (Hernández-Sampieri, 2018).

Diagrama



M = Docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Chimbote, Santa 2023.

O1 = Habilidades Sociales

O2 = Clima laboral

r = Relación

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Por su parte, Vara (2008), define la población como el conjunto de todos los individuos, ya sean personas, situaciones u objetos en las cuales se pretende indagar ciertas características. La población responde al colectivo de individuos que poseen naturalmente una o más propiedades, que están situados en un territorio determinado y cambian durante el tiempo. En nuestra investigación consideraremos una población limitada, dado que conocemos el número preciso de los elementos que componen el estudio, es decir, la población está constituida por 52 docentes.

Para determinar la población tendremos presente los siguientes criterios de inclusión: la participación de docentes nombrados y contratados; los docentes con buena voluntad y disponibilidad de participar en la encuesta; los profesores que apuestan por una Educación de Calidad. Asimismo, consideraremos los criterios de exclusión: los docentes que no tengan un vínculo laboral con la Institución; aquellos que no les gusta la innovación y la investigación; y los que no cuentan con un título pedagógico.

Muestra

Batthyány y Cabrera (2011), definen a una muestra como el subconjunto de la población conformada por elementos observables y unidades que no se pueden observar. Hay diversos modos de escoger una muestra: ya sea mediante los objetivos o a través de las estrategias empleadas en la investigación. La muestra en nuestra investigación estará compuesta por 52 docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Chimbote, en el año 2023.

Muestreo

Resulta interesante considerar que “muestrear” es el acto de escoger un subconjunto de un conjunto mayor, como, por ejemplo: elegir una población particular para recoger ciertos datos necesarios con el fin de dar respuesta a la formulación de un problema que se desea investigar (Hernández-Sampieri, 2018).

El muestreo es un método que se emplea para escoger a los participantes de la muestra, partiendo del total de una población. Dicho de otro modo, el muestreo consiste en los distintos criterios o procedimientos necesarios para elegir los integrantes de cierta población (López, 2020). El muestreo puede ser *probabilístico* (con la posibilidad de ser elegidos a todos los integrantes de una población) o *no probabilístico* (basado sólo en las percepciones o necesidades de quien investiga) (Baas, et. al., 2012).

En nuestro caso, con la finalidad de poder establecer la muestra utilizaremos el

método *no probabilístico* donde los investigadores han seleccionado a 52 docentes de la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Como técnica emplearemos la encuesta, puesto que será debidamente usada durante el procedimiento de nuestra investigación. La encuesta nos ayudará no sólo a obtener datos informativos sino también a elaborarlos de manera rápida y muy eficaz. (Montes, 2000).

El instrumento que aplicaremos será el cuestionario, dado que éste permite recoger información organizada y examinar las dos variables (habilidades sociales y clima laboral) que nos interesan en nuestra investigación (Bravo y Valenzuela, 2019). Dicho instrumento, ayudará a recolectar datos informativos de ambas variables en estudio.

Conviene precisar que serán dos cuestionarios los que se usarán en la investigación: uno estará formulado para la variable de las habilidades sociales y, el otro cuestionario, referido al clima laboral. En ambos casos, destacaremos sus correspondientes dimensiones, indicadores e ítems. Para la primera variable, emplearemos el cuestionario de Gismero (2000) con 32 ítems y 06 dimensiones. Luego, en la segunda variable, nos apoyaremos en el cuestionario de la Escala CL-SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo (2014) y que tiene 50 ítems, subdividido en cinco dimensiones.

La presente investigación pasó por un proceso de validación de los instrumentos, los cuales, han sido examinados por profesionales que cuentan con maestría afín a la Gestión y Acreditación Educativa. Valoramos el apoyo de tres profesionales: Rosa Magdalena Horna Toribio; Charito Acosta Guerra y Cornelio Rogelio Moreno Moreno, porque gracias a su apoyo de validación se ha aplicado los instrumentos a 52 docentes de una Institución Pública del Santa.

La prueba de confiabilidad de la investigación fue aplicada a dos variables. La variable de Habilidades Sociales que contaba con 32 ítems y analizada con Alfa de Cronbach dio como resultado un porcentaje mayor al 0.7 (0.868), esto significaba que el instrumento era fiable y estaba listo para usarlo. De igual modo, la variable de Clima Laboral con 50 ítems donde se encontró un Alfa de Cronbach del 0.883 demostrándose que también era un instrumento fiable y que podía utilizarse con normalidad.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para la información aplicaremos ciertos criterios y recurriremos a la estadística descriptiva e inferencial. Utilizaremos algunas herramientas, en particular: las tablas de frecuencias. Respecto a lo que es descriptivo y también a lo inferencial nos valdremos de

las muestras estadísticas necesarias para comprobar las hipótesis, previamente pasaremos por la evaluación de datos con un nivel mínimo del 0.05.

Los resultados que se obtengan, tras aplicar los dos cuestionarios, serán tratados y se utilizará una tabla de doble entrada en Excel: en las filas aparecerán los docentes entrevistados y, en las columnas, colocaremos los ítems a fin de conseguir mayor credibilidad en los porcentajes. Respecto al procesamiento de los datos que obtengamos en nuestra investigación emplearemos el Software Spss Versión 28 (libre). Se realizará el filtro de la base de datos, la estadística descriptiva y la inferencial para obtener resultados inmediatos, usaremos no sólo las tablas de frecuencia, sino también gráficos y el nivel de coeficiente de correlación que aplica Pearson para ambas variables y sus respectivas dimensiones.

2.6 Aspectos éticos en investigación

En este trabajo de investigación se valorará algunos aspectos éticos: se aplicará dos cuestionarios a los docentes de la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”. Dicho instrumento será anónimo y tendrá beneficio exclusivo para los investigadores.

La información recaudada se mantendrá en plena reserva sin ser mostrada a otros o ser de conocimiento público. De tal modo, que se garantiza tanto la intimidad como la confianza del equipo de estudio y su utilidad será exclusivamente académica. Asimismo, solicitaremos a la directora de la Institución, antes mencionada, una autorización para aplicar dos cuestionarios a los docentes, quienes participarán voluntariamente.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de las habilidades sociales en docentes de la Institución Educativa Pública, Santa 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Por desarrollar	3	6	6
En proceso	20	38	44
Desarrollados	29	56	100
Total	52	100	

Nota: Puntajes de la encuesta

Descripción:

Se encontró que el 6% (3) de los docentes de la Institución Educativa Pública, Santa 2023 respecto a las habilidades sociales se encuentran por desarrollar, mientras que el 38% (20) se encuentran en proceso, y el 56% (29) se encuentran en el nivel desarrollados. Se ha corroborado que el nivel de desarrollo de las habilidades sociales de los docentes en la Institución Educativa Pública, Santa 2023, la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel desarrollado en este aspecto, pero se observa que un porcentaje importante aún está en desarrollo o en proceso.

Tabla 2

Niveles del clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública, Santa 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Reprobado	2	4	4
Aprobado	16	31	35
Notable	24	46	81
Sobresaliente	10	19	100
Total	52	100	

Nota: Puntajes de la encuesta

Descripción:

Se encontró que el 4% (2) de los docentes de la Institución Educativa Pública, Santa 2023 respecto al clima laboral se encuentran reprobados, mientras que el 31% (16) se encuentran aprobados, el 46% (24) están en un nivel notable y el 19% (10) se encuentran en un nivel sobresaliente. A pesar de que la mayoría de los docentes tienen un buen clima laboral,

aún hay un porcentaje significativo de docentes en situación de reprobados o sólo aprobados, lo que indica la necesidad de mejorar el clima laboral en la institución.

3.2 Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Abso-luta	Posi-tivo	Negativo		
Clima laboral	5 2	166. 67	41.10	.063	.06 3	-.052	.063	,200
Autoexpresión en situaciones sociales	5 2	25.8 5	5.87	.147	.14 7	-.143	.147	,007
Defender los derechos propios del docente	5 2	14.5 8	4.77	.151	.12 8	-.151	.151	,005
Expresión de enfado o disconformidad	5 2	12.0 8	3.09	.202	.12 5	-.202	.202	,000
Decir No y cortar interacciones	5 2	18.1 2	4.97	.132	.11 8	-.132	.132	,025
Hacer peticiones	5 2	15.0 0	4.13	.142	.11 3	-.142	.142	,011
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	5 2	12.4 4	3.33	.165	.14 3	-.165	.165	,001
Habilidades sociales	5 2	98.0 6	20.84	.081	.07 5	-.081	.081	,200

Nota: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Descripción:

Se encontró que las variables clima laboral y habilidades sociales siguen una distribución normal, debido a que su significancia es mayor a 0.05 ($p > 0.05$), por lo que se empleará la prueba de correlación de Pearson, mientras que las dimensiones Autoexpresión en situaciones sociales, Defender los derechos propios del docente, Expresión de enfado o

disconformidad, Decir No y cortar interacciones, Hacer peticiones, Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, no siguen una distribución normal debido a que su significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$) por lo que se utilizará la prueba de correlación Rho de Spearman.

3.3 Resultados inferenciales

Tabla 4

Relación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023

		Clima laboral	Habilidades sociales
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	.127
	Sig. (bilateral)		.371
	N	52	52
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	.127	1
	Sig. (bilateral)	.371	
	N	52	52

Nota: Prueba de Correlación de Pearson

Descripción:

Se encontró que, entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 su significancia (0.371) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables. Entonces, dicha correlación se ratifica debido a que no hay una adecuada interrelación entre las habilidades sociales. Y esto se ve claramente reflejado en que necesitamos cambiar nuestra manera de pensar y actuar, y de esta forma podremos mejorar nuestras condiciones laborales y disfrutar de un ambiente de trabajo mucho más positivo y eficiente.

Tabla 5

Relación que se da entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.

		Clima laboral	Autoexpresión en situaciones sociales
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1	,326*
	Sig. (bilateral)		.019

	N	52	52
Autoexpresión en situaciones sociales	Coeficiente de correlación	,326*	1
	Sig. (bilateral)	.019	
	N	52	52

Nota: Prueba de Correlación Rho de Spearman

Descripción:

Se encontró que, entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 su significancia (0.019) es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables, y se concluye que existe una relación positiva y baja (0.326) entre ambas variables.

Entonces, dicha correlación se ratifica debido a que no hay una adecuada interrelación entre Autoexpresión en situaciones sociales y esto se observa claramente en el desarrollo de las aptitudes emocionales de los docentes, que son una condición necesaria para asumir de manera exitosa su rol como modeladores de sus alumnos.

Tabla 6

Relación que se da entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.

		Clima laboral	Defender los derechos propios del docente
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1	.098
	Sig. (bilateral)		.491
	N	52	52
Defender los derechos propios del docente	Coeficiente de correlación	.098	1
	Sig. (bilateral)	.491	
	N	52	52

Nota: Prueba de Correlación Rho de Spearman

Descripción:

Se encontró que, entre la dimensión de defensa de los propios derechos como

consumidor y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 su significancia (0.491) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables. Desde luego, dicha correlación se ratifica debido a que no hay una adecuada interrelación entre Defender los derechos propios del docente. Ante ello, puede aplicarse el desconocimiento de las normas o la carencia de normas claras limitando la capacidad de reaccionar ante situaciones injustas.

Tabla 7

Relación que se da la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.

		Clima laboral	Expresión de enfado o disconformidad
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1	-.036
	Sig. (bilateral)		.802
	N	52	52
Expresión de enfado o disconformidad	Coeficiente de correlación	-.036	1
	Sig. (bilateral)	.802	
	N	52	52

Nota: Prueba de Correlación Rho de Spearman

Descripción:

Se encontró que entre la dimensión Expresión de enfado o disconformidad y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 su significancia (0.802) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables. Esto se confirma porque no existe una adecuada interrelación entre enfado o disconformidad y clima laboral. Sería importante reforzar el componente afectivo de los docentes; con el fin de garantizar que su expresión de sentimientos se realice de manera adecuada y eviten conflictos y tensión negativa en el clima laboral.

Tabla 8

Relación que se da entre la dimensión decir no y cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.

		Clima laboral	Decir No y cortar interacciones
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1	.012
	Sig. (bilateral)		.934
	N	52	52
Decir No y cortar interacciones	Coeficiente de correlación	.012	1
	Sig. (bilateral)	.934	
	N	52	52

Nota: Prueba de Correlación Rho de Spearman

Descripción:

Se encontró que entre la dimensión decir no y cortar interacciones y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 su significancia (0.934) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables. Esto se comprueba porque no existe una adecuada interrelación entre decir "no" y cortar interacciones y, si los docentes lo hacen de manera efectiva, puede contribuir a un clima laboral saludable. A veces los docentes se sienten presionados a decir "sí" a todo, pero esto puede ser contraproducente y provocar sobrecarga y estrés.

Tabla 9

Relación que se da entre la dimensión de hacer peticiones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.

		Clima laboral	Hacer peticiones
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1	.018
	Sig. (bilateral)		.900
	N	52	52
Hacer peticiones	Coeficiente de correlación	.018	1
	Sig. (bilateral)	.900	
	N	52	52

Nota: Prueba de Correlación Rho de Spearman

Descripción:

Se encontró que entre la dimensión hacer peticiones y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 su significancia (0.900) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables. Entonces, dicha correlación se ratifica debido a que no hay una adecuada interrelación entre hacer peticiones y el clima laboral. Esto se refleja en que las peticiones deben ir acompañadas con la propuesta de solución para favorecer a la mejora del clima laboral.

Tabla 10

Relación que se da entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y clima laboral en docentes de la Institución Pública, Santa 2023

		Clima laboral	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1	.032
	Sig. (bilateral)		.820
	N	52	52
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Coeficiente de correlación	.032	1
	Sig. (bilateral)	.820	
	N	52	52

Nota: Prueba de Correlación Rho de Spearman

Descripción:

Se encontró que, entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 su significancia es $R = 0.820$ obteniendo una correlación positiva muy baja, además el p valor es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables. Entonces, dicha correlación se ratifica debido a que no hay una adecuada interrelación entre los docentes de diferente sexo y esto se refleja en los grupos que forman los docentes no generando sinergia entre ellos, perjudicando así el clima laboral.

IV. DISCUSIÓN

En nuestra investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre las habilidades sociales y clima laboral de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Ante ello, las habilidades sociales son las conductas necesarias que permiten a las personas relacionarse y poder interactuar con los demás en un contexto social determinado. En dichas conductas, están involucradas dos o más personas (Peñafiel y Serrano, 2010). Asimismo, el clima laboral influye en el desempeño de los actores que conforman una institución (Benites, 2022) y es significativa en la que desea aumentar su productividad y brindar un lugar digno laboral, donde sus trabajadores están motivados y producen más. (Pilligua y Arteaga, 2019). De acuerdo a los resultados obtenidos, mediante la prueba de correlación de Pearson, se encontró que entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes su significancia (0.371) es mayor a 0.05; por lo que, aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos difieren de Dávila et. al., (2019); Talledo (2019); Ramos et. al., (2019); Solis-Coaguila (2021); Benites (2021); Ciprian (2021); Luna (2021) y Vera Santivañez (2022), quienes obtuvieron un resultado significativo en el cual demuestran que existe una correlación interesante y directa entre las habilidades sociales y el clima laboral en los docentes. Para los autores: Sancho y Santos (2021); Megarejo (2022) se trata de una relación moderada entre las dos variables. Por lo tanto, desarrollar bien las habilidades sociales en los docentes inciden en el clima laboral dentro de la Institución Educativa, pero no siempre en todo estudio encontraremos una relación alta y evidente entre ambas variables, como lo indican los resultados de nuestra investigación.

Se planteó como primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Ante ello, la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales permite expresarse de modo natural y eficaz en el quehacer diario (Alvis, 2018). Además, el clima laboral mejora en la institución cuando se fomenta el trabajo en equipo, hay diálogo y respeto en la comunidad educativa y las interacciones son recíprocas (Rodríguez y Marbella, 2019). Según los resultados conseguidos, se descubrió que, entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y clima laboral en docentes, su significancia (0.019) es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables, y se concluye que existe una relación positiva y baja (0.326) entre ambas variables.

Dichos resultados son semejantes a los de Benites (2022), donde en su tabla n° 02 demuestra que la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales está desarrollada y es positiva (54.8%) y en menor porcentaje (45.2%) se encuentra en proceso. Por consiguiente, en una Institución Educativa mejora el clima laboral de los docentes cuando se promueve la autoexpresión en situaciones sociales: trabajo colaborativo, diálogo y respeto mutuo, etc.

Se propuso como segundo objetivo específico determinar la relación que se da entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. La primera dimensión se refiere al comportamiento del ser humano para defender sus derechos como consumidor y también los derechos de los demás (Solís, 2018). Por su parte, el clima laboral consiste en analizar las interrelaciones recíprocas en la institución, los reglamentos de los trabajadores donde ejercen su labor (Beltrán y Palomino, 2014). De acuerdo a los resultados obtenidos, se descubrió que, entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y clima laboral en docentes de una Institución Educativa, su significancia (0.491) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables.

Dichos resultados difieren de las investigaciones de More y Morey (2021); Benites (2022); Sancho y Santos (2022), quienes a pesar de emplear variables parecidas obtuvieron una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por lo tanto, defender los propios derechos como consumidor favorece las relaciones recíprocas del clima laboral en la Institución Educativa, pero también no necesariamente encontramos relación directa entre las dos variables, como se constata en los resultados de nuestra investigación.

Como tercer objetivo específico se planteó determinar la relación que existe entre la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Ante esto, la dimensión de enfado o disconformidad permite impedir que exista conflictos de una persona con los demás, manifestando no conformidad ante situaciones incorrectas según sus puntos de vista (Flores y Amaya, 2018). Al mismo tiempo, el clima laboral se relaciona con los elementos prácticos, políticos y procedimientos en el ámbito laboral donde se desenvuelven las personas (Ramos y Vilca, 2019). Según los resultados de nuestra investigación, hemos encontrado que entre la dimensión expresión de enfado o disconformidad y clima laboral en docentes su significancia (0.802) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables.

Dichos resultados están en desacuerdo los autores: Huata et. al (2018); Palacios (2021), Vera y Santivañez (2022); para quienes las dos variables en estudio inciden de manera significativa. Por lo tanto, la expresión de enfado o disconformidad expresan efectos negativos

en los docentes y esto no favorece el buen clima laboral en la Institución educativa.

Se planteó como cuarto objetivo específico determinar la relación que se da entre la dimensión decir no y cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Ante ello, con la dimensión decir no y cortar interacciones se interrumpe el diálogo en una conversación. En otras palabras, se impide la interacción con los demás a corto y a largo plazo (Solís, 2018). Asimismo, el clima laboral mejora en la institución cuando se fomenta el trabajo en equipo, existe diálogo y respeto en la comunidad educativa y las interacciones son recíprocas (Rodríguez y Marbella, 2019). En conformidad con los resultados adquiridos, descubrimos que entre la dimensión decir no y cortar interacciones y clima laboral en docentes, su significancia (0.934) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre las variables en estudio.

Los resultados obtenidos son diferentes a los de Palacios (2021); Luna (2021); Benites (2022), quienes utilizando variables semejantes encuentran relación entre ellas. Por lo tanto, la dimensión de decir no y cortar interacciones imposibilita el diálogo con los otros y dificulta el buen clima laboral de los docentes. A mayor diálogo, trabajo en equipo e interacciones recíprocas de los docentes, mejorará el clima laboral en el centro educativo.

Como quinto objetivo específico se propuso determinar la relación que existe entre la dimensión de hacer peticiones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Frente a ello, la dimensión de hacer peticiones consiste en solicitar a los demás algo que desea una persona, ya sea pedir un servicio o hacer un reclamo (Solís, 2018). Asimismo, el clima laboral ayuda al buen desempeño de cada uno de los miembros que integran una institución (Benites, 2022). Según los resultados obtenidos, hemos encontrado que entre la dimensión hacer peticiones y clima laboral en docentes, su significancia (0.900) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos se corroboran con Mondalgo y Pretel (2021), quienes consideran que no hay relación entre las dos variables; por su parte, Benites (2021) expresa una correlación insuficiente o nula. Sin embargo, dichos resultados difieren de las investigaciones de Ramos et. al., (2019); Luna (2021) y Melgarejo (2022) que se inclinan por una relación moderada y significativa entre las variantes estudiadas. Por lo tanto, expresar peticiones a otras personas sin crear dificultades para hacerlo, mejora el clima laboral en los docentes y ayuda a brindar un mejor servicio educativo.

Se ha planteado como último objetivo específico determinar la relación que se da entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública, Santa 2023. Ante esto, la dimensión de iniciar

interacciones positivas con el sexo opuesto se refiere a saber dialogar y ejecutar buenos intercambios con otras personas que sean agradables (Leal et. al., 2010). Asimismo, el clima laboral implica interrelaciones buenas y recíprocas, un buen medio donde se desenvuelven los trabajadores (Beltrán y Palomino, 2014). De acuerdo con los resultados, hemos descubierto que, entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y clima laboral en docentes, su significancia (0.820) es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables.

Los resultados de nuestra investigación son distintos de Benites (2021), quien ha encontrado una relación débil entre las variables. Para los autores: Huaita et. al. (2018); Dávila et. al., (2019); More y Morey (2021), iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto inciden de manera significativa en el clima laboral de los docentes. Por lo tanto, la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto (dialogar, reservar una cita, etc.), en sentido de reciprocidad positiva, facilita el buen clima laboral de los docentes en la Institución. En nuestro caso, el 17% (9) de los docentes se encuentran por desarrollar dicha dimensión; el 50% (26) de ellos están en proceso y el 33% (17), en nivel desarrollado, lo cual, indica que a la mayoría de docentes les falta promover dicha dimensión.

V. CONCLUSIONES

Después de haber desarrollada la tesis titulada *las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Pública Santa 2023*, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se identificó determinar la relación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Pública, Santa 2023. Mediante la prueba de correlación de Pearson se evidenció de que no existe relación altamente significativa entre ambas variables, porque su significancia (0.371) es mayor a 0.05. De ahí que, aceptamos una hipótesis nula. Se constató que la mayoría de los docentes, el 26% (24) de dicha Institución están en un nivel notable, el 19% (10) se encuentran en un nivel sobresaliente y la minoría, el 4% (2) de los docentes están reprobados respecto a esta dimensión. Por lo tanto, percibimos un notable potencial para promover habilidades sociales y lograr un buen clima laboral en la Institución Educativa.
2. Nos propusimos comprobar si hay relación entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y clima laboral en docentes de la Institución Pública del Santa. A través de la descripción de prueba de Rho de Spearman se demostró que existe una relación positiva y baja (0.326) entre las variables, dado que, su significancia (0.019) es menor a 0.05. Se confirmó que la minoría de docentes 6% (3) están por desarrollar dicha dimensión y la mayoría 71% (37) se encuentran en el nivel desarrollado, mientras tanto, el 23% (12) se hallan en proceso. Por lo tanto, la mayoría de los docentes desarrollan la autoexpresión en situaciones sociales favoreciendo un aceptable clima del trabajo educativo.
3. Hemos querido analizar la relación entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes. Los resultados de la Prueba de Rho de Spearman indican que no existe relación entre estas variables, porque su significancia (0.491) es mayor a 0.05 y se acepta la hipótesis nula. En efecto, gran parte de los docentes 62% (32) de la Institución Educativa se encuentran en nivel desarrollado, un menor porcentaje 15% (8) están por desarrollar y el 23% (12) se encuentran en proceso. Ante ello, la mayoría de los docentes poseen un gran potencial para practicar tal dimensión y generar un clima laboral aceptable, pese a que la hipótesis no sea positiva en nuestra investigación.
4. Hemos propuesto ver la relación que existe entre la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes. Los resultados muestran que no hay

relación en ambas variables, puesto que su significancia (0.802) es mayor a 0.05 y se rechaza que la hipótesis sea positiva. Según el puntaje de la encuesta, el 71% (37) de docentes se sitúan en el nivel desarrollado, mientras que el 19% (10) están en proceso y el 10% (5) se encuentran por desarrollar esta dimensión. Por lo tanto, la mayoría de los maestros están en un nivel alto de enfado o disconformidad y no favorecen al buen clima laboral de la Institución Educativa.

5. Se identificó si hay relación entre la dimensión de decir no y cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa. Utilizando la prueba Rho de Spearman hemos evidenciado que no existen relación entre las variables, ya que, su importancia (0.934) es mayor a 0.05 y admitimos la hipótesis nula. Se encontró que la mayor cantidad de docentes, el 63% (33) están en el nivel desarrollado, mientras que, el 25% (13) se hallan en proceso y el resto de los maestros están por desarrollar tal dimensión. Ante ello, decir no y cortar interacciones permite terminar con algo indeseable, por lo tanto, esta dimensión ayuda a mejorar el clima laboral.
6. Se decidió determinar la relación entre la dimensión de hacer peticiones y el clima laboral. Sin embargo, los resultados constataron que dicha relación es inexistente, dado que, su significancia (0.900) es mayor a 0.05 y aceptamos la hipótesis nula. Se descubrió que el 54% (28) de los docentes se encuentran en el nivel desarrollado y el 38% (20) están en proceso, mientras que sólo el 8% (4) por desarrollar. Esto significa que la mayoría de los maestros desarrollan esta dimensión dentro de la Institución Educativa y les permite alcanzar un clima laboral agradable.
7. Por último, planteamos determinar la relación que hay entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el clima laboral en docentes del Santa. Se demostró, mediante la Prueba Rho de Spearman, que no existe relación alguna entre las variables, puesto que, su importancia (0.820) es mayor a 0.05 y hemos acogido la hipótesis nula. Encontramos que la mayoría de los docentes, el 50% (26), se encuentran en proceso a desarrollar esta dimensión, mientras que el 33% (17) están en el nivel desarrollado y solamente el 17% (9) por desarrollar. Por lo tanto, la dimensión en estudio ayuda a interactuar con alguien que es atractivo y contribuye a fomentar un buen clima laboral en los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la directora de la Institución Educativa un trabajo colaborativo constante para promover habilidades sociales en los docentes y en los actores de la comunidad educativa a fin de generar un buen clima laboral e institucional.
2. Se recomienda a los encargados de la Institución Educativa articular bien las habilidades sociales y el clima laboral en la plana docente a fin de brindar un mejor servicio educativo y de calidad.
3. Recomendamos a los docentes mayor empatía con los alumnos maestrantes, es decir, más disponibilidad, por parte de ellos, para responder oportunamente el cuestionario asignado durante la elaboración de la tesis y obtener resultados a tiempo.
4. Organizar talleres de capacitación a los docentes sobre la importancia de las habilidades sociales y el buen clima laboral dentro de la Institución Educativa.
5. Sugerimos a los encargados de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” mayor eficiencia en la atención durante la elaboración de la tesis de los maestrantes, es decir, deben responder con prontitud a las inquietudes de los alumnos. Asimismo, cumplir con lo acordado dentro de los plazos establecidos por parte de la Universidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala, D. Chalá, y Manchego, V. (2018). *Relación entre las habilidades sociales, las dificultades en las relaciones interpersonales y la empatía en un grupo de adolescentes de grado 10 y 11 de la Institución Educativa Liceo Caucaasia*. [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16328/1/AyalaDaniela_2018_RelacionHabilidadesSociales.pdf
- Bandura, A. (2002). *Teoría Del Aprendizaje Social*. Espasa-Calpe, 0 N° de páginas: 279 Resumen y traducción. https://nanopdf.com/download/teoria-del-aprendizaje-social-albert-bandura_pdf
- Bujaico, K. (2021). *Las habilidades sociales y el aprendizaje colaborativo en estudiantes de una institución educativa, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88875/Bujaico_PKD-SD.pdf?sequence=1
- Cajas, M. y Villalobos, M. (2021). *Clima institucional y calidad educativa en docentes de una Institución educativa de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19104>
- Castro, K. (2021). *Clima laboral para la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza*. [tesis en maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72058>
- Ccuno, H. (2020). *Habilidades sociales y convivencia escolar en docentes de la Institución Educativa No 0134 Mario Florián – SJL, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46418>
- Ciprian, S. (2021). *Habilidades Sociales y Clima Laboral Remota en los docentes de cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020*. [tesis en maestría en administración en Educación, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59525>
- Chaves, A. L. (2001). *Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky*. Revista Educación, 25(2), 59-65. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35601309>
- Machuca, C. H. y Pajares, W. E. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de La Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016. Cajamarca – Perú*. <https://hdl.handle.net/11537/9965>

- Leal, C. et. Al. (2010). *Habilidades sociales en los profesionales de urgencias y cuidados críticos de un hospital público comarcal*. Enfermería Intensiva. (2010), 142-9. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-habilidades-sociales-profesionales-urgencias-cuidados-S1130239910000611>
- Neira, B. S. (2021). *Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca*. Sondorillo-Huancabamba 2020. [tesis en maestría en administración de la educación, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60746>
- Noboa, J. G. Barrera, G. J., y Rojas T. D. (2018). *Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción*. Revista Científica Ecociencia 6 (1), 1–24. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_a2c5c455d40ce615d43adf24bd9b52c7
- Orderique, L. A. (2021). *Estrategias en habilidades blandas para la satisfacción laboral en una universidad del departamento de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61568>
- Peñañiel, E. y Serrano, C. (2010). *Habilidades Sociales*. Editex. <https://books.google.com.pe/books?id=zpU4DhVHTJIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Pérez, C. S. (2018). *Dinámicas y juegos para el trabajo colaborativo de docentes y directivos del colegio Bolivia Institución Educativa Distrital y su incidencia en el clima laboral* [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/48029>
- Pilligua, C. F. y Arteaga, F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15 (28). [Universidad El Bosque]. https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/_
- Ramos, K. y Vilca, H. (2019). *Las habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la Institución Educativa N° 40172 Villa El Golf del Distrito de Socabaya, Arequipa-2019*. [tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_5554468105179e4d0e35eca993b9f6b7
- Rentería, J. (2018). *Habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar en docentes y estudiantes de la Institución Educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30090>

- Revoredo, J. L. (2020). *Habilidades sociales y su Influencia en el clima del aula de niños de educación inicial, Trujillo 2019*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44320>
- Rodríguez, B. M. (2019). *Administración Educativa y Clima Laboral en los Docentes de la Unidad Educativa “Río Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018*. [tesis en maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34175>
- Rodríguez, S. L. (2021). *Habilidades sociales y clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019*. [tesis en maestría en administración de la educación, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88746>
- Solís, M. K. (2018). *Habilidades sociales en estudiantes de un centro educativo del distrito de Pamparomas – Huaylas, 2017*. [tesis de pregrado en Psicología, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11952>
- Taber C. y Quispe, S. (2020). *Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre, 2020*. [tesis de pregrado en Psicología, Universidad autónoma de Ica]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_0e704b9fb5d88b47a1544175483f514d
- Ucrós y Gamboa (2020). *Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. PODIUM, (37), 15-26*. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/384>
- Ucrós, M. y Gamboa, T. (2020). *Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos*. Visión Gerencial, núm. 1, enero-junio, 2010, pp. 179-190, 179-190. [Universidad de los Andes]. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>
- Udemy (2020). *En el Informe, Tendencias en el entorno laboral, las habilidades del futuro, de Udemty for Business*. <https://www.scrumbank.news/las-habilidades-blandas-mas-solicitadas-de-2020-segun-udemy/>
- Vega-Lugo, N. et. Al. (2019). *Teorías del aprendizaje. Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*. Publicación semestral No. 14 (2019) 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/issue/archive>
- Yubero, S. (2005). *Capítulo XXIV: Socialización y aprendizaje social. Psicología social, cultura y educación*. Coordinado por Darío Páez Rovira, Itziar Fernández Sedano, Silvia Ubillos Landa, Elena Zubieta, 819-844.

<https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo%20XXIV.pdf>

Zúñiga, E. C. (2022). *Diagnóstico del clima laboral y plan de mejora de una empresa de alimentos y servicios complementarios 2018*. [tesis de pregrado en Psicología, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/13198>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

1. Cuestionario sobre Habilidades Sociales

1.1. Instrucciones para responder el cuestionario

- a) Estimando docente lea detenidamente cada ítem y responda en honor a la verdad.
- b) El presente cuestionario es anónimo, por lo tanto, no debes colocar tus datos personales.
- c) Marca una sola respuesta dentro del recuadro y hazlo empleando un aspa (X). Utiliza lapicero o lápiz.
- d) Debes contestar todas las preguntas teniendo presente la siguiente escala:

No me identifico, mayoritariamente no me sucede o no lo realizaría.	4	A
No tiene que ver conmigo, aunque algunas veces me suceda.	3	B
Me describe aproximadamente, aunque cada vez no actúe de ese modo y mi sentir sea así.	2	C
Muy de acuerdo me sentiría así, o actuaría así en la mayoría de veces.	1	D

Dimensión: Autoexpresión en situaciones sociales					
N°	Ítem	1	2	3	4
01	A veces formulo preguntas por temor a parecer un tonto y que se burlen de mí.				
02	Tengo dificultades para llamar a oficinas, tiendas o para indagar por algo de mi interés personal.				
03	Normalmente me reservo mis opiniones.				
04	Evito algunas reuniones sociales para no caer en alguna tontería.				
05	Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás.				
06	Para buscar trabajo, prefiero la comunicación a través de mensajes o por Email antes que ser entrevistado.				
07	Mes siento disgustado e impulsivo si alguien del sexo opuesto se expresa sobre mi físico.				
08	Me cuesta mucho dar mi opinión ya sea las reuniones, clases, centro laboral, etc.				
CALIFICACIÓN PARCIAL					
Dimensión: Defender los derechos propios del docente					
N°	Ítem	1	2	3	4
09	Si encuentro un defecto de algún producto que he comprado, lo asumo sin reclamo alguno.				
10	Si atienden a una persona que ingresó después de mí, me quedo en silencio ante lo sucedido.				
11	Ante una conversación fastidiosa que provoca la otra persona hacia mí, me apena callarla.				
12	Demuestro incapacidad para pedir descuento en algún producto antes de comprarlo.				
13	Cuando veo que alguien no respeta “la cola”, me hago el distraído o indiferente.				
CALIFICACIÓN PARCIAL					

Dimensión: Expresión de enfado o disconformidad					
Nº	Ítem	1	2	3	4
14	Frente a una opinión contraria a la mía, prefiero callarme antes que decir lo que pienso. Valoro su amistad.				
15	Si un familiar me molesta, prefiero no decir nada antes que manifestar mi estado de enfado.				
16	Tengo dificultades para manifestar mi cólera, mi ira respeto al sexo opuesto, pese a tener motivos justificados.				
17	En muchas ocasiones he preferido callarme o retirarme silenciosamente.				
CALIFICACIÓN PARCIAL					
Dimensión: Decir No y cortar interacciones					
Nº	Ítem	1	2	3	4
18	Si un vendedor me ofrece insistentemente un producto que no tengo interés de comprarlo, soy incapaz de decirle que no lo quiero.				
19	Si estoy con prisa respondiendo por teléfono a un amigo, me cuesta cortarle la llamada.				
20	Muchas cosas me cuestan prestar, pero si me lo piden no sé cómo negarme a ello.				
21	Frente a un amigo que habla demasiado, no encuentro la manera de cómo callarlo.				
22	Cuando he decidido ya no volver a salir con alguien, me cuesta decirle mi decisión.				
23	Me resisto a negarme a salir con una persona que ya no quiero hacerlo, pero que me insiste reiteradamente.				
CALIFICACIÓN PARCIAL					
Dimensión : Hacer peticiones					
Nº	Ítem	1	2	3	4
24	Me es difícil reclamar o insistir que me devuelvan aquello que presté.				

25	Si no me sirven la comida que pido en un restaurante, no digo nada y pruebo cómo está preparado el plato.				
26	Tras darme cuenta que no me dieron el cambio correcto por una compra, no regreso a reclamarlo.				
27	Si arriendas dinero a una persona y ésta parece haberlo olvidado, no hago el propósito de recordárselo.				
28	Me cuesta mucho pedir favores a un amigo				
CALIFICACIÓN PARCIAL					
Dimensión: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto					
N°	Ítem	1	2	3	4
29	A veces no encuentro palabras adecuadas para dirigirme a otras personas de sexo opuesto.				
30	No sé qué decir, muchas veces, al momento de elogiar a alguien.				
31	Me resulta difícil cumplir con alguien que es de mi agrado.				
32	Si observo una persona atractiva del sexo opuesto, nunca tomo la iniciativa de acercarme a hablar con él o ella.				
CALIFICACIÓN PARCIAL					
CALIFICACIÓN TOTAL					

1. 2. Escala

1.2.1 Escala general de la variable 1: Habilidades Sociales

Intervalo	Nivel
32-64	Por desarrollar
65-96	En proceso
97-128	Desarrolladas

1.2.2 Escala específica por dimensión

DIMENSIÓN	INTERVALO	NIVEL
Autoexpresión en situaciones sociales	8-15 16-23 24-32	Por desarrollar En proceso Desarrolladas
Expresión de enfado o disconformidad	4-7 8-11 12-16	Por desarrollar En proceso Desarrolladas
Decir No y cortar interacciones	6-11 12-17 18-24	Por desarrollar En proceso Desarrolladas
- Defender los derechos propios del docente - Hacer peticiones - iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	5-9 10-14 15-20	Por desarrollar En proceso Desarrolladas

2. Cuestionario sobre Clima Laboral

2.1. Instrucciones para responder el cuestionario

1. Estimando docente lea detenidamente cada ítem y responda en honor a la verdad.
2. El presente cuestionario es anónimo, por lo tanto, no debes colocar tus datos personales.
3. Marca una sola respuesta dentro del recuadro y hazlo empleando un aspa (X). Utiliza lapicero o lápiz.
4. Debes contestar todas las preguntas teniendo presente la siguiente escala:

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

Dimensión: Realización personal						
Nº	Ítem					

01	Hay oportunidades de progreso en la Institución Educativa					
02	La directora demuestra interés para que los docente sean exitosos					
03	Hay participación para definir los objetivos y las acciones en la Institución					
04	Se valoran los altos niveles de desempeño docente					
05	Quienes supervisan manifiestan reconocimiento por los logros alcanzados					
06	La actividades de trabajo permiten aprender mejor y desarrollarse profesionalmente					
07	Los jefes de la institución promueven una adecuada capacitación docente					
08	Se nota en la Institución un desarrollo de todo el personal					
09	Se fomenta una ronda de ideas creativas y con innovación					
10	Existe reconocimiento de los logros en el sector laboral					
CALIFICACIÓN PARCIAL						
Dimensión: Involucramiento Laboral						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
11	Sientes compromiso respecto al éxito en la organización educativa					
12	Por su parte, los docentes garantizan sus niveles de logros en el puesto donde trabajan					
13	Cada profesor es un factor fundamental para el éxito de la organización					
14	Los profesores demuestran compromiso con la organización					
15	Se notan mejoras cada día en la Institución					
16	El cumplimiento diario de las tareas, facilita el desarrollo del personal					
17	Cumplir con las actividades de trabajo es una tarea estimulante					
18	Los servicio de la institución son factores del orgullo personal					
19	Existe claridad definición de visión y valores en la institución					

20	La organización es buena opción para lograr calidad de vida laboral					
CALIFICACIÓN PARCIAL						
Dimensión: Supervisión						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
21	El jefe ofrece apoyo para solucionar las dificultades que se presentan					
22	En la institución, hay mejoras continuas sobre los métodos de trabajo					
23	La evaluación sobre el trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo					
24	Se imparte preparación para ejecutar el trabajo					
25	Las responsabilidades están ya definidas					
26	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y el control de las actividades					
27	Hay normas y procedimientos que sirven como guías de trabajo					
28	Los objetivos aparecen definidos con claridad					
29	Se nota buena definición respecto a: la visión, la misión y los valores dentro de la Institución Educativa					
30	Dentro de la Institución Educativa encontramos un trato justo y digno					
CALIFICACIÓN PARCIAL						
Dimensión: Comunicación						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
31	Para realizar el trabajo, hay acceso necesario a la información					
32	En el lugar donde laboro, fluye correctamente la información					
33	Respeto a los grupos de trabajo, se da una relación agradable					
34	Encontramos bastantes canales de información					
35	Se puede interconectar con personas de mayor categoría					

36	En la Institución, se hace frente y se superan las dificultades					
37	La institución suscita y promueve la comunicación interna					
38	Quien supervisa es capaz de escuchar los planteamientos que otros le sugieren					
39	Es notoria la colaboración entre las diversas oficina y el personal					
40	Se sabe sobre los avances en otra áreas de la organización					
CALIFICACIÓN PARCIAL						
Dimensión : Condiciones Laborales						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
41	Existe cooperación mutua entre los compañeros de trabajo					
42	Los objetivos propuestos de trabajo son desafiantes					
43	Los docentes pueden tomar decisiones respecto a sus responsabilidades					
44	Cuando se trata de trabajo, el grupo funciona como un equipo unido					
45	Existe la ocasión de llevar a cabo el trabajo de la mejor manera posible					
46	Notamos una justa administración de los bienes					
47	El sueldo es motivador en contraste con el de otras Instituciones					
48	Los objetivos de trabajo están en sintonía con el enfoque del Centro Educativo					
49	Contamos con equipos tecnológicos que ayuden el trabajo					
50	El salario se ajusta con el desempeño y los logros de los docentes					
CALIFICACIÓN PARCIAL						
CALIFICACIÓN TOTAL						

2. Escala

2.1. Escala general de la variable 2: Clima Laboral

Intervalo	Nivel
200 - 250	sobresaliente
150 - 199	notable
100 - 149	aprobado
50 - 99	reprobado

2.2. Escala específica de acuerdo a cada dimensión

Las cinco dimensiones han sido establecidas en relación al análisis tanto estadístico como cualitativo y serán conforme detallamos a continuación:

Categorías examinadas	Calificación	Nivel
Realización personal	41 - 50	Sobresaliente
Involucramiento Laboral	31 - 40	notable
Supervisión	21 - 30	aprobado
Comunicación	10 - 20	reprobado
Condiciones Laborales		

ANEXO 2: Ficha técnica de los instrumentos

Nombre original del instrumento	Cuestionario de Habilidades Sociales y cuestionario de Clima Laboral -Escala de Clima CL-SPC
Autor y año	Original: Mg. Haydee Aurora Benites Morillas (2021)
	Adaptado por: José Edil Abad Flores y Miriam Betty Cerna Álvarez (2023)
Objetivo del instrumento	Medir la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Politécnico del Santa”
Usuarios	Aplicado a 52 docentes de la Institución Educativa “Politécnico del Santa”
Forma de administración o medio de aplicación	El cuestionario sobre Habilidades Sociales está estructurado en 32 ítems, y el cuestionario sobre Clima Laboral, en 50 ítems. La escala es de uno, dos, tres o cuatro puntos por cada ítem, en el primer caso y hasta cinco puntos para el segundo caso. Por su parte, los docentes deben desarrollar individualmente ambos cuestionarios, brindando los datos solicitados de acuerdo a las instrucciones para la ejecución del instrumento de evaluación. El tiempo aplicado a cada cuestionario tendrá una duración promedio de 45 minutos y se utilizará un lapicero o un lápiz.
Validez realizada por expertos	La validación del instrumento lo realizan profesionales en el ámbito educativo que cuenten con Maestría afín a la Gestión y Acreditación Educativa. Los profesionales son tres: Validador 01: Mag. Rosa Magdalena Horna Toribio Validador 02: Mag. Charito Acosta Guerra Validador 03: Mag. Cornelio Rogelio Moreno Moreno

ANEXO 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instru- mentos	Nivel de medición
HABILIDADES SOCIALES	“Conjunto de conductas emitidas por el individuo en un contexto interpersonal que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación” (Fernández, 2019)	Conjunto de apreciaciones que poseen los docentes de la institución educativa “Politécnico Nacional del Santa” en el empleo de sus habilidades sociales y en las siguientes dimensiones: “Autoexpresión en situaciones sociales, defender los derechos propios del docente, expresión de enfado o disconformidad; decir no y cortar interacciones; hacer peticiones e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, haciendo uso del instrumento propuesto por Gismero” (2000)	Autoexpresión en situaciones sociales	• Expresión social espontánea	1-8	c	Por desarrollar
			Defensa de los propios derechos como consumidor	• Reclamo de derechos abusados	9-13	u	
			Expresión de enfado o disconformidad	• Expresión de estado de ánimo actual.	14-17	e	
			Decir No y cortar interacciones	• Expresión de estado de ánimo actual.	18-23	s	En proceso
			Hacer peticiones	• Uso del no cuando no desea algo.	24-28	t	
			Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	• Corta interacciones indeseables.	29-33	i	Desarrolladas
				• Solicita pedidos de apoyo ayuda.		o	

CLIMA LABORAL	Clima Laboral es el “conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (Atiquipa y Jaimes 2017).	Conjunto de percepciones que tienen los docentes de la institución educativa “Politécnico Nacional del Santa” sobre el clima laboral y sus dimensiones: “Realización personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales, utilizando el instrumento que ha planteado Palma. (2004)	Realización personal	• Desarrollo personal y profesional	1-10	c	Sobresaliente
			Involucramiento Laboral	• Identificación con los valores organizacionales	11-20	u	Notable
			Supervisión			e	
			Comunicación	• Funcionalidad	21-30	s	Aprobado
			Condiciones Laborales	• Elocuencia, prontitud, transparencia y exactitud. • Materiales, medios económicos o psicosociales	31-40 41-50	t i o n a r i o	Reproba- do

ANEXO 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 30 de setiembre de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 1003-2023/UCT-EPG-D

Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva:

DIRECTORA DE LA IE "POLITÉCNICO NACIONAL" DEL SANTA - CHIMBOTE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Miriam Betty Cerna Álvarez**, identificada con DNI N° **32774284**, y a **José Abad Abad Flores**, identificado con DNI N° **41865573**, alumnos del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LAS HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, SANTA 2023**.

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN

Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



Ministerio de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local Santa
POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA
Ley de Creación N° 16385 – Año 1958

AUTORIZACIÓN DE USO DE LA INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA”

Yo, **Bulili Elisvillanella Alvarez Cueva**, identificada con DNI N° 32766541, en mi calidad de Directora de la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”, ubicada en el distrito de Chimbote, provincia del Santa, región Ancash.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los estudiantes: Br. Miriam Betty Cerna Álvarez y Br. José Edil Abad Flores, identificados con DNI N° 327742284 y 41865573 respectivamente, del Programa de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa: Respuesta a los cuestionarios sobre Habilidades Sociales y Clima laboral en docentes de la Institución Educativa antes mencionada. Esto, con el propósito de que puedan desarrollar su trabajo de investigación para optar el grado académico de Maestro y que los resultados sean publicados en el repositorio institucional de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.



Firma del Representante Legal
DNI: 32766541

Ambos estudiantes declaran que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, los estudiantes serán sometidos al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirán toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la Institución Educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Miriam Betty Cerna Álvarez
DNI: 32774284
José Edil Abad Flores
DNI: N° 41865573

ANEXO 6: Consentimiento informado

Estimado docente usted ha sido invitado a participar en el estudio de investigación: **Las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública Santa 2023**. Dicha investigación está a cargo de los investigadores: Br. José Edil Abad Flores y Br. Miriam Betty Cerna Álvarez, actualmente son estudiantes de la Escuela de Posgrado en la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

El objetivo principal de este trabajo es determinar la relación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública Santa 2023. Si usted acepta deberá responder al presente consentimiento informado. Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial. Los datos recogidos serán analizados, en el marco de la presente investigación. Sus datos estarán protegidos y resguardados. Sólo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información guardará los datos personales relacionados a la investigación, y asimismo informa que usted, puede solicitar una copia del instrumento en el cual participa.

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactar con los investigadores responsables.

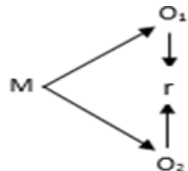
Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio. Además, manifiesto mi interés en este estudio y declaro que he recibido el documento que reitera este hecho. Acepto mi participación en el presente estudio

A continuación, presentamos la relación de los 52 docentes que han sido informados a participar en el estudio de nuestra investigación. En dicha relación aparece la marca temporal con fechas del 22 al 27 de setiembre del 2023, aparecen los nombres y apellidos de cada docente y su respectivo correo electrónico.

Nº	Marca temporal	Nombres y apellidos	Correo electrónico	Fecha
1	9/22/2023 19:31:41	Johnny Carranza	carranza_06gom@hotmail.com	22/09/2023
2	9/22/2023 20:38:55	Yessica Yaneth Benites Castro	yanetbenitescastro@gmail.com	22/09/2023
3	9/22/2023 20:39:54	Ricardo Jose' Vela'squez Vela'squez	rivel_forever_18@hotmail.com	22/09/2023
4	9/22/2023 21:01:20	Marita Elizabeth Arias Chumpitaz	maritachumpitaz1410@gmail.com	22/09/2023
5	9/22/2023 21:10:23	Rosa Homa Toribio	horna2014@gmail.com	22/09/2023
6	9/22/2023 22:16:07	Alejos Cisneros Manuel Enrique	manuelalejos2512@gmail.com	22/09/2023
7	9/22/2023 22:34:08	Pamela Yasmin Huamán Monzón	oscarhuaman28031971@gmail.com	22/09/2023
8	9/22/2023 23:22:22	Whitney Asnarán Vilela	whitluis@gmail.com	22/09/2023
9	9/23/2023 6:41:07	Olinda Garcia Diestra	olindagarciadiestra@gmail.com	22/09/2023
10	9/23/2023 8:12:26	Rogelio Moreno Moreno	rogemore17@gmail.com	23/09/2023
11	9/23/2023 10:14:48	Santos Pedro Contreras Bocanegra	pedro_cb14@hotmail.com	23/09/2023
12	9/23/2023 10:55:08	Mariela Palacios Iraita	mari_pili_15@hotmail.com	23/09/2023
13	9/23/2023 10:58:51	Malqui Valentin Santos	Santos_6534@hotmail.com	23/09/2023
14	9/23/2023 11:24:00	Wilbert Mitchel Quinteros	mitchelwjq@hotmail.com	23/09/2023
15	9/23/2023 11:24:16	Myrian lisbeth Machay Pak	myrianmachaypak@gmail.com	23/09/2023
16	9/23/2023 11:26:14	Mercedes Valderrama Garcia	mercedesvg@gmail.com	23/09/2023
17	9/23/2023 11:41:43	Colchado Mendoza Yosselim	rociocolchado2@gmail.com	23/09/2023
18	9/23/2023 11:53:51	Segundo Willian Rocha Sevillano	willianrochasevillano@gmail.com	23/09/2023
19	9/23/2023 11:58:10	Luisa Liliana Galarreta Gil	luligalgil@gmail.com	23/09/2023
20	9/23/2023 12:08:17	Carlos azañero Ruiz	carlosantonio_43@hotmail.com	23/09/2023
21	9/23/2023 12:13:49	Ina Huatuco	inahuma20@gmail.com	22/09/2023
22	9/23/2023 12:33:13	Hipólito Sauna Pérez	hisape_lito@hotmail.com	23/09/2023
23	9/23/2023 14:37:27	Lilia Elvira Ampuero Gama	liliaampuero70@hotmail.com	23/09/2023
24	9/23/2023 15:55:48	Rodríguez Ninaquispe Lucía Ruthi	lurni_1507@hotmail.com	23/09/2023
25	9/23/2023 16:37:02	Carlos José Castro Valerio	calinval30@gmail.com	23/09/2023
26	9/23/2023 16:45:07	Julisa Leon Pascual	Julileonpascual@gmail.com	23/09/2023
27	9/23/2023 17:42:25	Charito Acosta Guerra	Chafacosta88@hotmail.es	23/09/2023
28	9/23/2023 17:44:17	Jenny Guiliana Medina Calvanapón	jenny_medina80@gmail.com	23/09/2023
29	9/23/2023 19:00:48	Hilmer Ruben Rodriguez Contreras	hilmer_rc@hotmail.com	23/09/2023
30	9/23/2023 19:41:12	Victor Raúl Huertas Martínez	victorhuertas292@gmail.com	23/09/2023
31	9/23/2023 22:09:07	Laura Estela De La Cruz Yactayo	lauradelacruzyactayo@gmail.com	23/09/2023

Nº	Marca temporal	Nombres y apellidos	Correo electrónico	Fecha
32	9/24/2023 5:42:08	Nora Elizabeth Oliva López	noraelizabeth555@gmail.com	22/09/2023
33	9/24/2023 5:59:47	Tomás David Alva Montes	tdalvam@hotmail.com	24/09/2023
34	9/24/2023 6:47:00	Daly Cary Bada Cruz	dalcarybc@gmail.com	24/09/2023
35	9/24/2023 11:01:42	Eduardo leon guevara	Leonguevaraeduardo252@gmail.com	24/09/2023
36	9/24/2023 15:49:59	Olinda More Sosa	olteacher@hotmail.com	24/09/2023
37	9/24/2023 19:30:51	Miriam Elizabeth Damian Quezada	miriam.damianquezada@gmail.com	24/09/2023
38	9/25/2023 13:18:43	Reymer Adrián García Fiestas	reymeradriangraciafiestas@gmail.com	25/09/2023
39	9/25/2023 19:11:42	Rocha Sanchez Segundo	Segundorocha@63gmail.com	25/09/2023
40	9/25/2023 20:42:15	Leonardo Santos Malqui Maldonado	leo.cpc.396@gmail.com	25/09/2023
41	9/25/2023 20:51:34	Pedro Acuña Alvarado	pedropablo_29_a_a@hotmail.com	25/09/2023
42	9/26/2023 8:45:54	Tania aydee vizalote ubilluz	tvizalote@gmail.com	26/09/2023
43	9/26/2023 8:55:01	Liliana Marta Huayaney Chauca	Lilianamarta20@gamail.com	26/09/2023
44	9/26/2023 21:42:32	Paola Milagros Vasquez Vega	paolavasquesvega@gmail.com	26/09/2023
45	9/26/2023 22:34:40	Gabriela Marina Cabello Barrón	jogajere.cb@gmail.com	26/09/2023
46	9/27/2023 9:48:00	Dagoberto Marreros Zegarra	dagobertomarreros@gmail.com	27/09/2023
47	9/27/2023 10:08:22	Romero Oroya Sergio	Contienda123@gmail.com	27/09/2023
48	9/27/2023 11:18:13	Crosby ludomir oliva lopes	Crosbyolivalopez@gmail.com	27/09/2023
49	9/27/2023 14:04:01	Marino César Ascencio Perez	jonathan.cesar24@hotmail.com	24/09/2023
50	9/27/2023 14:46:22	Katia Lucia Olivos Milla	katyolivosm@gmail.com	27/09/2023
51	9/27/2023 16:13:13	Cynthia Cabrera Barreto	cynthiacabrera259@hotmail.com	27/09/2023
52	9/27/2023 17:55:35	Yuliana Juana Chinchay Cueva	yuliana.cdv24@gmail.com	27/09/2023

ANEXO 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023.	Problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023? ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes de una	Hipótesis General: Existe relación altamente significativa entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Hipótesis específicas: Existe relación altamente significativa entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Existe relación altamente significativa entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa	Objetivo General: Determinar la relación entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023 Objetivos específicos: Determinar la relación que se da entre la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Determinar la relación que se da entre la dimensión de defensa de los propios derechos como consumidor y el clima laboral en docentes de una Institución	V. 1: HABILIDADES SOCIALES	Autoexpresión en situaciones sociales Defensa de los propios derechos como consumidor Expresión de enfado o disconformidad Decir no y cortar interacciones Hacer peticiones	Tipo: Correlacional Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental correlacional transversal Diagrama:  En donde:

	Institución Educativa Pública, Santa 2023? ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023? ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de decir no y cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023? ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de hacer peticiones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023? ¿Cuál es la relación que se da entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023?	2023. Existe relación altamente significativa entre la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Existe relación altamente significativa la dimensión de decir no y cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Existe relación altamente significativa entre la dimensión de hacer peticiones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Existe relación altamente significativa entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023	Educativa Pública, Santa 2023. Determinar la relación que se da entre la dimensión de enfado o disconformidad y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Determinar la relación que se da entre la dimensión de decir no y cortar interacciones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Determinar la relación que se da entre la dimensión de hacer peticiones y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Determinar la relación que se da entre la dimensión de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023	V. 2: CLIMA LABORAL	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	M = Docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Chimbote, Santa 2023. O1 = Habilidades Sociales O2 = Clima laboral r = Relación Muestra: La muestra estará conformada por 52 docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Chimbote, año 2023. Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Métodos de análisis de investigación: - Análisis descriptivo - Análisis inferencial
					Realización personal Involucramiento o Laboral Supervisión Comunicación Condiciones Laborales	

ANEXO 8: Validación de instrumentos

Validador N° 01

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada validadora: **Mag. Rosa Magdalena Horna Toribio**

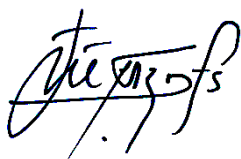
Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experta para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública. Dicho cuestionario está diseñado por los maestrantes José Edil Abad Flores y Miriam Betty Cerna Álvarez, cuyo propósito es medir la relación que existe entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”. Por lo tanto, consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de gran utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará en los actuales momentos, titulada: Las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Agradecemos sus sugerencias respecto a la redacción y pertinencia, también a la congruencia u otro aspecto que favorezca a mejorar este instrumento.

Gracias por su aporte



José Edil Abad Flores
Estudiante



Miriam Betty Cerna Álvarez
Estudiante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, SI cumple o NO cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
HABILIDADES SOCIALES	Autoexpresión en situaciones sociales	Expresión social espontánea	1-8	X	
	Defensa de los propios derechos	Reclamo de derechos abusados	9-13	X	
	Expresión de enfado o disconformidad	Expresión de estado de ánimo actual	14-17	X	
	Decir No y contar interacciones	Usar NO cuando no desea algo	18-23	X	
	Hacer peticiones	Corta interacciones indeseables	24-28	X	
	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Solicita pedidos de apoyo o ayuda	29-33	X	
CLIMA LABORAL	Realización personal	Desarrollo personal y profesional	01-10	X	
	involucramiento laboral	identificación con los valores organizacionales	11-20	X	
	Supervisión	Funcionalidad	21-30	X	
	Comunicación	Celeridad, coherencia, claridad y precisión	31-40	X	
	Condiciones laborales	Materiales, recurso económico	41-50	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems:

Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / **BA**= Bastante adecuado / **A** = Adecuado / **PA**= Poco adecuado / **NA**= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

VARIABLE 01: HABILIDADES SOCIALES							
Dimensión: Autoexpresión en situaciones sociales							
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿A veces formulo preguntas por temor a parecer un tonto y que tonto que se burlen de mí?	X					
2	Tengo dificultades para llamar a oficinas, tiendas o para indagar por algo de mi interés personal.	X					
3	¿Naturalmente me reservo mis opiniones?	X					
4	¿Evito algunas reuniones para no caer en alguna tontería?		X				
5	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?	X					
6	¿Para buscar trabajo, prefiero la comunicación a través de mensajes o por Email antes que ser entrevistado?	X					
7	¿Me siento disgustado e impulsivo si	X					

	alguien del sexo opuesto se expresa sobre mi aspecto físico?						
8	¿Me cuesta mucho dar mi opinión ya sea las reuniones, clases, centro laboral, etc.?		X				
Dimensión: Defender los derechos propios de docente							
9	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?	X					
10	¿Para buscar trabajo, prefiero la comunicación a través de mensajes o por Email antes que ser entrevistado?	X					
11	¿Me siento disgustado e impulsivo si alguien del sexo opuesto se expresa sobre mi aspecto físico?	X					
12	¿Me cuesta mucho dar mi opinión ya sea las reuniones, clases, centro laboral, etc.?	X					
13	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?		X				
Dimensión de enfado o disconformidad							
14	¿Frente a una opinión contraria a la mía, prefiero callarme antes que decir lo que pienso. Valoro su amistad?	X					
15	¿Si un familiar me molesta, prefiero no decir nada antes que manifestar mi estado de enfado?	X					
16	¿Tengo dificultades para manifestar mi cólera, mi ira respeto al sexo opuesto, pese a tener motivos justificados?		X				
17	¿En muchas ocasiones he preferido callarme o retirarme silenciosamente?	X					
Dimensión: Decir No y cortar interacciones							
18	¿Si un vendedor me ofrece insistentemente un producto que no tengo interés de comprarlo, soy incapaz de decirle que no lo quiero?		X				

19	¿Si estoy con prisa respondiendo por teléfono a un amigo, me cuesta cortarle la llamada?	X					
20	¿Muchas cosas me cuestan prestar, pero si me lo piden no sé cómo negarme a ello?	X					
21	¿Frente a un amigo que habla demasiado, no encuentro la manera de cómo callarlo?	X					
22	¿Cuándo he decidido ya no volver a salir con alguien, me cuesta decirle mi decisión?	X					
23	¿Me resisto a negarme a salir con una persona que ya no quiero hacerlo, pero que me insiste reiteradamente?	X					
Dimensión: Hacer peticiones							
24	¿Me es difícil reclamar o insistir que me devuelvan aquello que presté?	X					
25	¿Si no me sirven la comida que pido en un restaurante, no digo nada y pruebo cómo está preparado el plato?		X				
26	¿Tras darme cuenta que no me dieron el cambio correcto por una compra, no regreso a reclamarlo?	X					
27	¿Si arriendas dinero a una persona y ésta parece haberlo olvidado, no hago el propósito de recordárselo?	X					
28	¿Me cuesta mucho pedir favores a un amigo?	X					
Dimensión: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto							
29	¿A veces no encuentro palabras adecuadas para dirigirme a otras personas de sexo opuesto?		X				
30	¿No sé qué decir, muchas veces, al momento de elogiar a alguien?	X					
31	¿Me resulta difícil cumplir con alguien que es de mi agrado?	X					

32	¿Si observo una persona atractiva del sexo opuesto, nunca tomo la iniciativa de acercarme a hablar con él o ella?	X					
----	---	---	--	--	--	--	--

Evaluated by: Mag. Rosa Magdalena Horna Toribio

DNI N° 32937794

Fecha 31/05/2023

Firma



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Rosa Magdalena Horna Toribio**, con DNI N° 32937794, de profesión Docente, grado académico Magíster, labor que ejerzo actualmente como subdirectora, en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Mediante la presente, de constancia que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes, cuya intención es medir la relación que existe entre ambas variables en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Después de realizar las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores	X				

Apreciación total

MA = Muy adecuado (4) **BA** = Bastante adecuado (3) **A** = Adecuado (2) **PA** = Poco Adecuado (1) **NA** = No adecuado (0)

Trujillo, a los 31 días del mes de mayo del 2023

Horna Toribio, Rosa Magdalena con DNI N° 32937794

Firma:



VARIABLE 02: CLIMA LABORAL							
Dimensión: Realización profesional							
Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Hay oportunidades de progreso en la Institución Educativa?	X					
2	¿La directora demuestra interés para que los docentes sean exitosos?	X					
3	¿Hay participación para definir los objetivos y las acciones en la Institución?	X					
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño docente?	X					
5	¿Quiénes supervisan manifiestan reconocimiento por los logros alcanzados?	X					
6	¿Las actividades de trabajo permiten aprender mejor y desarrollarse profesionalmente?	X					
7	¿Los jefes de la institución promueven una adecuada capacitación docente?		X				
8	¿Se nota en la Institución un desarrollo de todo el personal?	X					

9	¿Se fomenta una ronda de ideas creativas y con innovación?	X					
10	¿Existe reconocimiento de los logros en el sector laboral?		X				
Dimensión: Involucramiento Laboral							
11	¿Sientes compromiso respecto al éxito en la organización educativa?	X					
12	¿Por su parte, los docentes garantizan sus niveles de logros en el puesto donde trabajan?	X					
13	¿Cada profesor es un factor fundamental para el éxito de la organización?	X					
14	¿Los profesores demuestran compromiso con la organización?		X				
15	¿Se notan mejoras cada día en la Institución?	X					
16	¿El cumplimiento diario de las tareas facilita el desarrollo del personal?	X					
17	¿Cumplir con las actividades de trabajo es una tarea estimulante?	X					
18	¿Los servicios de la institución son factores del orgullo personal?	X					
19	¿Existe claridad definición de visión y valores en la institución?		X				
20	¿La organización es una buena opción para lograr calidad de vida laboral?	X					
Dimensión: Supervisión							
21	¿El jefe ofrece apoyo para solucionar las dificultades que se presentan?	X					
22	¿En la institución, hay mejoras continuas sobre los métodos de trabajo?		X				
23	¿La evaluación sobre el trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo?	X					
24	¿Se imparte preparación para ejecutar el	X					

	trabajo?						
25	¿Las responsabilidades están ya definidas?		X				
26	¿Se cuenta con un sistema para el seguimiento y el control de las actividades?	X					
27	¿Hay normas y procedimientos que sirven como guías de trabajo?	X					
28	¿Los objetivos aparecen definidos con claridad?	X					
29	¿Se nota una buena definición respecto a: la visión, la misión y los valores dentro de la Institución Educativa?	X					
30	¿Dentro de la Institución Educativa encontramos un trato justo y digno?	X					
Dimensión: Comunicación							
31	¿Para realizar el trabajo, hay acceso necesario a la información?	X					
32	¿En el lugar donde laboro, fluye correctamente la información?	X					
33	¿Respeto a los grupos de trabajo, se da una relación agradable?		X				
34	¿Encontramos bastantes canales de información?	X					
35	¿Se puede interconectar con personas de mayor categoría?	X					
36	¿En la Institución, se hace frente y se superan las dificultades?	X					
37	¿La institución suscita y promociona la comunicación interna?	X					
38	¿Quien supervisa es capaz de escuchar los planteamientos que otros le sugieren?		X				
39	¿Es notoria la colaboración entre las diversas oficinas y el personal?	X					

40	¿Se sabe sobre los avances en otras áreas de la organización?	X					
Dimensión: Condiciones Laborales							
41	¿Existe cooperación mutua entre los compañeros de trabajo?	X					
42	¿Los objetivos propuestos de trabajo son desafiantes?	X					
43	¿Los docentes pueden tomar decisiones respecto a sus responsabilidades?	X					
44	¿Cuándo se trata de trabajo, el grupo funciona como un equipo unido?	X					
45	¿Existe la ocasión de llevar a cabo el trabajo de la mejor manera posible?		X				
46	¿Notamos una justa administración de los bienes?	X					
47	¿El sueldo es motivador en contraste con el de otras Instituciones?	X					
48	¿Los objetivos de trabajo están en sintonía con el enfoque del Centro Educativo?	X					
49	¿Contamos con equipos tecnológicos que ayuden al trabajo?		X				
50	¿El salario se ajusta con el desempeño y los logros de los docentes?	X					

Evaluated by: Mag. Rosa Magdalena Horna Toribio

DNI N° 32937794 Fecha: 31/05/2023 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Rosa Magdalena Horna Toribio**, identificada con DNI N° 32937794, de profesión Docente, grado académico Magíster, labor que ejerzo actualmente como Subdirectora, en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes, cuyo propósito es medir la relación que existe entre ambas variables en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
5. Calidad de redacción de los ítems.	X				
6. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
7. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
8. Congruencia con los indicadores		X			

Apreciación total

MA = Muy adecuado (4) **BA** = Bastante adecuado (3) **A** = Adecuado (2) **PA** = Poco Adecuado (1) **NA** = No adecuado (0)

Trujillo, a los 31 días del mes de mayo del 2023

Horna Toribio, Rosa Magdalena DN N° 32937794 Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada validadora: **Mg. Charito Acosta Guerra**

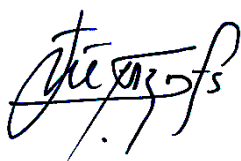
Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experta para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública. Dicho cuestionario está diseñado por los maestrantes José Edil Abad Flores y Miriam Betty Cerna Álvarez, cuyo propósito es medir la relación que existe entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”. Por lo tanto, consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará en los actuales momentos, titulada: Las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.



José Edil Abad Flores

Estudiante



Mirian Betty Cerna Álvarez

Estudiante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, SI cumple o NO cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
HABILIDADES SOCIALES	Autoexpresión en situaciones sociales	Expresión social espontánea	1-8	X	
	Defensa de los propios derechos	Reclamo de derechos abusados	9-13	X	
	Expresión de enfado o disconformidad	Expresión de estado de ánimo actual	14-17	X	
	Decir No y contar interacciones	Usar NO cuando no desea algo	18-23	X	
	Hacer peticiones	Corta interacciones indeseables	24-28	X	
	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Solicita pedidos de apoyo o ayuda	29-33	X	
CLIMA LABORAL	Realización personal	Desarrollo personal y profesional	01-10	X	
	involucramiento laboral	identificación con los valores organizacionales	11-20	X	
	Supervisión	Funcionalidad	21-30	X	
	Comunicación	Celeridad, coherencia, claridad y precisión	31-40	X	
	Condiciones laborales	Materiales, recurso económico	41-50	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems:

Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / **BA**= Bastante adecuado / **A** = Adecuado / **PA**= Poco adecuado / **NA**= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

VARIABLE 01: HABILIDADES SOCIALES							
Dimensión: Autoexpresión en situaciones sociales							
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿A veces formulo preguntas por temor a parecer un tonto y que tonto que se burlen de mí?	X					
2	Tengo dificultades para llamar a oficinas, tiendas o para indagar por algo de mi interés personal.	X					
3	¿Naturalmente me reservo mis opiniones?		X				
4	¿Evito algunas reuniones para no caer en alguna tontería?	X					
5	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?	X					
6	¿Para buscar trabajo, prefiero la comunicación a través de mensajes o por Email antes que ser entrevistado?		X				
7	¿Me siento disgustado e impulsivo si alguien del sexo opuesto se expresa	X					

	sobre mi aspecto físico?						
8	¿Me cuesta mucho dar mi opinión ya sea las reuniones, clases, centro laboral, etc.?		X				
Dimensión: Defender los derechos propios de docente							
9	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?		X				
10	¿Para buscar trabajo, prefiero la comunicación a través de mensajes o por Email antes que ser entrevistado?	X					
11	¿Me siento disgustado e impulsivo si alguien del sexo opuesto se expresa sobre mi aspecto físico?	X					
12	¿Me cuesta mucho dar mi opinión ya sea las reuniones, clases, centro laboral, etc?	X					
13	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?		X				
Dimensión de enfado o disconformidad							
14	¿Frente a una opinión contraria a la mía, prefiero callarme antes que decir lo que pienso. Valoro su amistad?	X					
15	¿Si un familiar me molesta, prefiero no decir nada antes que manifestar mi estado de enfado?	X					
16	¿Tengo dificultades para manifestar mi cólera, mi ira respeto al sexo opuesto, pese a tener motivos justificados?		X				
17	¿En muchas ocasiones he preferido callarme o retirarme silenciosamente?	X					
Dimensión: Decir No y cortar interacciones							
18	¿Si un vendedor me ofrece insistentemente un producto que no tengo interés de comprarlo, soy incapaz de decirle que no lo quiero?	X					

19	¿Si estoy con prisa respondiendo por teléfono a un amigo, me cuesta cortarle la llamada?		X				
20	¿Muchas cosas me cuestan prestar, pero si me lo piden no sé cómo negarme a ello?	X					
21	¿Frente a un amigo que habla demasiado, no encuentro la manera de cómo callarlo?	X					
22	¿Cuándo he decidido ya no volver a salir con alguien, me cuesta decirle mi decisión?	X					
23	¿Me resisto a negarme a salir con una persona que ya no quiero hacerlo, pero que me insiste reiteradamente?		X				
Dimensión: Hacer peticiones							
24	¿Me es difícil reclamar o insistir que me devuelvan aquello que presté?	X					
25	¿Si no me sirven la comida que pido en un restaurante, no digo nada y pruebo cómo está preparado el plato?	X					
26	¿Tras darme cuenta que no me dieron el cambio correcto por una compra, no regreso a reclamarlo?		X				
27	¿Si arriendas dinero a una persona y ésta parece haberlo olvidado, no hago el propósito de recordárselo?	X					
28	¿Me cuesta mucho pedir favores a un amigo?	X					
Dimensión: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto							
29	¿A veces no encuentro palabras adecuadas para dirigirme a otras personas de sexo opuesto?	X					
30	¿No sé qué decir, muchas veces, al momento de elogiar a alguien?	X					
31	¿Me resulta difícil cumplir con alguien que es de mi agrado?		X				

32	¿Si observo una persona atractiva del sexo opuesto, nunca tomo la iniciativa de acercarme a hablar con él o ella?	X					
----	---	---	--	--	--	--	--

Evaluated by: Charito Acosta Guerra

DNI N° 32790474 Fecha: 02/06/2023 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Charito Acosta Guerra**, identificada con DNI N° 32790474, de profesión Docente, grado académico Magíster, labor que ejerzo actualmente como Coordinadora en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

A través de la presente hago constato que revisé con el propósito de validar el Instrumento denominado cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes, cuyo propósito es medir la relación que existe entre ambas variables en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Después de realizar las observaciones correspondientes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				

3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores	X				

Apreciación total

MA = Muy adecuado (4) **BA** = Bastante adecuado (3) **A** = Adecuado (2) **PA** = Poco Adecuado (1) **NA** = No adecuado (0)

Trujillo, a los 02 días del mes de junio del 2023

Acosta Guerra, Charito DNI: N° 32790474

Fecha: 02/06/2023



VARIABLE 02: CLIMA LABORAL							
Dimensión: Realización profesional							
Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Hay oportunidades de progreso en la Institución Educativa?	X					
2	¿La directora demuestra interés para que los docentes sean exitosos?	X					
3	¿Hay participación para definir los objetivos y las acciones en la Institución?	X					
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño docente?		X				
5	¿Quiénes supervisan manifiestan reconocimiento por los logros alcanzados?	X					

6	¿Las actividades de trabajo permiten aprender mejor y desarrollarse profesionalmente?	X					
7	¿Los jefes de la institución promueven una adecuada capacitación docente?		X				
8	¿Se nota en la Institución un desarrollo de todo el personal?	X					
9	¿Se fomenta una ronda de ideas creativas y con innovación?	X					
10	¿Existe reconocimiento de los logros en el sector laboral?	X					
Dimensión: Involucramiento Laboral							
11	¿Sientes compromiso respecto al éxito en la organización educativa?	X					
12	¿Por su parte, los docentes garantizan sus niveles de logros en el puesto donde trabajan?		X				
13	¿Cada profesor es un factor fundamental para el éxito de la organización?		X				
14	¿Los profesores demuestran compromiso con la organización?	X					
15	¿Se notan mejoras cada día en la Institución?	X					
16	¿El cumplimiento diario de las tareas facilita el desarrollo del personal?	X					
17	¿Cumplir con las actividades de trabajo es una tarea estimulante?		X				
18	¿Los servicios de la institución son factores del orgullo personal?	X					
19	¿Existe claridad definición de visión y valores en la institución?	X					
20	¿La organización es una buena opción para lograr calidad de vida laboral?	X					
Dimensión: Supervisión							

21	¿El jefe ofrece apoyo para solucionar las dificultades que se presentan?	X					
22	¿En la institución, hay mejoras continuas sobre los métodos de trabajo?		X				
23	¿La evaluación sobre el trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo?	X					
24	¿Se imparte preparación para ejecutar el trabajo?		X				
25	¿Las responsabilidades están ya definidas?	X					
26	¿Se cuenta con un sistema para el seguimiento y el control de las actividades?	X					
27	¿Hay normas y procedimientos que sirven como guías de trabajo?	X					
28	¿Los objetivos aparecen definidos con claridad?	X					
29	¿Se nota una buena definición respecto a: la visión, la misión y los valores dentro de la Institución Educativa?		X				
30	¿Dentro de la Institución Educativa encontramos un trato justo y digno?	X					
Dimensión: Comunicación							
31	¿Para realizar el trabajo, hay acceso necesario a la información?	X					
32	¿En el lugar donde laboro, fluye correctamente la información?	X					
33	¿Respeto a los grupos de trabajo, se da una relación agradable?		X				
34	¿Encontramos bastantes canales de información?	X					
35	¿Se puede interconectar con personas de mayor categoría?		X				
36	¿En la Institución, se hace frente y se superan las dificultades?	X					

37	¿La institución suscita y promueve la comunicación interna?	X					
38	¿Quien supervisa es capaz de escuchar los planteamientos que otros le sugieren?	X					
39	¿Es notoria la colaboración entre las diversas oficinas y el personal?		X				
40	¿Se sabe sobre los avances en otras áreas de la organización?	X					
Dimensión: Condiciones Laborales							
41	¿Existe cooperación mutua entre los compañeros de trabajo?	X					
42	¿Los objetivos propuestos de trabajo son desafiantes?	X					
43	¿Los docentes pueden tomar decisiones respecto a sus responsabilidades?	X					
44	¿Cuándo se trata de trabajo, el grupo funciona como un equipo unido?	X					
45	¿Existe la ocasión de llevar a cabo el trabajo de la mejor manera posible?		X				
46	¿Notamos una justa administración de los bienes?	X					
47	¿El sueldo es motivador en contraste con el de otras Instituciones?	X					
48	¿Los objetivos de trabajo están en sintonía con el enfoque del Centro Educativo?		X				
49	¿Contamos con equipos tecnológicos que ayuden al trabajo?	X					
50	¿El salario se ajusta con el desempeño y los logros de los docentes?	X					

Evaluated by: Mag. Charito Acosta Guerra

DNI: N° 32790474



Fecha: 02/06/2023

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Charito Acosta Guerra**, identificada con DNI N° 32790474, de profesión Docente, grado académico Magíster, labor que ejerzo actualmente como Coordinadora, en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes, cuyo propósito es medir la relación que existe entre ambas variables en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Después de realizar las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems	X				
4. Congruencia con los indicadores	X				

Apreciación total

MA = Muy adecuado (4) **BA** = Bastante adecuado (3) **A** = Adecuado (2) **PA** = Poco Adecuado (1) **NA** = No adecuado (0)

Trujillo, a los 02 días del mes de junio del 2023

Acosta Guerra, Charito DNI N° 32790474 Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: **Mg. Moreno Moreno Cornelio Rogelio**

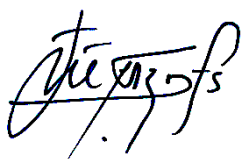
Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública. Dicho cuestionario está diseñado por los maestrantes José Edil Abad Flores y Miriam Betty Cerna Álvarez, cuyo propósito es medir la relación que existe entre las habilidades sociales y clima laboral en docentes de la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”. Por lo tanto, consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará en los actuales momentos, titulada: Las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Santa 2023. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.



José Edil Abad Flores
Estudiante



Miriam Betty Cerna Álvarez
Estudiante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, SI cumple o NO cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
HABILIDADES SOCIALES	Autoexpresión en situaciones sociales	Expresión social espontánea	1-8	X	
	Defensa de los propios derechos	Reclamo de derechos abusados	9-13	X	
	Expresión de enfado o disconformidad	Expresión de estado de ánimo actual	14-17	X	
	Decir No y contar interacciones	Usar NO cuando no desea algo	18-23	X	
	Hacer peticiones	Corta interacciones indeseables	24-28	X	
	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Solicita pedidos de apoyo o ayuda	29-33	X	
CLIMA LABORAL	Realización personal	Desarrollo personal y profesional	01-10	X	
	involucramiento laboral	identificación con los valores organizacionales	11-20	X	
	Supervisión	Funcionalidad	21-30	X	
	Comunicación	Celeridad, coherencia, claridad y precisión	31-40	X	
	Condiciones laborales	Materiales, recurso económico	41-50	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems:

Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / **BA**= Bastante adecuado / **A** = Adecuado / **PA**= Poco adecuado / **NA**= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

VARIABLE 01: HABILIDADES SOCIALES							
Dimensión: Autoexpresión en situaciones sociales							
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿A veces formulo preguntas por temor a parecer un tonto y que tonto que se burlen de mí?	X					
2	Tengo dificultades para llamar a oficinas, tiendas o para indagar por algo de mi interés personal.	X					
3	¿Naturalmente me reservo mis opiniones?	X					
4	¿Evito algunas reuniones para no caer en alguna tontería?	X					
5	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?		X				
6	¿Para buscar trabajo, prefiero la comunicación a través de mensajes o por Email antes que ser entrevistado?	X					
7	¿Me siento disgustado e impulsivo si alguien del sexo opuesto se expresa sobre mi aspecto físico?		X				

8	¿Me cuesta mucho dar mi opinión ya sea las reuniones, clases, centro laboral, etc.?	X					
Dimensión: Defender los derechos propios de docente							
9	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?		X				
10	¿Para buscar trabajo, prefiero la comunicación a través de mensajes o por Email antes que ser entrevistado?	X					
11	¿Me siento disgustado e impulsivo si alguien del sexo opuesto se expresa sobre mi aspecto físico?	X					
12	¿Me cuesta mucho dar mi opinión ya sea las reuniones, clases, centro laboral, etc.?	X					
13	¿Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás?	X					
Dimensión de enfado o disconformidad							
14	¿Frente a una opinión contraria a la mía, prefiero callarme antes que decir lo que pienso. Valoro su amistad?	X					
15	¿Si un familiar me molesta, prefiero no decir nada antes que manifestar mi estado de enfado?		X				
16	¿Tengo dificultades para manifestar mi cólera, mi ira respeto al sexo opuesto, pese a tener motivos justificados?	X					
17	¿En muchas ocasiones he preferido callarme o retirarme silenciosamente?	X					
Dimensión: Decir No y cortar interacciones							
18	¿Si un vendedor me ofrece insistentemente un producto que no tengo interés de comprarlo, soy incapaz de decirle que no lo quiero?	X					
19	¿Si estoy con prisa respondiendo por teléfono a un amigo, me cuesta cortarle		X				

	la llamada?						
20	¿Muchas cosas me cuestan prestar, pero si me lo piden no sé cómo negarme a ello?	X					
21	¿Frente a un amigo que habla demasiado, no encuentro la manera de cómo callarlo?	X					
22	¿Cuándo he decidido ya no volver a salir con alguien, me cuesta decirle mi decisión?		X				
23	¿Me resisto a negarme a salir con una persona que ya no quiero hacerlo, pero que me insiste reiteradamente?	X					
Dimensión: Hacer peticiones							
24	¿Me es difícil reclamar o insistir que me devuelvan aquello que presté?	X					
25	¿Si no me sirven la comida que pido en un restaurante, no digo nada y pruebo cómo está preparado el plato?	X					
26	¿Tras darme cuenta que no me dieron el cambio correcto por una compra, no regreso a reclamarlo?		X				
27	¿Si arriendas dinero a una persona y ésta parece haberlo olvidado, no hago el propósito de recordárselo?	X		X			
28	¿Me cuesta mucho pedir favores a un amigo?		X				
Dimensión: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto							
29	¿A veces no encuentro palabras adecuadas para dirigirme a otras personas de sexo opuesto?	X					
30	¿No sé qué decir, muchas veces, al momento de elogiar a alguien?	X					
31	¿Me resulta difícil cumplir con alguien que es de mi agrado?		X				
32	¿Si observo una persona atractiva del	X					

sexo opuesto, nunca tomo la iniciativa de acercarme a hablar con él o ella?						
---	--	--	--	--	--	--

Evaluated by: Mag. Cornelio Rogelio Moreno Moreno

DNI N° 32885078 Fecha: 01/06/ 2023 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Cornelio Rogelio Moreno Moreno**, identificado con DNI N° 32885078, de profesión Docente, grado académico Magíster, labor que ejerzo actualmente como Subdirector, en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes, cuyo propósito es medir la relación que existe entre ambas variables en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems	X				
4. Congruencia con los indicadores	X				

Apreciación total

MA = Muy adecuado (4) **BA** = Bastante adecuado (3) **A** = Adecuado (2) **PA** = Poco Adecuado

(1) NA = No adecuado (0)

Trujillo, a los 31 días del mes de mayo del 2023

Moreno Moreno, Cornelio Rogelio DNI N° 32885078

Firma:



VARIABLE 02: CLIMA LABORAL							
Dimensión: Realización profesional							
Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Hay oportunidades de progreso en la Institución Educativa?	X					
2	¿La directora demuestra interés para que los docentes sean exitosos?	X					
3	¿Hay participación para definir los objetivos y las acciones en la Institución?	X					
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño docente?	X					
5	¿Quiénes supervisan manifiestan reconocimiento por los logros alcanzados?		X				
6	¿Las actividades de trabajo permiten aprender mejor y desarrollarse profesionalmente?	X					
7	¿Los jefes de la institución promueven una adecuada capacitación docente?		X				
8	¿Se nota en la Institución un desarrollo de todo el personal?	X					
9	¿Se fomenta una ronda de ideas creativas y con innovación?	X					

10	¿Existe reconocimiento de los logros en el sector laboral?		X				
Dimensión: Involucramiento Laboral							
11	¿Sientes compromiso respecto al éxito en la organización educativa?	X					
12	¿Por su parte, los docentes garantizan sus niveles de logros en el puesto donde trabajan?	X					
13	¿Cada profesor es un factor fundamental para el éxito de la organización?	X					
14	¿Los profesores demuestran compromiso con la organización?	X					
15	¿Se notan mejoras cada día en la Institución?		X				
16	¿El cumplimiento diario de las tareas facilita el desarrollo del personal?			X			
17	¿Cumplir con las actividades de trabajo es una tarea estimulante?	X					
18	¿Los servicios de la institución son factores del orgullo personal?	X					
19	¿Existe claridad definición de visión y valores en la institución?		X				
20	¿La organización es una buena opción para lograr calidad de vida laboral?	X					
Dimensión: Supervisión							
21	¿El jefe ofrece apoyo para solucionar las dificultades que se presentan?	X					
22	¿En la institución, hay mejoras continuas sobre los métodos de trabajo?		X				
23	¿La evaluación sobre el trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo?	X					
24	¿Se imparte preparación para ejecutar el trabajo?	X					
25	¿Las responsabilidades están ya	X					

	definidas?						
26	¿Se cuenta con un sistema para el seguimiento y el control de las actividades?			X			
27	¿Hay normas y procedimientos que sirven como guías de trabajo?		X				
28	¿Los objetivos aparecen definidos con claridad?		X				
29	¿Se nota una buena definición respecto a: la visión, la misión y los valores dentro de la Institución Educativa?	X					
30	¿Dentro de la Institución Educativa encontramos un trato justo y digno?	X					
Dimensión: Comunicación							
31	¿Para realizar el trabajo, hay acceso necesario a la información?	X					
32	¿En el lugar donde laboro, fluye correctamente la información?		X				
33	¿Respeto a los grupos de trabajo, se da una relación agradable?	X					
34	¿Encontramos bastantes canales de información?	X					
35	¿Se puede interconectar con personas de mayor categoría?	X					
36	¿En la Institución, se hace frente y se superan las dificultades?	X					
37	¿La institución suscita y promueve la comunicación interna?		X				
38	¿Quien supervisa es capaz de escuchar los planteamientos que otros le sugieren?		X				
39	¿Es notoria la colaboración entre las diversas oficinas y el personal?			X			
40	¿Se sabe sobre los avances en otras áreas de la organización?	X					

Dimensión: Condiciones Laborales							
41	¿Existe cooperación mutua entre los compañeros de trabajo?		X				
42	¿Los objetivos propuestos de trabajo son desafiantes?	X					
43	¿Los docentes pueden tomar decisiones respecto a sus responsabilidades?	X					
44	¿Cuándo se trata de trabajo, el grupo funciona como un equipo unido?	X					
45	¿Existe la ocasión de llevar a cabo el trabajo de la mejor manera posible?		X				
46	¿Notamos una justa administración de los bienes?	X					
47	¿El sueldo es motivador en contraste con el de otras Instituciones?	X					
48	¿Los objetivos de trabajo están en sintonía con el enfoque del Centro Educativo?		X				
49	¿Contamos con equipos tecnológicos que ayuden al trabajo?		X				
50	¿El salario se ajusta con el desempeño y los logros de los docentes?	X					

Evaluable por: Mag. Cornelio Rogelio Moreno Moreno

DNI N° 32885078 Fecha: 31/05/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Cornelio Rogelio Moreno Moreno**, identificado con DNI N.º 32885078, de profesión Docente, grado académico Magíster, labor que ejerzo actualmente como Subdirector en la Institución Educativa “Politécnico Nacional de Santa”.

Mediante la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre las habilidades sociales y clima laboral en docentes, cuyo propósito es medir la relación que existe entre ambas variables en la Institución Educativa “Politécnico Nacional del Santa”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems	X				
4. Congruencia con los indicadores	X				

Apreciación total

MA = Muy adecuado (4) **BA** = Bastante adecuado (3) **A** = Adecuado (2) **PA** = Poco Adecuado (1) **NA** = No adecuado (0)

Trujillo, a los 31 días del mes de mayo del 2023

Moreno Moreno, Cornelio Rogelio DNI N° 32885078 Firma:



ANEXO 9: Constancia de aplicación de instrumentos



Ministerio de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local Santa
POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA
Ley de Creación N° 16385 – Año 1958

"Uno de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

LA DIRECTORA DE LA I.E. POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, PROVINCIA DE LA SANTA DEL DEPARTAMENTO DE ANCASH:

HACE CONSTAR:

Que en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de la ciudad de Chimbote , con código modular N° 0577080, los estudiantes de posgrado Miriam Betty Cerna Álvarez, con DNI N° 32774284 y José Edil Abad Flores, con DNI N° 41865573d de la Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI, han aplicado su instrumento de investigación perteneciente a su tesis titulada "**Las habilidades sociales y clima laboral en docentes de una institución educativa pública, Santa 2023**", demostrando responsabilidad concerniente a la aplicación del instrumento en forma satisfactoria.

Se extiende la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Chimbote, 09 de Octubre del 2023.

Atentamente,




Lic. Elisavellana Buiti Álvarez Cueva
DIRECTORA
DNI: 32766541

ANEXO 10: Prueba de confiabilidad

A) HABILIDADES SOCIALES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.868	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlaci ón total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A veces no hago pregunta A veces formulo preguntas por temor a parecer un tonto y que se burlen de mí.	125.6000	184.147	.381	.866
Tengo dificultades para llamar a oficinas, tiendas o para indagar por algo de mi interés personal.	125.9000	176.937	.553	.861
Normalmente me reservo mis opiniones.	126.7500	170.408	.473	.861
Evito algunas reuniones sociales para no caer en alguna tontería.	126.4000	174.147	.483	.861
Me es difícil expresarme sentimentalmente hacia los demás.	126.3500	176.661	.467	.862

Para buscar trabajo, prefiero la comunicación a través de mensajes o por Email antes que ser entrevistado.	126.7500	178.408	.275	.867
Mes siento disgustado e impulsivo si alguien del sexo opuesto se expresa sobre mi físico.	126.4500	177.418	.390	.864
Me cuesta mucho dar mi opinión ya sea las reuniones, clases, centro laboral, etc.	126.4000	176.884	.312	.866
Si encuentro un defecto de algún producto que he comprado, lo asumo sin reclamo alguno.	126.2500	171.039	.575	.859
Si atienden a una persona que ingresó después de mí, me quedo en silencio ante lo sucedido.	125.8500	181.713	.339	.865
Ante una conversación fastidiosa que provoca la otra persona hacia mí, me apena callarla.	126.5500	170.892	.562	.859
Demuestro incapacidad para pedir descuento en algún producto antes de comprarlo.	125.8000	182.695	.285	.866
Cuando veo que alguien no respeta “la cola”, me hago el distraído o indiferente.	126.9500	172.261	.440	.862
Frente a una opinión contraria a la mía, prefiero callarme antes que decir lo que pienso. Valoro su amistad.	126.8000	171.853	.508	.861
Si un familiar me molesta, prefiero no decir nada antes que manifestar mi estado de enfado.	125.9000	182.832	.224	.867

Tengo dificultades para manifestar mi cólera, mi ira respeto al sexo opuesto, pese a tener motivos justificados.	126.0000	188.737	-.095	.872
En muchas ocasiones he preferido callarme o retirarme silenciosamente	126.8000	170.484	.448	.862
Si un vendedor me ofrece insistentemente un producto que no tengo interés de comprarlo, soy incapaz de decirle que no lo quiero.	127.8500	191.187	-.158	.879
Si estoy con prisa respondiendo por teléfono a un amigo, me cuesta cortarle la llamada.	126.4500	170.997	.504	.861
Muchas cosas me cuestan prestar, pero si me lo piden no sé cómo negarme a ello.	127.0000	174.737	.375	.864
Frente a un amigo que habla demasiado, no encuentro la manera de cómo callarlo.	126.1500	174.134	.542	.860
Cuando he decidido ya no volver a salir con alguien, me cuesta decirle mi decisión.	126.4000	174.147	.483	.861
Me resisto a negarme a salir con una persona que ya no quiero hacerlo, pero que me insiste reiteradamente.	126.3500	176.661	.467	.862
Me es difícil reclamar o insistir que me devuelvan aquello que presté.	126.7500	178.408	.275	.867
Si no me sirven la comida que pido en un restaurante, no digo nada y pruebo cómo está preparado el plato.	126.4500	177.418	.390	.864
Tras darme cuenta que no me dado el cambio correcto por una compra, no	126.4000	176.884	.312	.866

regreso a reclamarlo.				
Si arriendo dinero a una persona y ésta parece haberlo olvidado, no hago el propósito de recordárselo.	126.2500	171.039	.575	.859
Me cuesta mucho pedir favores a un amigo	125.8500	181.713	.339	.865
A veces no encuentro palabras adecuadas para dirigirme a otras personas de sexo opuesto.	126.5500	170.892	.562	.859
No sé qué decir, muchas veces, al momento de elogiar a alguien.	125.8000	182.695	.285	.866
Me resulta difícil cumplir con alguien que es de mi agrado.	126.9500	172.261	.440	.862
Si observo una persona atractiva del sexo opuesto, nunca tomo la iniciativa de acercarme a hablar con él o ella.	126.8000	171.853	.508	.861

Se usó una muestra piloto de 20 docentes, donde se encontró un alfa de cronbach, que al ser mayor a 0.7 concluimos que el instrumento es fiable y está listo para usarse.

B) CLIMA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.883	50

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlaci ón total de elemento s corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A veces no hago pregunta Hay oportunidades de progreso en la Institución Educativa	195.5000	317.842	.297	.882
La directora demuestra interés para que los docente sean exitosos	195.3500	322.134	.227	.882
Hay participación para definir los objetivos y las acciones en la Institución	194.5000	321.526	.308	.881
Se valoran los altos niveles de desempeño docente	196.2500	318.513	.383	.880
Quienes supervisan manifiestan reconocimiento por los logros alcanzados	194.5500	316.050	.464	.879
La actividades de trabajo permiten aprender mejor y desarrollarse profesionalmente	194.8000	311.747	.543	.878
Los jefes de la institución promueven una adecuada capacitación docente	194.7500	315.145	.535	.878
Se nota en la Institución un desarrollo de todo el personal	195.1500	316.766	.350	.881
Se fomenta una ronda de ideas creativas y con innovación	194.1500	326.871	.205	.882

Existe reconocimiento de los logros en el sector laboral	195.2000	325.958	.180	.883
Sientes compromiso respecto al éxito en la organización educativa	194.0500	326.471	.351	.882
Por su parte, los docentes garantizan sus niveles de logros en el puesto donde trabajan	194.3000	323.168	.359	.881
Cada profesor es un factor fundamental para el éxito de la organización	194.7000	318.326	.450	.880
Los profesores demuestran compromiso con la organización	195.2500	348.829	-.461	.894
Se notan mejoras cada día en la Institución	196.7500	330.513	-.013	.887
El cumplimiento diario de las tareas, facilita el desarrollo del personal	194.7000	318.011	.305	.881
Cumplir con las actividades de trabajo es una tarea estimulante	195.1000	312.200	.436	.879
Los servicio de la institución son factores del orgullo personal	195.3500	322.134	.227	.882
Existe claridad definición de visión y valores en la institución	194.5000	321.526	.308	.881
La organización es buena opción para lograr calidad de vida laboral	196.2500	318.513	.383	.880
El jefe ofrece apoyo para solucionar las dificultades que se presentan	194.5500	316.050	.464	.879

En la institución, hay mejoras continuas sobre los métodos de trabajo	194.8000	311.747	.543	.878
La evaluación sobre el trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo	194.7500	315.145	.535	.878
Se imparte preparación para ejecutar el trabajo	195.1500	316.766	.350	.881
Las responsabilidades están ya definidas	194.0000	327.263	.350	.882
Se cuenta con un sistema para el seguimiento y el control de las actividades	194.3000	318.221	.518	.879
Hay normas y procedimientos que sirven como guías de trabajo	195.1500	309.713	.454	.879
Los objetivos aparecen definidos con claridad	194.8000	311.747	.543	.878
Se nota buena definición respecto a: la visión, la misión y los valores dentro de la Institución Educativa	194.7500	315.145	.535	.878
Dentro de la Institución Educativa encontramos un trato justo y digno	195.1500	316.766	.350	.881
Para realizar el trabajo, hay acceso necesario a la información	194.8500	313.292	.547	.878
En el lugar donde laboro, fluye correctamente la información	194.8000	320.063	.248	.882
Respeto a los grupos de trabajo, se da una relación agradable	194.6500	310.766	.541	.878

Encontramos bastantes canales de información	194.2500	325.250	.267	.882
Se puede interconectar con personas de mayor categoría	194.9500	309.103	.570	.877
En la Institución, se hace frente y se superan las dificultades	194.2000	327.116	.184	.883
La institución suscita y promociona la comunicación interna	195.3500	316.555	.313	.881
Quien supervisa es capaz de escuchar los planteamientos que otros le sugieren	195.2000	313.326	.438	.879
Es notoria la colaboración entre las diversas oficina y el personal	194.3000	324.642	.251	.882
Se sabe sobre los avances en otra áreas de la organización	194.4000	332.253	-.059	.885
Existe cooperación mutua entre los compañeros de trabajo	195.2000	310.589	.413	.880
Los objetivos propuestos de trabajo son desafiantes	196.2500	334.092	-.098	.889
Los docentes pueden tomar decisiones respecto a sus responsabilidades	194.8500	310.345	.485	.878
Cuando se trata de trabajo, el grupo funciona como un equipo unido	195.4000	313.516	.404	.880
Existe la ocasión de llevar a cabo el trabajo de la mejor manera posible	194.5500	316.050	.464	.879
Notamos una justa administración de los	194.8000	311.747	.543	.878

bienes				
El sueldo es motivador en contraste con el de otras Instituciones	194.7500	315.145	.535	.878
Los objetivos de trabajo están en sintonía con el enfoque del Centro Educativo	195.1500	316.766	.350	.881
Contamos con equipos tecnológicos que ayuden el trabajo	194.8500	313.292	.547	.878
El salario se ajusta con el desempeño y los logros de los docentes	194.8000	320.063	.248	.882

Se usó una muestra piloto de 20 docentes, donde se encontró un alfa de cronbach de 0.883, que al ser mayor a 0.7 concluimos que el instrumento es fiable y está listo para usarse.

ANEXO 11: Base de datos

a) BASE DE DATOS DE LA VARIABLE HABILIDADES SOCIALES

Muestra	Autoexpresión en situaciones sociales								Defender los derechos propios del docente					Expresión de enfado o disconformidad				Decir No y cortar interacciones							Hacer peticiones						interacciones positivas con el sexo opuesto				Subtotal por dimensiones						Suma Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	d1	d2	d3	d4	d5	d6			
1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	4	3	3	6	17	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	17	6	12	21	12	12	80	
2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	26	20	14	24	16	14	114		
3	3	4	3	4	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	24	14	14	18	17	12	99	
4	2	3	2	2	2	4	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	20	8	10	16	12	9	75		
5	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	24	16	12	14	11	12	89	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	5	4	7	5	4	57		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
8	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	18	12	17	15	13	88
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	31	17	12	17	11	14	102	
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	31	15	13	18	16	14	107	
11	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	28	15	12	16	13	12	96	
12	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	29	20	16	22	20	14	121	
13	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	23	15	10	15	14	10	87	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	20	16	22	20	16	126
15	2	3	1	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	2	1	2	4	4	1	4	4	4	4	25	15	14	16	12	16	98	
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	25	16	12	17	15	15	100
17	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	1	3	3	18	11	9	14	14	11	77	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	3	3	3	1	32	20	10	22	14	11	109	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	20	16	22	20	16	126
20	3	4	4	3	3	4	4	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	28	6	8	9	14	10	79	
21	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	28	15	12	10	12	8	85	
22	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	20	14	11	14	14	10	83	
23	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	20	16	22	20	16	116	
24	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	29	18	16	19	19	13	114	
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	31	19	13	22	20	13	118	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	18	16	22	20	16	124
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	31	16	10	13	14	10	94	
28	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	13	12	17	15	12	100	
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	10	8	12	10	8	66	
30	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	22	11	7	13	11	11	75	
31	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	27	15	12	18	19	12	103	
32	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	11	17	12	9	15	13	77	
33	4	3	1	2	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	3	3	4	17	17	11	14	15	12	86	
34	4	4	3	4	4	1	4	1	1	2	1	2	4	2	1	3	1	4	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	25	10	7	17	14	10	83		
35	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	26	17	12	11	10	9	85		
36	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	13	12	17	20	16	108	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	17	16	15	20	16	116	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	12	9	13	10	8	76	
39	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	6	5	11	6	4	48	
40	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	30	10	14	20	13	16	103		
41	2	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	21	10	13	13	7	7	71		
42	4	3	3	4	4	4	2	2	1	1	2	1	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	26	6	14	20	19	16	101	
43	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	28	5	12	17	15	16	93		
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	20	15	22	20	16	125	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	20	16	22	18	16	126	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	20	16	22	20	16	126	
47	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4														

b) BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

[illegible]

ANEXO 12: Reporte Turnitin

LAS HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SANTA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	16%	5%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo