

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Habilidades sociales y clima institucional de la institución
educativa “Gustavo Ríes” Trujillo, 2016**

**Tesis para obtener el grado de Doctora en Educación con
mención en Gestión y Ciencias de la Educación**

AUTORA: Romero Ledesma Adriana

ASESORA: Solé Arrondo María Elena

TRUJILLO - PERÚ
2018

Palabra Clave:

Tema	Habilidades Sociales
Especialidad	Educación

Línea de investigación

Línea de investigación	
Area	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General

Keyword:

Theme	Social Skills
Topic	Education
Linea of investigation	

TITULO

**CLIMA INSTITUCIONAL Y HABILIDADES SOCIALES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “GUSTAVO RIES” TRUJILLO
2016**

TITLE

**SOCIAL SKILLS AND INSTITUTIONAL CLIMATE
OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION "GUSTAVO RIES"
TRUJILLO 2016**

DEDICATORIA

A mis amados hijos

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios, por ser siempre la luz que me guía y acompaña.

A mis padres, que desde que elegí mi profesión me apoyaron incondicionalmente y creyeron en mí.

A mi familia, por ser quienes me animan a continuar y con quienes quiero compartir mis logros.

A la Universidad San Pedro, mis maestros, colegas y amigos que se mostraron dispuestos a apoyarme.

Al director y personal docente de la Institución Educativa, por todas las facilidades brindadas para poder culminar mi investigación.

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre las “habilidades sociales” y el “clima Institucional” donde se demuestra una correlación alta entre ambas variables, con un 94.2% en los docentes de la institución educativa.

Se trata de una investigación no experimental y de diseño correlacional. Lo conforma una población de 98 docentes, la muestra son 80 docentes tanto del nivel primaria como secundaria que laboran en los turnos de mañana y tarde. A ellos se les aplicó los instrumentos de medición. Se realizaron los procedimientos estadísticos empezando con la construcción de los cuadros, gráficos y luego la aplicación de la prueba estadística de contrastación de hipótesis.

De los resultados obtenidos, el 77.5 % de los docentes tienen un nivel bueno en habilidades sociales y el 50% de los docentes poseen también un nivel bueno en clima institucional. Existe una relación positiva significativa de los docentes, entre las habilidades sociales y el clima institucional ($p < 0.05$).

Palabras claves: Habilidades sociales y Clima institucional.

ABSTRACT

This research work aims to determine the relationship between "social skills" and the "institutional climate" where a high correlation between the two variables is demonstrated, with 94.2% in teachers at the educational institution,

It is a non-experimental research and correlational design. It is made up of a population of 98 teachers, the sample is 80 teachers from both primary and secondary levels who work in the morning and afternoon shifts. The measuring instruments were applied to them. Statistical procedures were performed starting with the construction of the tables, graphs and then the application of the statistical test of hypothesis testing.

As a result, it was obtained that 77.5% of teachers have a good level in social skills and 50% of teachers also have a good level in institutional climate. There is a significant positive relationship of teachers, between social skills and the institutional climate ($p < 0.05$).

Keywords: Social skills and institutional Climate.

INDICE

	Pag.
Palabra clave y línea de investigación.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
INTRODUCCIÓN	
1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Fundamentación Científica.....	7
2. Justificación de la investigación.....	26
3. Problema.....	29
4. Operacionalización de variables.....	30
5. Hipótesis.....	31
6. Objetivos.....	31
7. Metodología.....	32
Tipo y diseño de investigación	
7.1 Tipo.....	32
7.2 Diseño de investigación.....	32
7.3 Población y muestra.....	33
7.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	34
7.5 Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	35
7.6 Procesamiento y análisis de la información.....	37
8. Resultados	
8.1 Presentación de los resultados.....	39
9. Análisis y discusión	
9.1 Discusión de resultados.....	54
Conclusiones y recomendaciones	
Conclusiones.....	57
Recomendaciones.....	58
Referencias Bibliográficas.....	59

ANEXOS:

Anexo N° 1: Instrumentos

Anexo N° 2: Escala de valoración

Anexo N° 3: Base de datos de la aplicación de los instrumentos

Anexo N° 4: Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

Anexo N° 5: Validación del instrumento: Juicio de expertos

Anexo N° 6: Constancia de aplicación de la IE

1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1 Antecedentes

En los antecedentes internacionales tenemos, Lozado (2013), tesis: *“Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”*, para Maestro en Educación, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador; se propuso comprobar los grados de influencia en el liderazgo y su relación con el clima institucional. Enfoque investigativo mixto (cuantitativo – cualitativo), empleando encuestas, a 120 padres de familia; concluyendo que los líderes educativos influyen en el ambiente institucional, debido a la relación directa que existe entre las personas y su deseo de sentirse bien; además determinó que el clima institucional apreciado por los colaboradores, mayormente es bueno; pero, de acuerdo con las estudiantes, no es así, posiblemente disminuye el grado de positivismo como consecuencia de la exigua participación en el plantel, por sentirse ignoradas de parte de los directivos en las disposiciones de la institución.

Rodríguez (2013), en su tesis titulada *“Estrategia pedagógica para el desarrollo de habilidades sociales en niños y niñas en condición de desplazamiento de la institución educativa Mercadotecnia sede general Santander del municipio de Quimbaya Quindío”*, para Magister en Educación, Universidad de Manizales de Colombia, el objetivo era aplicar las estrategias psicopedagógicas para fortalecer el desarrollo social en niñas y niños. Aplica un enfoque investigativo descriptivo y su población fueron 23 niños y niñas, para medir las variables, se utilizaron encuestas, talleres, fichas pedagógicas, visitas domiciliarias, charlas con padres de familia, entre otros. La autora llega a la siguiente conclusión: durante el desarrollo de la investigación se brindó un soporte psicológico y social a las familias y estudiantes, fomentando momentos reflexivos, participativos e integradores con la escuela, lo cual generó transformaciones en los

actores pedagógicos, así como en la familia y sociedad, debido al refuerzo de los procesos afectivos, comunicacionales, asertivos y al incremento de sus habilidades sociales, se redujeran los niveles de agresividad.

Aguayo (2012), en su investigación: “*Entrenamiento de habilidades sociales para la integración psicosocial de inmigrantes*” para obtener el Doctorado en Educación, Universidad Complutense de Madrid – España trabajo que determina conocer los niveles individualidades, perfeccionamiento de la destrezas social, relación interpersonal entre españoles y conocer bienestar intrínseco”, desarrolla un enfoque investigativo descriptivo, en la cual la muestra estuvo conformada por 180 hispanoamericanos que asistían a una Organización no gubernamental en Madrid que brindaba asesoramiento legal y los orientaba en los aspectos socio-laborales. Se concluye que los latinoamericanos que formaron parte del trabajo de adiestramiento de la habilidad social adquirieron un progreso mayor en las mencionadas habilidades, que las personas que no formaron parte de dicho programa; además, afirma que a nivel estadístico se halló considerable diferencia a nivel de incremento de la media total de destrezas sociales en los individuos que participaron del programa entre la aplicación del EMES -M de Caballo (1988) previa y posteriormente al entrenamiento, confirmando la hipótesis 1: las personas que sean entrenadas, conseguirán una importante mejora en sus habilidades sociales.

Quero (2012), en su investigación que tiene como título “*Propuesta de un programa para el desarrollo de las habilidades sociales, en los estudiantes del primer semestre de licenciatura en desarrollo humano de la UCLA*”, para optar el magister en Educación, Universidad Centrocidental Lisandro Alvarado de Venezuela; su propuesta era implementar el Programa para desarrollar las habilidades sociales, enfoque no experimental, transaccional. Para ello, trabajó 43 estudiantes (39 sexo

femenino y 04 sexo masculino) del primer ciclo de la carrera profesional en Desarrollo Humano. La técnica utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento, de 35 ítems en la escala de Likert (Siempre, Algunas Veces, Nunca). Las conclusiones a las que llegó la autora es que la propuesta del programa, realiza un diagnóstico donde se demuestra que los estudiantes son poseedores de la gran mayoría de las dimensiones estudiadas, donde sus Habilidades Sociales deben ser fortalecidas para ser apto. El programa tiene la capacidad de perfeccionar la situación actual de los alumnos mediante una intervención seria; las habilidades más urgentes de ser intervenidas son las relacionadas con la resolución de problemas interpersonales, la habilidad para entablar diálogos con habilidades bastante simples pero que ayudan a la buena relación con los estudiantes e incrementa su destreza personal y académica.

Aguilera (2013), en su investigación: “*Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*”, tesis para obtener el grado de Doctor en Educación en la “Universidad de Alcalá en Madrid - España” su estudio se hizo para conocer la relación entre el ser líder y su clima laboral, para ello realizó su trabajo en 10 instituciones educativas de la referida Fundación, desarrolla un enfoque investigativo correlacional, empleando el cuestionario para medir ambas variables. El autor concluye que casi la totalidad de docentes manifiestan encontrarse en un contexto laboral de agrado con respecto al soporte brindado y la unión entre colegas. Perciben, además, que las disposiciones de los directivos tienen repercusión en una eficiente organización, la transparencia de las metas y la vigilancia a la que están sujetos.

Segredo (2012), en su tesis que tiene como título “*Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la misión médica cubana*”, para obtener su magister en Educación Médica en la “Escuela N. de Salud Pública de Venezuela”, el objetivo era conocer el clima

organizacional de la Misión Médica, desarrolla un enfoque investigativo descriptivo transversal. Su instrumento está conformado por un cuestionario en las que aborda la motivación, liderazgo, comunicación entre otras dimensiones. Su muestra estuvo conformada por 24 docentes coordinadores. Donde se determina que las dimensiones de participación, liderazgo, comunicación y reciprocidad se relacionan significativamente con el clima laboral.

Asimismo, en los antecedentes a nivel nacionales, está la Tesis de Pérez (2012), *“Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”*, magister para ser evaluadora y acreditadora en Calidad Educativa, Universidad San Ignacio de Loyola de Perú, su cometido era encontrar la correlación entre las variables, con un enfoque investigativo correlacional, población de 253 docentes donde se trabajó con 100 de ellos, donde se demostró que existe una relación media y positiva entre las dos variables, siendo su entorno institucional, un nivel regular.

Moloch (2012), en la tesis *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 - Lima Sur”*, trabajo que le permite su magister en San Marcos, siendo su trabajo conocer en qué medida influye las variables de estudio. Desarrolla un enfoque investigativo cuantitativo-descriptiva, de corte transversal, con una población de 41 personas, conformada de la siguiente manera: “34 funcionarios de los órganos de línea, 12 personas de la alta dirección, dos trabajadores del área de asesoría, 47 personas de las áreas de apoyo y seis de control”, la muestra fue probabilística y estratificada. El autor concluye que el clima laboral se relaciona con sus dimensiones de cultura y clima organizacional y el potencial humano influyen en 43,7% sobre la gestión a nivel institucional de tal forma que se comprueba la hipótesis principal y específicas de la investigación.

Mendoza (2013), en su investigación que tiene como título “*Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 – Callao*”, tesis para obtener el grado de magister en Educación en la “Universidad San Ignacio de Loyola”, la investigación era determinar las relaciones entre las variables, desarrolla un enfoque investigativo descriptiva correlacional de corte transversal, en la cual se población estuvo conformada por docentes (45) y padres de familia (205), utilizando el instrumento del cuestionario, llega a la siguiente conclusión: “Se comprueba una moderada correlación entre clima y desempeño, concluyendo que mientras mejor sea el clima mejor el desempeño pedagógico.

Saccca (2012), en su investigación que tiene como título “*Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*”, tesis para optar el magister en U. San Marcos. Teniendo como objetivo conocer: Cómo se relaciona ambas variables de estudios, para ello, desarrolla un enfoque investigativo basico de diseño no experimental, transversal; con una población de 417 docentes tomando como muestra 75 profesores y 157 alumnos; el autor utilizó los instrumentos de la encuesta y la entrevista llegando a la siguiente concusión: “al contrastar la Hipótesis General, se obtiene un Valor $p = 0.000 < 0.05$, reafirmandose la correlación entre ambas variables”

En los antecedentes Regionales, Castillo, Gastañadui y Mendoza (2012), en su investigación que tiene como título “*Relación entre las relaciones interpersonales y el clima institucional de la institución educativa N° 80071 de Virú, en el 2011*”, para su magister en la Universidad Vallejo, los autores deseaban conocer si existe correlación significativa entre las variables, la tesis se desarrolla en un enfoque investigativo descriptiva correlacional y la población ascendió a 54 docentes llega a la siguiente

conclusión: Ambas variables, se relacionan de forma significativa entre los maestros de la Casa de Estudios N80071 de Virú.

Cosavalente y Cosanatán (2013), en su investigación que tiene como título *“Correlación entre las Habilidades Sociales y la Inteligencia Emocional de los niños y niñas de sexto grado de educación primaria de la I.E. Víctor Márquez Elorreaga en Sausal”*, tesis para obtener el grado de Maestro en Psicología en la “Universidad César Vallejo”, que tuvo como objetivo saber si la inteligencia emocional se correlaciona con las habilidades sociales, desarrolla una investigación descriptiva de tipo correlacional en la que la muestra asciende a 76 niños, en la cual aplica los test de inventario emocional y otro de habilidades psicosociales, el autor llega a la siguiente conclusión: “El 72% de niñas y niños poseen habilidades promedio mientras que el 17% posee habilidades buenas; así mismo existe una correlación de Pearson de 0.231 en las dimensiones de estudios, se tiene una correlación de Pearson con un valor de 0.231.

Rojas (2012), en su investigación que tiene como título *“Programa de habilidades sociales para reducir los comportamientos de indisciplina en los alumnos del tercer año de educación secundaria de la institución educativa Marista Siglo XXI de la ciudad de Trujillo”*, para magister en Psicopedagogía en la Nacional de Trujillo”, su propuesta es si, la efectividad de un Programa basado de habilidades sociales reduce los índices de indisciplina escolar, se desarrolla bajo un enfoque investigativo pre experimental, y la muestra ascendió a 134 alumnos, llegando a la siguiente conclusión: “Los programas desarrollados sobre Habilidades Sociales fueron efectivos, de tal forma que de 502 faltas registradas antes del Programa se redujeron a 242 después del Programa, en casi un 50%; por ello, las habilidades sociales se mejoraron donde los estudiantes fueron capaces de expresar sentimientos y escuchar consejos bajo mejores perspectivas.

1.2 Fundamentación Científica

Habilidades Sociales

Las habilidades sociales, se definen según Muñoz (2009) como “Delimita a manera de grupo de rutinas, experiencias y comportamientos, las cuales ayudan a conducir de forma adecuada las emociones en el ámbito social, familiar y profesional, en la cual sus componentes más importantes son de índole conductiva (es decir la forma de actuar), cognitiva (la forma de pensar y percibir), fisiológica (relacionado con lo que siente el cuerpo) y emocional (forma de sentir). En ese sentido, el maestro posee la habilidad de escuchar lo que le permite solucionar de forma reflexiva y sensata los diversos conflictos que puedan acontecer en su labor; así mismo, brinda apoyo moral demostrando un verdadero y genuino interés por los estudiantes y sus, en las que manifiesta cualidades de cooperación y servicio. Asimismo, al maestro socialmente hábil le corresponde exhortar, simpatizar, ser franco, trabajar en equipo, etc”.

Para Goldstein et al. (1989) son prácticas y comportamientos imperiosos en la conducción de una forma de vivir positiva y agradable, ya sea personalmente o en las relaciones interpersonales. Aun cuando hay componentes de carácter personal y de índole psicológica, que influyen en el proceder de una persona en la esfera social, se pueden aprender paulatinamente, a nivel educativo, con el devenir cotidiano y las experiencias recogidas en el tiempo.

Las habilidades sociales son aptitudes determinadas por el proceder que una persona tiene en su interpretación de los distintos códigos existentes, sea esta en su manera de proceder o expresarse ante un grupo social.

De su parte Mind the Gap (2010) afirma que “Estas habilidades ayudan al individuo a exteriorizar sus emociones, necesidades y puntos de vista, que

le va a ayudar a sentirse bien consigo mismo, lo cual es el eslabón inicial” (p. 03).

Por otro lado, para Simón, (2012). La habilidad social del ser humano, vienen a ser el actuar ante un grupo de personas y sus habilidades están determinadas porque contribuyen a que la interacción con los otros se realice de la forma más apropiada viable a la circunstancia en la que uno se encuentra, y de un modo que beneficie a ambos actores.”

Así mismo en Active Progress (2012), se puede encontrar que los patrones que proyectamos al relacionarnos con nuestros semejantes, refleja los propios sentimientos, cualidades, pensamientos y facultades en el ser humano que es el arte de relacionarse con los demás y con el medio que nos cobija. Están estrechamente vinculadas con nuestra forma de pensar y sentir.

De su parte, Cabrera (2013) manifiesta que, “Al referirse a ellas, revela el potencial que posee un ser humano para demostrar un comportamiento recíproco que conlleve efectos positivos, en ese contexto las habilidades sociales las podemos relacionar con la capacidad o destreza que nos permiten interactuar de forma eficiente y adecuada”.

También, de Trianes, 1996, citado por García, 2010, concuerdan que toda habilidad social refleja un comportamiento conduciendo a solucionar una circunstancia social de un modo firme y práctico, sea esta positivamente para la persona y/o para el entorno social en el que se rodea.

De su parte Monjas (2007), Las habilidades sociales en el ser humano, hacen referencia a la unión de sus conocimientos, sentimientos y procederes que contribuyen a que las relaciones y la convivencia con los demás se desarrolle de un modo agradable y gratificante.” (p. 39).

Ramos et al. (2013) establece que las “habilidades sociales guardan una significativa relación con la competencia psicosocial, es decir con las destrezas necesarias para afrontar de forma positiva cada una de las exigencias en el día a día, la misma que influye en las dificultades relacionadas en el comportamiento que posee cada persona, debido a que es ahí en donde se aprecia la inhabilidad que tienen los individuos para desenvolverse de forma adecuada en sus relaciones interpersonales”.

Así mismo, según los Manuales Laborales de la Junta de Castilla (s.f.) reconoce que una habilidad social como aquella actitud que se necesitan para interactuar de forma satisfactoria y efectiva con las demás personas, es por ello que una habilidad social se basan en conductas, que son aspectos que pueden ser susceptibles de observación y al cambio.

Entra en juego el otro, es decir es la relación existente entre dos o más personas; los efectos sociales satisfactorios y efectivos, debido a que se genera un compromiso de respeto entre las partes.

Respecto a las **teorías referentes a las habilidades sociales**, se destacan las siguientes:

La Teoría del aprendizaje social, desarrollada por Bandura (1977), está fundamentado con el del Condicionamiento operante de Skinner, quien afirma que la conducta del ser humano, está influenciada por una serie de factores externos siendo uno de ellos, el estímulo, provocando una respuesta voluntaria de modo negativo o positivo lo que hace que la conducta operante aumente o disminuya.

Estos autores proponen que el comportamiento se encuentra determinado por una serie de aspectos y efectos que resultan positivos, es decir que refuerzan la conducta, en consecuencia, sus habilidades sociales pueden

tener un reforzamiento positivo y repercute en su aprendizaje a través de la observación, así mismo influye las perspectivas cognitivas en los escenarios interpersonales y la retroalimentación interpersonal”.

Es importante establecer que estos elementos del aprendizaje social permiten mejorar las habilidades sociales, ya que se reúnen las siguientes condiciones: actuar con una determinada conducta en situaciones particulares, vigilarlas, mejorarlas y practicarlas, reconocer lo correcto e incorrecto del ejercicio, reforzar cada triunfo y hacerlo habitual.

El Análisis experimental de la ejecución social de Pades (2003, p.27) citando a Kendon y Argyle (1967) quienes desarrollaron una guía exegética acerca de cómo funcionan las habilidades sociales, en el que su principal componente es el rol, y en el cual podemos encontrar una serie de componentes que giran alrededor de él como el comportamiento motor, los elementos cognoscitivos y los procesos de percepción. Es importante establecer que existen similitudes entre las destrezas motoras y las relaciones sociales los cuales forman los elementos del modelo propuesto por los autores, a continuación, se muestran los procesos que encierra el modelo:

Se clasifican las habilidades sociales. Para Caballo, V. (2007):

- Empezar y mantener una conversación
- Expresarse públicamente
- Expresar afecto, agrado y amor
- Defender los derechos propios
- Solicitar un favor
- Rechazar una petición
- Elogiar a alguien
- Admitir cumplidos
- Expresar puntos de vista personales y desacuerdos

- Expresar desagrado o enojo
- Excusarse o aceptar ignorancia
- Pedir cambios en el comportamiento ajeno
- Afrontar críticas

Según Monjas I, (1995): Básicas de interacción social.

- Establecer amistad
- Diálogo fluido.
- Afines con sentimientos.
- Resolución de conflictos.
- Útiles en la relación con personas adultas.

Según, Goldstein et al. (1989)

- Básicas
- Avanzadas
- Para el manejo de las emociones
- Mejorar las conductas de agresión
- Superar el estrés mediante técnicas de control
- Encontrar soluciones mediante la planificación

Para ésta investigación, se ha considerado la clasificación de Goldstein, es para éste estudio la que más elementos tiene para poder abarcar los datos que se requieren para investigar.

Respecto a las **Dimensiones de las habilidades sociales**, están las de Goldstein et al. (1989), donde se puede determinar:

Habilidades sociales básicas. - Según los autores, estas habilidades no son muy difíciles de adquirir debido a que en este grupo podemos encontrar habilidades como realizar una pregunta o brindar un cumplido.

Es importante mencionar que esta habilidad no es fácil ser exteriorizada por las personas

Habilidades sociales avanzadas. - Se denominan de esta manera debido a que requieren de un aprendizaje previo, es decir, primero se deben adquirir las habilidades sociales básicas, para luego poder desarrollar esta habilidad, y consiste por ejemplo en “solicitar apoyo, acatar instrucciones, cooperar, disculparse, entre otros”.

Habilidades para manejar sentimientos. - Estas habilidades les permite a las personas dirigir, controlar y equilibrar los sentimientos o emociones, así mismo permiten reacciones adecuadas a los impulsos que puedan tener las demás personas de forma apropiada. También nos permiten expresar nuestras emociones o sentimientos a las demás personas. Este aspecto ha sido bastante deteriorado por la constante innovación tecnológica, lo que ha provocado frialdad en las relaciones.

Habilidades alternativas a la agresión. Permite evitar o controlar adecuadamente los momentos tensos y/o desagradables con las demás personas, y se relacionan con el compartir, pedir permiso, ayudar, brindar apoyo, así mismo ayudan a la defensa de nuestros derechos evitando problemas en forma proactiva.

Habilidades para el control de estrés. - Estas habilidades nos permiten mantener la calma y contribuyen al desarrollo de la paz interior.

Habilidades de planificación. – Habilidad relacionada con la toma de decisiones, la destreza que poseen las personas para conocer los problemas y buscar soluciones adecuadas.

Las **Características de las habilidades sociales**, según Caballo (2002), citado por García (2010, p. 04), son primordiales para el presente estudio, siendo estas:

- No son peculiaridades de las personas, si no de la conducta.
- Son habilidades aprendidas, puesto que la capacidad de réplica se adquiere.
- Son características concretas al ser humano y a la circunstancia, no son universales.
- Se deben observar en el ambiente cultural de la persona, y en condiciones de otras variables contextuales.
- Se fundamentan en la destreza en el ser humano para elegir libremente su manera de proceder.
- Son cualidades de la conducta socialmente efectiva, no perniciosas.

La **Importancia de las habilidades sociales**, según Gutiérrez (2011), son las siguientes:

- Mejoran y facilitan las relaciones entre las personas debido a que brindan seguridad en la interacción con las demás personas.
- Permiten actuar con independencia.
- Desarrollan la habilidad de decisión.
- Benefician el proceso de inducción laboral.
- Ayudan a empezar y conservar un diálogo, la expresión de opiniones, la manifestación de sentimientos o simplemente comunicarse de forma adecuada.
- Permiten abordar los conflictos proactivamente brindando la seguridad.
- Permiten comprender a las demás personas y a respetarlas.
- Generan actitudes y pensamientos saludables hacia uno mismo, las demás personas y a la vida en general.

En suma, el desarrollo de estas habilidades logrará en el ser humano, sus éxitos en el campo personal, social y profesional.

Respecto a las Dimensiones que intervienen en su desarrollo. Para Dewerick (1986) citado por Cabrera (2013, p. 14), se deben considerar los siguientes aspectos:

Dimensión ambiental. - Se relaciona con el contexto en el cual ha nacido y crecido la persona, debido a que esta puede influir en las habilidades que le permiten relacionarse con las demás personas. Esta dimensión permite la adquisición de destrezas requeridas para interactuar de forma eficiente con las personas. En la dimensión ambiental se aprecian los siguientes espacios.

Dimensión personal. En lo que respecta a la dimensión personal sus componentes son los siguientes:

Clima institucional

Según Martín (2000), se define como: “las organizaciones educativas se pueden entender como el lugar en donde interaccionan una serie de factores y elementos que forman parte del sistema, encontrándose ubicados un contexto complejo y cambiante en los cuales deben convivir y dar respuesta. Es importante establecer que el ambiente de trabajo puede constituirse en un factor determinante en la gestión y organización, así como también en el cambio y la innovación”.

Para Rojas (2010), “Es la apreciación que tienen los usuarios y/o colaboradores, asumiendo una total disposición a los métodos que acontecen en su entorno. Es importante establecer que los componentes del clima se relacionan de la forma como manejan la entidad los funcionarios, para que influya en el rendimiento del trabajador; en ese

sentido, la aptitud de las personas y su desempeño laboral está íntimamente relacionada con su clima laboral” (p.02). También lo cataloga, como el conjunto de particularidades apreciadas por todos los miembros y tomadas como el influjo más importante en su proceder dentro del ambiente laboral.

De su parte, Pérez (2012), afirma que es una acepción extensa que comprende la forma cómo los colaboradores sienten e interpretan la coyuntura en el trabajo, de tal forma que las instituciones le deben prestar bastante atención

Para García (2010), en las instituciones educativas podemos encontrar fuentes extrínsecas e intrínsecas las que pueden influir directamente en el clima, y que se encuentra determinada por la percepción de cada uno de los actores. “El clima dentro de las instituciones educativas puede generar ciertas conductas en todos los actores educativos lo que puede llegar a influir en el trabajo; es por ello que se le puede concebir como el ambiente en donde se establecen los conflictos o disposiciones que le permiten al trabajador mejorar o empeorar su desenvolvimiento.

Por otro lado, Gamarra (2014) manifiesta que el clima es empleado para determinar la empatía que tienen los trabajadores con la institución, es decir, como se comunican con la alta dirección y su relación con los otros actores del trabajo organizacional.

Kahr (2012), sostiene que el clima, es el ambiente que acontece en las instituciones educativas, y está relacionado con las vivencias que tienen sus integrantes de forma cotidiana. Podemos encontrar en este ambiente aspectos como las relaciones entre las personas, la forma de comunicación y el liderazgo ejercido por las autoridades. Por ello, un

clima institucional agradable, permite el crecimiento de las personas y de la institución en general”.

De su parte, Segredo (2011), lo define como el ambiente en el que se irradian las habilidades o problemas con los que se enfrenta el trabajador, que van a acrecentar o reducir la calidad de su trabajo; o sea, es la idea adquirida o concebida por los colaboradores, respecto a los obstáculos existentes en el microcosmos laboral y el influjo desplegado de las formas de organización, componentes intrínsecos o extrínsecos de los procedimientos laborales operando para viabilizar o importunar los resultados esperados.

Lozado (2013), declara que el clima institucional se hace cargo del proceder de las personas, de allí que se torne un asunto estratégico cultivarlo, comprenderlo y prestarle toda la atención, lo cual favorecerá a todos los integrantes de la institución y a ella misma.

Chiavenato (2009), manifiesta que el clima laboral se relaciona con todas aquellas situaciones que se relacionan con las personas dentro de una organización, de tal forma que es conveniente analizarlas para determinar si proveen bienestar y satisfacción de las necesidades de las personas elevando la moral de cada uno de los miembros o en todo caso propicia a desmotivación e insatisfacción.

En este sentido, si el clima institucional se formula en términos de relaciones interpersonales, de conciliación de conflictos, y en las formas de ejecución de los reglamentos; la génesis axiológica demanda momentos y métodos en conciliación objetiva de los participantes, y la colaboración para establecer las reglas y conductas dentro de un plantel y llevarse con armonía entre sus componentes.

De esta manera se puede decir que este término tiende a ser una percepción de como el trabajador percibe el ambiente donde interactúan las personas y que se encuentran en la institución educativa en nuestro estudio, pero, sobre todo, son los mecanismos más significativos que determinan la efectividad de sus agentes y asegura la calidad de su trabajo en sus componentes.

Entre las **Teorías que sustentan el clima institucional**, se han podido encontrar las siguientes:

La Teoría de la jerarquía de necesidades. Maslow (1943) plantea que el ser humano tiene un conjunto de necesidades que debe satisfacer, por ello desarrollo su teoría en base a una jerarquía de cinco necesidades (cuatro de ellas relacionadas con factores higiénicos y una con un factor motivador). En la siguiente tabla explicamos con detenimiento cada una de ellas:

Tabla 1. Teoría de la jerarquía de necesidades

Necesidades	Descripción
Necesidades Fisiológicas	Se relacionan con el ser humano como ser biológico, son las más importantes ya que tienen que ver con las necesidades de mantenerse vivo, respirar, comer, beber, dormir, realizar sexo, etc.
Necesidades de Seguridad	Vinculadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo.
Necesidades de Pertenencia (Sociales)	Ser integrante de un grupo, recibir cariño y afecto de familiares, amigos, personas del sexo opuesto.
Necesidades de Estima	Necesidad de sentirse digno, respetado, con prestigio, poder. En estas necesidades se incluyen las de autoestima.
Necesidades de Autorrealización	Se les denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, aprovechar todo el potencial propio, hacer lo que nos gusta y somos capaces de lograrlo. Se relaciona con las necesidades de estima, autonomía, independencia y el autocontrol.

Fuente: Modificado de Robbins y Judge (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

A continuación, exponemos breves consideraciones sobre la jerarquía:

- Las necesidades que nacen con el hombre son las fisiológicas, es decir son innatas a él, las otras necesidades se pueden adquirir en el tiempo.
- Las personas en la medida que satisfacen sus necesidades básicas intentan satisfacer otras necesidades superiores.
- Las necesidades básicas se pueden lograr en un tiempo corto, mientras que las superiores en un tiempo más largo.
- Una remuneración adecuada o un ambiente grato de trabajo puede llegar a satisfacer necesidades de seguridad y/o fisiológicas.
- Formar parte de un adecuado equipo de trabajo puede satisfacer las necesidades de estima y pertenencia. Así mismo, el estímulo y reconocimiento satisfacen también las necesidades de estima.
- Las necesidades deben ser satisfechas de alguna u otra forma antes de pasar a necesidades de nivel superior.

Maslow (1960), años más tarde, consideró dos necesidades más, sobre todo, para las personas que han podido satisfacer las cinco necesidades mencionadas anteriores, las que llamó cognoscitivas que a continuación se mencionan:

- La necesidad de conocer y entender a los demás, está basado en el deseo de explorar y entender el mundo que le rodea y la naturaleza, y
- La necesidad personal estética se basa en la satisfacción de la belleza, y se refleja en querer verse ante las personas como un adonis.

La teoría, tiene sus detractores, los cuales presenta los siguientes argumentos o características, tales como:

- No todas las personas son iguales, por ello, puede existir una necesidad para cada una de las personas, pero sin embargo esa misma carestía no es primordial para todas.
- Las teorías por lo general, asumen un orden de prioridades, con poca flexibilidad para el cambio.
- En algunos casos, la práctica se enfoca desde el desenvolvimiento de las personas dentro de una organización.

Otra teoría es la Teoría “X e Y”. Mc Gregor (1960), en su libro titulado “El lado Humano de las organizaciones” ejerce una activa influencia en las prácticas educativas; en él, se revela una óptica dicotómica respecto a las personas, una negativa denominada Teoría X; y otra positiva, designada como la teoría Y.

- La teoría X para el autor en este grupo se encuentran las personas que no aportan a la empresa y para que esto no suceda debe estar bajo la supervisión de un jefe inmediato; se caracterizan siempre en buscar un responsable no asumiendo sus errores. Si están en una empresa su misión es ganar dinero no comprometiéndose con la empresa.

De lo que se puede concluir el poco sacrificio en las tareas encomendadas y su poca o nula identificación con la organización donde laboran.

- La teoría Y, es lo opuesto a la Teoría X, su aporte a la empresa es valiosa. Son quienes emprenden nuevos proyectos en la misma entidad donde trabajan, son creativos, y solucionan conflictos. Sin embargo, en algunos casos debido a las pocas oportunidades que tienen y a pesar del talento del trabajador no se desenvuelve con libertad.

En esta teoría se determina que los materiales e intelectuales son capaces de lograr objetivos comunes gracias a sus habilidades sociales para lograr

las metas propuestas comunes, esto implica un gran nivel de creatividad para en la solución de los conflictos; además debe tener un grado de madurez y responsabilidad, teniendo la competencia para dirigir de una manera democrática, así como de auto dirigirse y auto controlarse.

Podemos considerar también, la Teoría de los dos factores. Herzberg (1959) quien basa su Teoría en la motivación e higiene, y donde el ser humano logra encontrar los grados de satisfacción:

- La satisfacción, ligado a la motivación, es la complacencia de la persona y ejerce influencia sobre lo logrado
- La insatisfacción, fundamentalmente su ausencia se debe al no poder concretar su proceso de los factores higiénicos, cuya ausencia causa insatisfacción su éxito en algunos casos es efímero y no de largo plazo.

Los factores de higiene inciden en la insatisfacción de los trabajadores, debido esto al ambiente laboral y las condiciones de trabajo que se desenvuelve, sin embargo, escapan al control de las personas en la empresa. Los factores deben ser los adecuados, si no crea una insatisfacción de los empleadores, debido a que no pueden incrementar la satisfacción de una manera responsable, si no tiene una base sólida esta es escasa generando baja productividad por ello, Herzberg, considera los factores higiénicos, que no avivan la satisfacción, por lo cual también los considera un distractor del proceso; siendo un factor importante el sueldo y los beneficios empresariales. Es necesario precisar, que las buenas relaciones generan un excelente ambiente laboral creando seguridad y un mejor desempeño.

Los factores de motivación están ligados a la satisfacción laboral, el éxito y su compromiso con la empresa. La motivación de los empleados para cumplir objetivos y metas propuestas. Todo está ligado entre sí como una

cadena, si el empleador no se satisface, el colaborador tampoco, y si uno de los dos se satisface, queda estado medio; los dos deben estar totalmente satisfecho para que se cumpla.

En lo que respecta a las **Dimensiones del clima institucional**, he encontrados diferentes autores quienes realizan una medición del clima institucional donde destaca a Palma (2004), quien considera cinco dimensiones:

Autorrealización. - Es cuando el empleado tiene las facilidades para realizar su trabajo bajo todas las condiciones y lograr la satisfacción personal y profesional.

Involucramiento laboral. – Cuando el trabajador se identifica con la empresa, incluyendo su responsabilidad y desempeño en las funciones encomendadas, para generar el progreso de la empresa, e incluso asumiendo otras obligaciones.

Monitoreo y Supervisión. - Es la funcionalidad y alcance de quienes dirigen la empresa, estar en contacto con las acciones laborales, dar orientaciones en las ocupaciones de parte del trabajo diario a sus empleados en forma perenne y constante.

Comunicación. - La buena comunicación, permite una marcha interna en la institución, su empatía entre los empleados y jefes hace mejor la producción y es la comunicación base de toda relación interinstitucional.

Condiciones laborales. - La organización debe contar con los elementos necesarios como materiales y logísticos para el óptimo ejercicio de sus funciones.

Por otro lado, tenemos a Cuba (2012), quien considera las siguientes dimensiones:

Relaciones interpersonales. Entendidas como la socialización del ser humano con sus semejantes en todo contexto y circunstancia. Se materializan cuando una persona se relaciona con otra, ingresando en su mundo y simultáneamente permite que el otro penetre en el suyo. Se constituyen en un fenómeno de vital importancia que contribuye al desarrollo pleno del ser humano y evita que termine en una situación de indiferencia o aislamiento.

Trinidad (2006), manifiesta que aquellas residen en la interrelación mutua que se da entre dos o más individuos. Este tipo de relaciones requiere ciertas destrezas como el arte de la comunicación efectiva; la capacidad de escucha; el saber solucionar conflictos y la habilidad para expresarse honestamente.

Además, poseen ciertas características: Modestia y Franqueza, sin falsedades ni dobleces; Consideración, promueven la autonomía recíproca; Altruismo, hacer el bien sin esperar recompensas, capacidad de sentir lo que el otro está sintiendo; y Prudencia, realización total de la persona a partir del perdón, la consideración, la franqueza y la confianza.

Condiciones laborales. Relacionadas con aspectos de calidad, seguridad de los trabajadores y limpieza del ambiente en el cual se desenvuelven, los cuales influyen en su bienestar y trae consigo ventajas económicas, legales y morales a la empresa o institución donde laboren. Se conforman por condiciones de índole material, medioambientales y organizativas.

Capella (2006), sostiene que todas las personas tenemos derecho al trabajo si se respeta la propiedad privada y las respectivas contratas. Se puede

trabajar de manera autónoma o dependiente. La celebración de los contratos laborales implica una compensación de las competencias laborales de un trabajador, éstos pueden ser transitorios o indeterminados, dedicándose exclusivamente o de forma parcial, pueden contener también estipulaciones que invaliden el contrato, además de otras disposiciones específicas. Los empresarios están en la potestad de brindar las condiciones de trabajo deseables, así como el empleado, en la de admitirlas o rechazarlas; de igual manera, aquel no atropella ni maltrata a éste, situación que lamentablemente dista bastante de la realidad sobre todo cuando del docente se trata.

Resolución de conflictos. Robbins (1999), citado por Mora (2008), puntualiza que el conflicto surge en el momento en que un sector tiene la percepción de que el otro sector afecta los intereses del primer grupo, o tiene intenciones de hacerlo en forma negativa; de allí que sea necesario enfocarse en aquello que lo origina y mejorar aquellos detrimentos para elevar el desenvolvimiento del equipo y la institución.

La resolución de los conflictos se concibe como una oportunidad para explorar las formas mediante las cuales problemas y altercaciones son posibles de encontrarles una solución. Valdez (2004) cuando habla de conflicto lo hace refiriéndose a su existencia desde tiempos inmemoriales ya que constituye parte del acontecer diario del ser humano, y cómo los enfrente y resuelva, determinará en gran medida su realización personal y profesional; éste se origina a manera de una disputa entre contrarios, generando resistencia y nerviosismo que pueden conducir a los contrincantes a poseer emociones negativas que en último lugar se manifestarán a modo de réplicas agresivas. Manifiesta, además, que actualmente se ha tornado bastante sencillo identificar el conflicto debido a su cada vez más permanente y perturbadora presencia en peleas homicidas, luchas de clases y pensamientos; por lo cual, con el fin de

identificar palmariamente su rol en nuestras vidas y principalmente en el ambiente laboral, se hace preciso el conocimiento de los mecanismos que hacen posible su existencia, conducción y solución. También especifica algunos detalles respecto al conflicto:

- Si no se lo resuelve, se acrecienta y acumula, originando coacción que se transforma en el germen de potenciales agresiones.
- Cuando ocasiona impotencia, emana impresiones y emociones sumamente negativas en contra de la persona que las generó.
- El efecto de su existencia es la formación de pequeños grupos con carácter antagónico entre ellos.
- El conflicto prospera, generando vínculos hasta institucionalizarse, originando tirantez, severidad e intolerancia.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se trabajó con las dimensiones referidas, teniendo en cuenta que son las que más se ajustan a la realidad problemática planteada.

Las Características del clima institucional, de acuerdo a Galarsi y Marrau (2007), se presentan de la siguiente forma:

- El clima institucional tiene repercusión en cada uno de los integrantes de la institución sea positivo o negativamente.
- Los niveles de responsabilidad de alguna manera determinan una relación de compromiso; en tanto, un clima hostil existente no aporta a los niveles de identificación.
- Todo cambio genera oportunidades, por ello, es bueno realizarlo en las instituciones, por ello la rotación de personal contribuyen a un cambio de aire e impulso en la empresa.
- Las constante faltas de los trabajadores a sus horarios de trabajo, es un indicador de lo defectuoso del clima institucional.

- Respecto a la forma como se contrata un personal, o los despidos afectan al clima institucional.

Asimismo, los Enfoques del clima institucional, deberán estar de acuerdo a la misión y visión que adopta la institución, y desde su perspectiva como se asimile, siendo:

Enfoque objetivo. Referido a las peculiaridades constantes de una entidad que la distinguen de otra, las cuales vienen a ser las dimensiones físicas de la institución, la organización, las formas de liderarla, y las medidas y decisiones para el logro de los objetivos. Fernández y Asensio (1989) haciendo hincapié en el terreno educativo, manifiestan que el clima se convierte en el conglomerado de rasgos psicológicos y sociales, el cual está bajo la hegemonía estructural, individual y funcional de la institución educativa que es poseedora de cualidades particulares, las que condicionan, los resultados anhelados.

Enfoque subjetivo. Está referido a la idea que el trabajador tiene de la entidad donde se desenvuelve, en ese sentido Wather (1993), citado por Falcón (2005), delimita el clima como las apreciaciones que los colaboradores conciben respecto a la empresa donde laboran y la percepción que tengan sobre ella en lo que se refiere a independencia, organización, estímulos y actitudes de comprensión y tolerancia.

Enfoque integrado. En este enfoque los elementos objetivos y subjetivos se integran, es un enfoque mixto con característica y percepciones de los trabajadores con la empresa; para que una empresa mache correctamente la calidad ambiental debe ser eficiente.

Desde esta perspectiva, estudiar el clima institucional, exige la habilidad de identificar qué aspectos y en qué profundidad necesitan ser

transformados en dimensiones positivas, de tal manera que la percepción subjetiva del colaborador se optimice, renueve y transforme (Aguilera, 2011).

2. Justificación de la investigación

La investigación desarrolla el tema de Las habilidades sociales y cuál es su grado de relación con el clima institucional. Se realizó con el fin de develar la coyuntura actual de la gestión educativa, y como involucra a los diversos agentes o miembros de la comunidad ya que esto tiene un impacto en la sociedad en general.

Diversos estudios, a lo largo del tiempo, han demostrado la relación entre el clima del entorno laboral y el compromiso que pueden tener los empleados hacia la institución para cumplir los objetivos trazados, de tal forma que se aumente la productividad y se optimicen los resultados. En ese sentido, no resulta suficiente que cada trabajador cumpla con su trabajo, sino que además sientan que de alguna forma están contribuyendo significativamente al éxito de la organización. (Gadow ,2010)

Teóricamente la tesis se desarrolló teniendo el objetivo de establecer la relación entre las variables y pueda servir de fuente de consulta o referencia para futuras investigaciones que deseen abordar cualquiera de las dos variables planteadas en el estudio. Explora teóricamente la relación entre las variables que servirá como referencia para otras investigaciones similares. El presente estudio es conveniente, porque nos permitió analizar la realidad problemática de sus docentes en la institución, lo que permite aportar importantes conocimientos para lograr comprender las relaciones laborales y con ello, tener una calidad organizativa y una eficiencia en la organización. Este estudio es conveniente ya que, nos permitirá realizar un análisis de la realidad problemática de dicha Institución con respecto a los

hábitos de estudio que presentan los estudiantes y su relación con el rendimiento académico de los mismos.

En la Práctica éste estudio se realiza porque existe la necesidad de que los docentes conozcan y practiquen conductas adecuadas ante las diversas situaciones y contextos sociales.

En cuanto a su **Metodológica**, los resultados alcanzados fueron con la aplicación de los instrumentos de medición, y servirá como referente para la institución educativa y para los docentes el manejo asertivo de las habilidades sociales. Esta investigación se ha desarrollado aplicando los siguientes métodos: a) Inductivo (“de lo particular a lo general”), b) Deductivo (“de lo general a lo particular” y c) los Métodos estadísticos para analizar los datos.

3. Problema

Las habilidades sociales hacen posible que las personas se puedan relacionar convenientemente en los distintos contextos y situaciones sociales, estas habilidades sirven para el desempeño adecuado de las personas ante un grupo determinado.

Estos permiten la construcción de relaciones interpersonales adecuadas y sanas, su falta de práctica puede afectar en gran medida las relaciones en los grupos y en las personas; así también como la incapacidad para manifestar las propias emociones. (Proyecto Active Progress, 2012). En las investigaciones internacionales y nacionales revisadas se ha podido observar la influencia que tiene el clima institucional en el desempeño de cada uno de los agentes educativos, es decir, puede llegar a influir en su conducción, relaciones y actuación dentro de una institución educativa, por tal motivo es fundamental que los directivos desarrollen adecuados

ambientes en los que se propicien adecuadas relaciones laborales, igualdad de trato y una comunicación horizontal.

En ese contexto, Ortego, López y Álvarez (2012) establecen que “en España existen una gran cantidad de personas que no tienen una adecuada capacidad para relacionarse de forma adecuada con los demás, debido principalmente a que pueden presentar agresividad, permisividad, intransigencia o que evidencian una negligencia en la forma de transmitir información, así mismo no pueden no expresar sus sentimientos, etc. Por lo que se consideran que son personas que poseen deficiencias en sus habilidades sociales para relacionarse correctamente tanto a nivel familiar, social o laboral, es especialmente en este contexto que se generan diferentes dificultades y obstáculos, que repercuten en un deficiente clima laboral o en un ambiente inapropiado para poder crecer y desenvolverse con efectividad”.

En el contexto nacional, se puede observar que en diferentes instituciones del sector público y privado de la Educación Básica Regular existe hipocresía, un mal manejo de los directivos para manejar los conflictos, envidia y celos profesionales y sobre todo una escasa comunicación horizontal entre los pares lo que puede llegar a incidir en el clima laboral, generando relaciones tensas entre docentes, estudiantes y demás agentes educativos” (Saturno, 2009).

En el contexto regional, la situación no es diferente; en muchas instituciones educativas públicas de la región La Libertad, existe un clima institucional poco adecuado por diversos motivos entre ellos las deficientes relaciones interpersonales, diferencias entre docentes, escasa comunicación entre ellos, etc. (Ñiquín, Ulloa & Villacorta, 2013), aspectos que definitivamente influyen de manera muy negativa en los espacios escolares, ya sea en la construcción de un inmejorable clima institucional, como en el buen desempeño laboral de los maestros (Anticona, 2013).

Según Rojas (2010), “Los climas dentro de las organizaciones se deterioran debido a la incompatibilidad existente entre los caracteres de las personas, también por determinadas exigencias que pueden llegar a provocar frustración, también tenemos los comportamientos inadecuados al momento comunicarse, los sentimientos de poder, la desmotivación e insatisfacción generadas por un mal clima laboral o cultural, la falta de un adecuado estilo de liderazgo entre otros”. Es importante destacar que el trabajo en equipo no se constituye en una tarea sencilla de abordar, debido a que resulta muchas veces complicado generar conciencia respecto a la forma como debemos comportarnos y de cómo este influye en las relaciones interpersonales con las demás personas; de tal forma que la solución de conflictos puede llegar a resultar en una adecuada experiencia en el contexto educativo. Es por ello, que en nuestra condición de maestros debemos tener una adecuada concepción de los distintos conflictos que puedan originarse, teniendo un comportamiento proactivo a soluciones eficientes” (Mind the gap, 2010).

En la institución educativa “Gustavo Ríes” existe desmotivación, también insatisfacción, desunión, escasa comunicación, situaciones que han influido en la eficacia y eficiencia dentro de la organización, a su vez impacta en los climas de trabajo poniendo en peligro el éxito de cualquier iniciativa de mejora para lograr los objetivos de la organización; esto debido a la falta de planificaciones compartidas, la falta de coordinación en las actividades, así como la no asunción de compromisos, además existe poca identificación con las actividades que se propician en la institución. Es por esto, que surge una necesidad imperiosa de analizar las siguientes variables: el clima institucional y el nivel de desarrollo de las habilidades sociales de los docentes.

Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el clima institucional de la IEP Gustavo Ríes de la ciudad de Trujillo, año 2016?

4. Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Habilidades sociales

Definición Conceptual: Son prácticas y comportamientos imperiosos en la conducción de una forma de vivir positiva y agradable, ya sea personalmente o en el ámbito de las relaciones interpersonales. Aun cuando hay componentes de carácter personal y de índole psicológica, que influyen en el proceder de una persona en la esfera social, se pueden aprender paulatinamente, a nivel educativo, con el devenir cotidiano y las experiencias recogidas en el tiempo. (Goldstein et al., 1989)

Definición Operacional: Para poder determinar el desarrollo de las habilidades sociales se consideró la clasificación de Goldstein et al. (1989), quien utilizó un instrumento de su autoría denominado Lista de Chequeo de Habilidades Sociales.

Variable Dependiente: Clima Institucional

Definición Conceptual:

El ambiente laboral en una entidad educativa refleja experiencias cotidianas de sus componentes y considera entre otros aspectos como: trato, relaciones entre ellos, comunicación y estilo de gestión. (Kahr, 2010)

Definición Operacional:

Para medir las dimensiones de cada una de las variables se aplicó un Cuestionario sobre clima institucional de Glicería Cuba (2010) quien considera aspectos como las relaciones interpersonales, condiciones laborales y resolución de conflictos.

5. Hipótesis

Existe una relación positiva significativa entre las habilidades sociales con el clima institucional en la IEP “Gustavo Ríes” de Trujillo en el año 2016.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo, 2016.

6.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre las habilidades sociales básicas en sus diferentes dimensiones en los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo.
- Identificar el clima institucional en sus diferentes dimensiones de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo.
- Establecer la relación entre las habilidades sociales básicas y el clima institucional, de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo.

7. Metodología

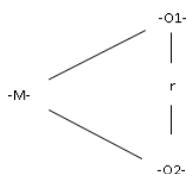
7.1 Tipo de investigación

Es una investigación de tipo básica correlacional, se interesa en tomar en cuenta la aplicación inmediata o futura sobre adquirir nuevos conocimientos, siendo el objetivo de esta proveer una mayor comprensión del fenómeno que está siendo estudiado (Ceroni, 2010).

7.2. Diseño de investigación

Hernández et al. (2003), sostiene que el diseño es la estrategia que nos permite obtener la información relevante para desarrollar una investigación (p. 185).

En ese sentido, el diseño del presente estudio es correlacional; Hernández et al. (2003) señalan que la intención del diseño correlacional “está basada en estimar la correlación que existe entre dos o más variables” (p. 132). Las variables de estudio son “el clima institucional” y “las habilidades sociales” cuya representación se muestra a continuación:



Dónde:

M= Muestra

O1= Variable habilidades sociales

O2= Variable clima institucional

r= Relación entre las habilidades sociales y el clima institucional.

7.3.Población y muestra

Población

Se trabajó con 110 docentes de la IEP “Gustavo Ríos” de Trujillo, según tabla.

Tabla N° 01
Población de docentes de la institución educativa pública
“Gustavo Ríos” – 2016

Personal Docente	Nivel		TOTAL
	Primaria	Secundaria	
Turno Mañana y Tarde	45	65	110
Total	45	65	110

Fuente: Secretaria de la Institución.

Muestra

Después de conocida la población (N= 110) se determinó el tamaño de la muestra mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, aplicando la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 N P Q}{(N - 1) E^2 + Z^2 P Q}$$

n = Tamaño de la muestra

Z = Unidades de error estándar para un nivel de significación del 5 % (1,96).

N = Tamaño de la población (110 profesores)

P = Proporción hombres (0.5)

Q = Proporción de mujeres (0.5)

E = Precisión en las mediciones (5.8%)

Reemplazando valores, tenemos:

Dónde:

$$n = \frac{(1,96)^2 (110) (0,5) (0,5)}{(110 - 1) (0.058)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

Se obtuvo:

$$n = 80 \text{ profesores}$$

Aplicando afijación proporcional obtenemos los valores que aparecen en la tabla adjunta

Tabla N° 02
Muestra de docentes de la institución educativa

Personal Docente	Nivel		Total
	Primaria	Secundaria	
Turno			
mañana	33	47	80
y tarde			
Total	33	47	80

Fuente: Elaborado por el autor.

7.4 Técnicas e Instrumentos de investigación

Técnicas

a. Fichaje. Mediante esta técnica se hizo una recopilación de la bibliografía existente, empleando fichas de registro, bibliográficas y hemerográficas; fichas de investigación textuales, de resumen y crítica.

b. Encuesta. Mediante la aplicación del instrumento de medición para la obtención de la información.

c. Estadística. Técnica consistente en la recolección de datos con la finalidad de organizar la información de manera adecuada para su comparación y análisis respectivo y así demostrar con mayor precisión los resultados.

Instrumentos

Se seleccionaron los instrumentos en función del estudio de las variables:

Para las Habilidades Sociales:

Lista de Chequeo, test anónimo, para conocer las habilidades sociales, conformado por 50 preguntas las que evalúa los siguientes aspectos:

- ✓ Grupo I. Habilidades sociales básicas
- ✓ Grupo II. Habilidades sociales avanzadas
- ✓ Grupo III. Habilidades relacionadas con los sentimientos
- ✓ Grupo IV. Habilidades alternativas a la agresión
- ✓ Grupo V. Habilidades para hacer frente al estrés
- ✓ Grupo VI. Habilidades de planificación.

Calificación: Puntaje máximo por cada ítem 5 y mínimo 1. Calificativo total 250 puntos; y mínimo 50.

7.5 Validación del instrumento de medición

Se consideró una muestra piloto de 20 docentes, para obtener la confiabilidad y validez.

CONFIABILIDAD

El valor obtenido por el método de división por mitades que hace uso de la fórmula de **SPEARMAN-BROWN** para determinar la confiabilidad del cuestionario obtuvo un valor de

0.95 siendo excelente. El Alfa de Cronbach tuvo un valor de 0.56 lo que manifiesta su confiabilidad.

VALIDEZ

Se utilizó el método de validez predictiva para determinar la validez del cuestionario, se obtuvo un valor de 0.79 que denota una validez excelente.

Para el Clima Institucional:

- **Cuestionario**, instrumento anónimo de 32 ítems y explora tres dimensiones:
 - Las relaciones interpersonales, comprende los niveles democráticos, y las divergencias de cultura e ideología existentes entre los docentes.
 - Las condiciones laborales, contempla la normatividad del sector educativo y aspectos relacionados al bienestar y comodidad de los docentes
 - La resolución de conflictos, considera el grado de aceptación entre compañeros y la negociación colectiva.
- **Escala de valoración:** Para su evaluación se utiliza la escala de medición nominal en la que se considera cinco categorías: 1= Totalmente de acuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.
- **Validación del instrumento de medición:** Se consideró una muestra piloto de 20 docentes, para obtener la confiabilidad y validez.

CONFIABILIDAD

Para conocer su aceptación del cuestionario se determinó: El valor obtenido por el método de división por mitades que hace uso de la fórmula de SPEARMAN-BROWN para determinar la confiabilidad del cuestionario obtuvo un valor de 0.89 lo que denota una confiabilidad excelente. Así mismo, el alfa de Cronbach tuvo un valor de 0.56 lo que demuestra confiabilidad.

VALIDEZ

Se utilizó el método de validez predictiva para determinar la validez del cuestionario, se obtuvo un valor de 0.82 que denota una validez excelente.

7.6 Procesamiento y análisis de investigación

Para la aplicación de los instrumentos de investigación, se cumplió con los procedimientos requeridos:

- Se presentaron los documentos a Dirección para obtener el permiso respectivo de acceso la institución y al personal docente.
- Con la aprobación respectiva se presentó de manera personal a los docentes de los turnos mañana y tarde de los dos niveles, primaria y secundaria, el objetivo de la investigación, la importancia y repercusión de la misma para la institución. (Este procedimiento se llevó a cabo en los momentos disponibles de los docentes, aproximadamente durante dos semanas.)
- Explicadas las instrucciones se procedió a aplicar los instrumentos a la muestra.

- Para consolidar los datos se tuvo en cuenta cada una de las respuestas de los docentes.

Método del Análisis de Datos

El análisis de datos se registró en la encuesta, se hizo el llenado en una hoja de cálculo Excel elaborada en base a los objetivos propuestos con SPS 18:

Estadística descriptiva

Los resultados fueron presentados en tablas de entrada y salida, con sus niveles respectivos, resaltado las cifras absolutas y porcentuales.

Estadística Inferencial

La prueba de Kolmogorov - Smirnov permitió conocer la normalidad de las variables, donde se determinó el uso del coeficiente de Coeficiente de correlación de Spearman, si $p < 0,05$ de relación significativa entre las variables.

8. Presentación de los resultados

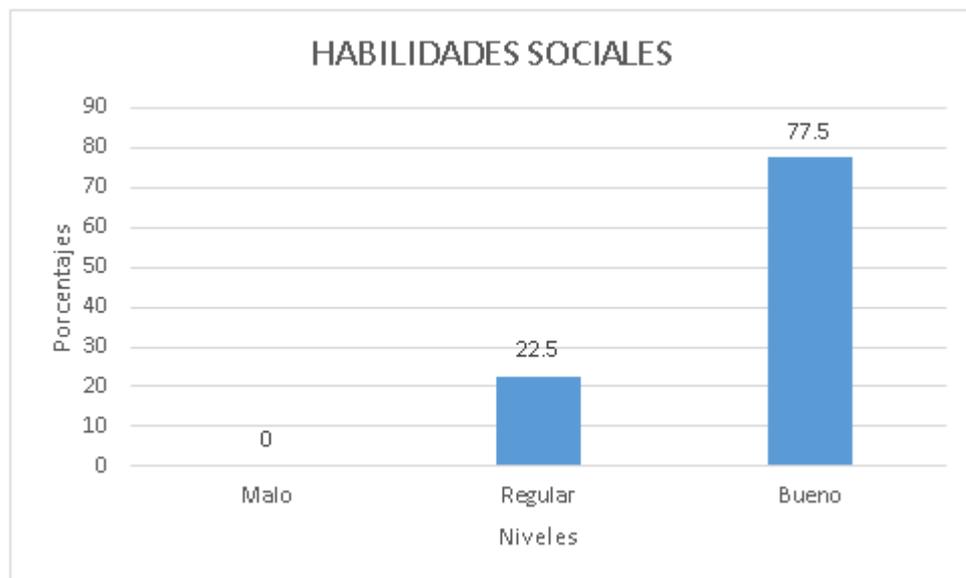
HABILIDADES SOCIALES

Para evaluar la variable se hizo mediante tablas y figuras que se presentan:

Tabla 1
Habilidades Sociales de los docentes en la I.E

Niveles	Habilidades Sociales	
	N°	%
Bueno	62	77.5
Regular	18	22.5
Total	80	100

Fuente: Instrumento desarrollado



Fuente: Tabla 1

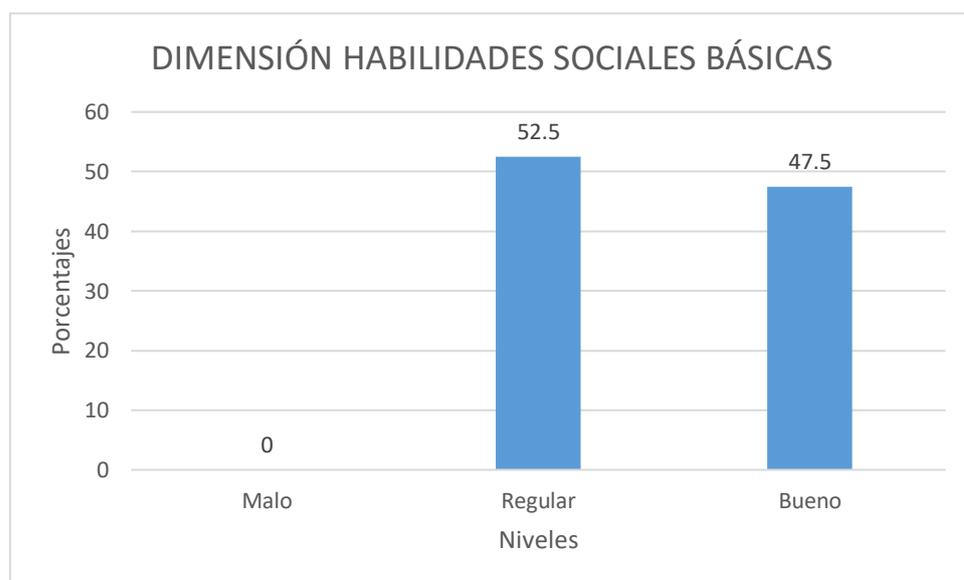
Interpretación. El 77.5 % de los docentes tienen buenas habilidades para desarrollarse entre compañeros.

Tabla 2

Dimensión Habilidades sociales básicas de los docentes

d1.Habilidades sociales básicas		
Niveles	N°	%
Bueno	38	47.5
Regular	42	52.5
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada



Fuente: Tabla 2

Figura 2. Dimensión habilidades sociales básicas

Interpretación. En la dimensión habilidades sociales básicas el 52.5% de ellos indican que es regular

Tabla 3

Dimensión Habilidades sociales avanzadas

d2.Habilidades sociales avanzadas		
Niveles	N°	%
Bueno	55	68.8
Regular	24	30.0
Malo	1	1.2
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada

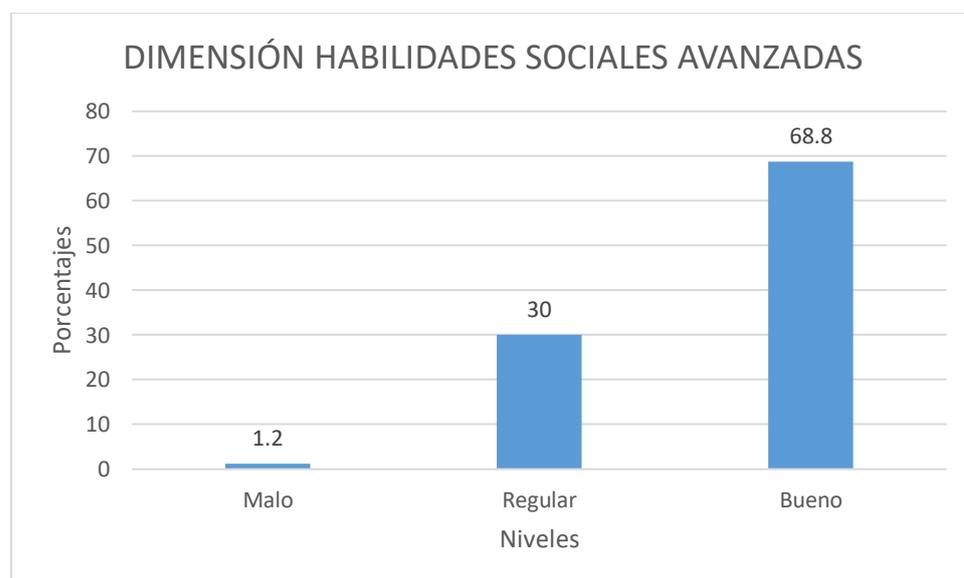


Figura 3. Dimensión habilidades sociales avanzadas.

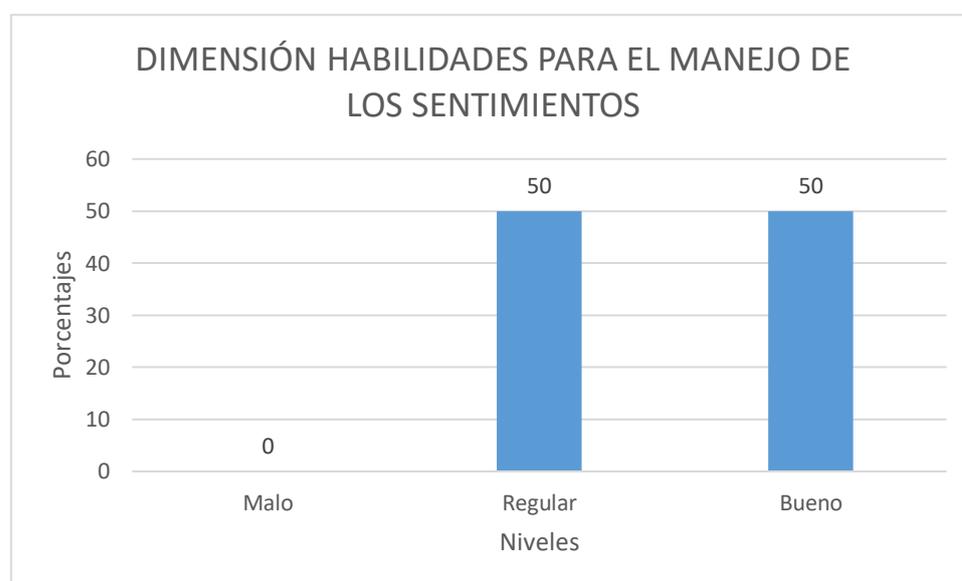
Interpretación. En la dimensión habilidades sociales avanzadas el 68.8% de ellos indican que es bueno

Tabla 4

Dimensión Habilidades para el manejo de los sentimientos de los docentes

Niveles	d3.Habilidades para el manejo de los sentimientos	
	Nº	%
Bueno	40	50
Regular	40	50
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada



Fuente: Tabla 4

Figura 4. Dimensión habilidades para el manejo de los sentimientos.

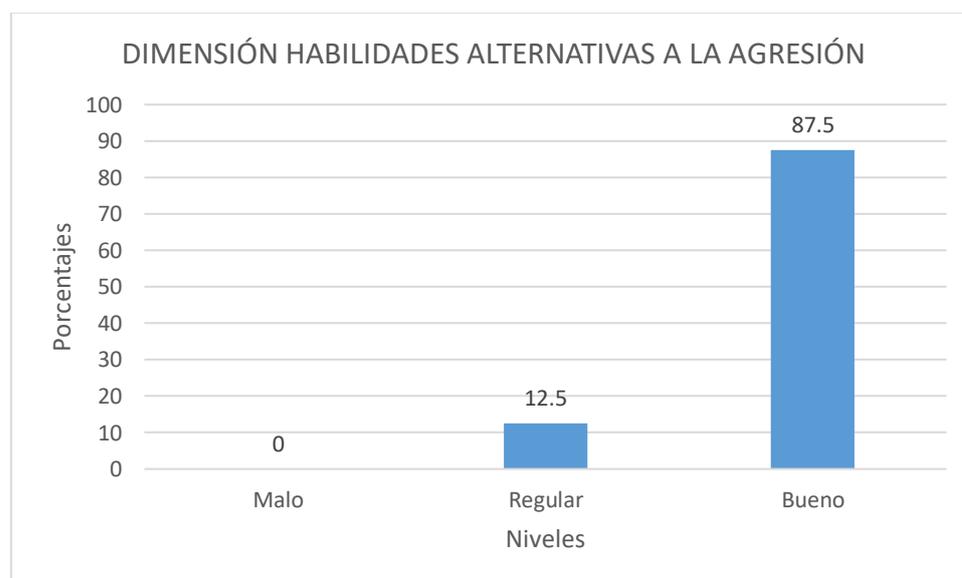
Interpretación. Existe un 50% de docentes que tiene buen manejo de los sentimientos, y la misma cantidad para el nivel regular.

Tabla 5

Dimensión Habilidades Alternativas a la agresión de los sentimientos de los docentes

d4.Habilidades Alternativas a la agresión		
Niveles	N°	%
Bueno	70	87.5
Regular	10	12.5
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada



Fuente: Tabla 5

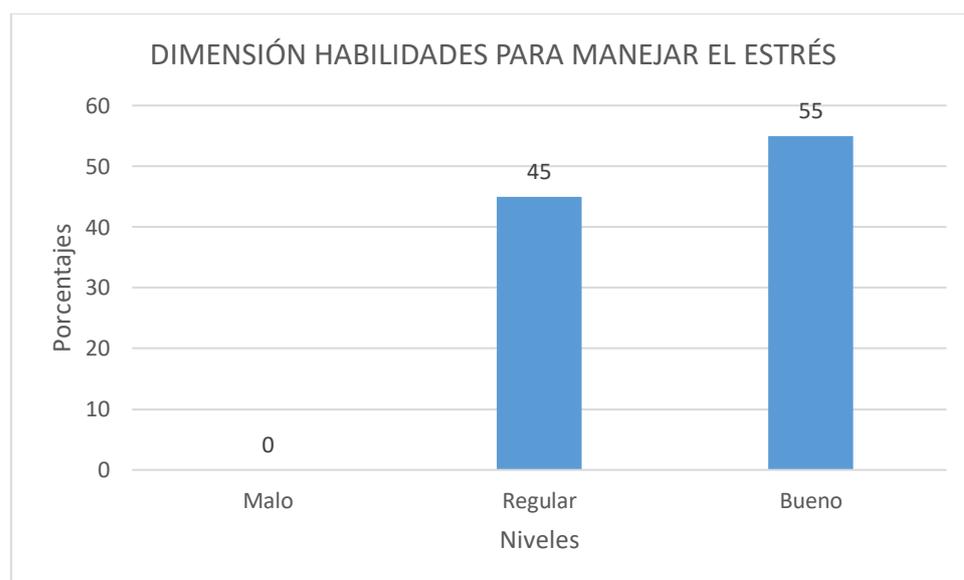
Figura 5. Dimensión habilidades alternativas a la agresión.

Interpretación. En la dimensión habilidades alternativas a la agresión el 87.5% de ellos indican que es bueno

Tabla 6
Dimensión Habilidades para manejar el estrés de los sentimientos de los docentes

d5.Habilidades para manejar el estrés		
Niveles	N°	%
Bueno	44	55.0
Regular	36	45.0
Malo		
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada



Fuente: Tabla 6

Figura 6. Dimensión habilidades para manejar el estrés.

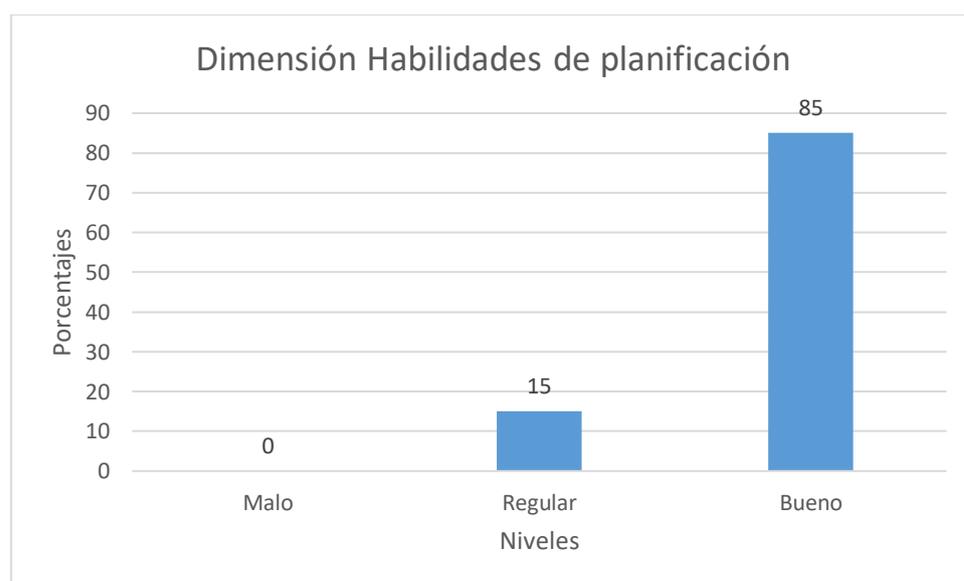
Interpretación. En la dimensión habilidades para manejar el estrés el 55% de ellos indican que es bueno

Tabla 7

Dimensión Habilidades de planificación de los sentimientos de los docentes

d6.Habilidades de planificación		
Niveles	N°	%
Bueno	68	85.0
Regular	12	15.0
Malo		
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada



Fuente: Tabla 7

Figura 7. Dimensión Habilidades de planificación.

Interpretación. En la dimensión habilidades de planificación el 85% de ellos indican que es bueno.

CLIMA Institucional

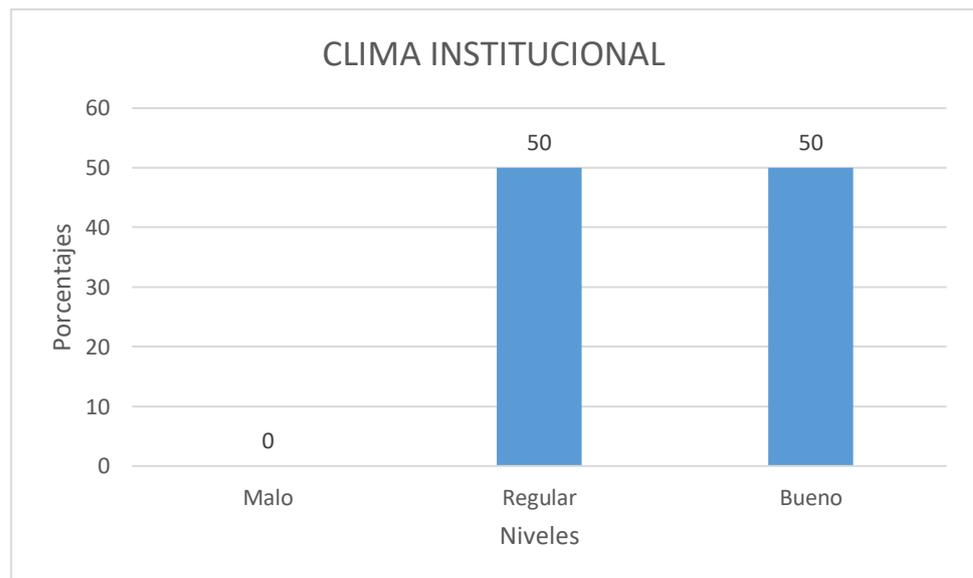
Para evaluar esta variable, se elaboró mediante cuadros y gráficos:

Tabla 8

Clima Institucional de los docentes en la I.E.

Niveles	Clima Institucional	
	N°	%
Bueno	40	50
Regular	40	50
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada



Fuente: Tabla 8

Figura 8. Clima Institucional.

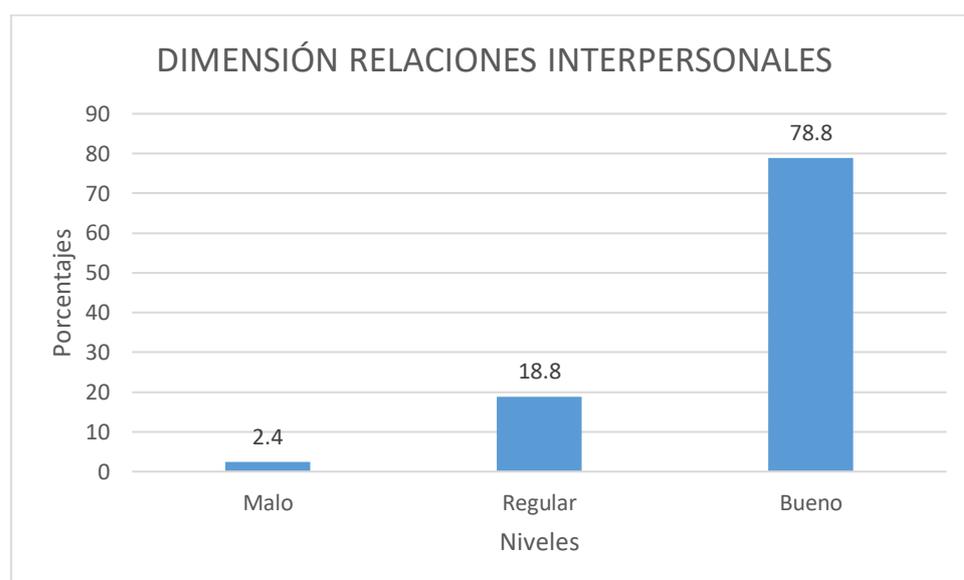
Interpretación. El 50 % de los docentes tienen un clima institucional regular y el mismo porcentaje es bueno, sin embargo, este porcentaje no es el ideal para mejorar las relaciones entre ellos mismos.

Tabla 9

Dimensión Relaciones interpersonales de los docentes

Niveles	D1.Relaciones interpersonales	
	N°	%
Bueno	63	78.8
Regular	15	18.8
Malo	2	2.4
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada



Fuente: Tabla 9

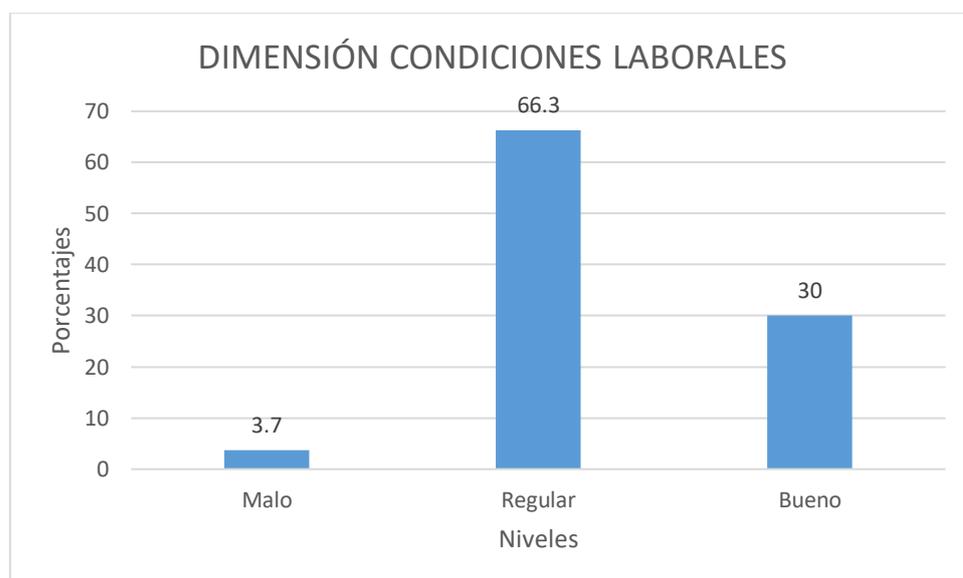
Figura 9. Dimensión Relaciones interpersonales.

Interpretación. En la dimensión relaciones interpersonales el 78.8% de ellos indican que es bueno.

Tabla 10
Dimensión Condiciones laborales de los docentes

Niveles	D2.Condiciones laborales	
	N°	%
Bueno	24	30.0
Regular	53	66.3
Malo	3	3.7
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada



Fuente: Tabla 10

Figura 10. Dimensión Condiciones laborales.

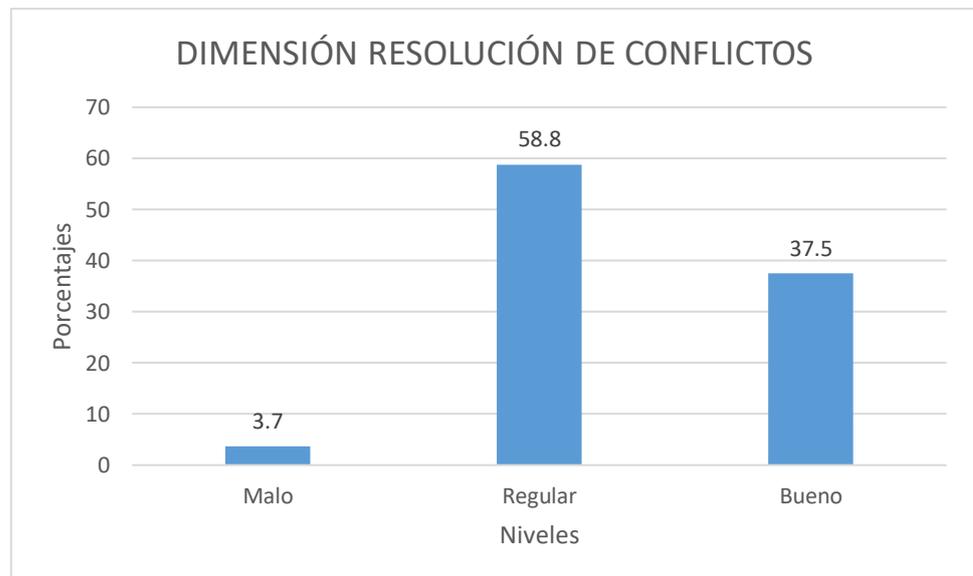
Interpretación. En la dimensión condiciones laborales el 66.3% de ellos indican que es regular.

Tabla 11

Dimensión resolución de conflictos de los docentes

D3.Resolución de conflictos		
Niveles	N°	%
Bueno	30	37.5
Regular	47	58.8
Malo	3	3.7
Total	80	100

Fuente: Encuesta Aplicada.



Fuente: Tabla 11

Figura 11. Dimensión Resolución de conflictos.

Interpretación. En la dimensión resolución de conflictos el 58.8% de ellos indican que es regular.

RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Resultados ligados a las hipótesis

Tabla 12

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para Habilidades Sociales y dimensiones.

		Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra			
		HAS01	SOB02	SOA03	MAS04
N		80	80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	195,9625	30,3625	23,5250	25,8750
	Desviación estándar	10,46930	3,53730	2,67182	3,51264
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,088	,078	,110	,126
	Positivo	,048	,078	,065	,105
	Negativo	-,088	-,059	-,110	-,126
Estadístico de prueba		,088	,078	,110	,126
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,019 ^c	,003 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para dimensiones de Habilidades Sociales.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		ALA05	MAE06	PLA07
N		80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	36,7125	45,5625	33,9250
	Desviación estándar	3,13491	4,34536	3,24047
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,140	,124	,088
	Positivo	,140	,068	,062
	Negativo	-,080	-,124	-,088
Estadístico de prueba		,140	,124	,088
Sig. asintótica (bilateral)		,001 ^c	,004 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla 14

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para Clima Institucional y dimensiones.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CLI08	RI09	CL10	RC11
N		80	80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	118,7500	48,4000	34,5500	35,8000
	Desviación estándar	12,08776	5,85392	4,82845	5,39902
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,096	,128	,107	,116
	Positivo	,055	,069	,089	,063
	Negativo	-,096	-,128	-,107	-,116
Estadístico de prueba		,096	,128	,107	,116
Sig. asintótica (bilateral)		,067 ^c	,002 ^c	,025 ^c	,010 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación. De las tablas N° 1, 2 y 3 podemos determinar que existen valores inferiores a $p < 0.05$, por lo tanto, existe una relación significativamente entre ambas, al aplicar la correlación de rangos de Spearman.

8.6.1 Contraste de hipótesis para correlación

Planteamiento de Hipótesis Estadística

H₀: No Existe Relación Significativa entre las variables de estudio

H₁: Existe Relación Significativa entre Habilidades sociales y Clima Institucional

Tabla 15

Prueba de hipótesis estadísticas para comparación variables de estudios

VI CON VD	I.E. "Gustavo Ríes"		
	r_s	p	Sig.
Habilidades			
Sociales			
Con	0.942	0.000	S
Clima			
Institucional			

Fuente: Encuesta aplicada

Leyenda: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

Interpretación. En la Tabla 15, se puede conocer que existe una correlación alta entre las dos variables, siendo 0.942, significativa, por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Tabla 16

Prueba de hipótesis, comparación de dimensión Habilidades Sociales básicas (V1) con Clima Institucional y dimensiones (V2)

DIMENSIÓN DE VI			
CON VD Y DIMENSIONES	r_s	P	Sig.
d1. Habilidades Sociales Básicas CON Clima Institucional	0.456	0.000	S
d1. Habilidades Sociales Básicas CON D1.Relaciones Interpersonales	0.332		S
d1. Habilidades Sociales Básicas CON D2.Condiciones Laborales	0.405		S
d1. Habilidades Sociales Básicas COND3.Resolución de Conflictos	0.344		S

Fuente: Encuesta aplicada.

Interpretación. En la tabla 16, respecto a las dimensiones: Clima Institucional con: “habilidades sociales básicas” (0.456) es el valor más alto, “relaciones interpersonales” con habilidades Sociales básicas (0.332) es el valor menor “condiciones laborales” con habilidades sociales básicas (0.405) y “resolución de conflictos” (0.344) todas son significativas ($p < 0.05$).

9. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados obtenidos, se determinó que existe una correlación alta entre las variables “habilidades sociales” y “clima Institucional” de 94.2%, así, encontramos que en habilidades sociales es el 77.5% ubicándose en un nivel bueno, y en las habilidades sociales básicas de un 52.5%, nivel regular.

Respecto a la dimensión habilidades sociales avanzadas el del 68.8%, nivel bueno, sin embargo, esta en el promedio en el Manejo de los sentimientos con un 50%, considerado como bueno. Para el estudio, la dimensión habilidades alternativas como la agresión se encontró alta en un 87.5%.

Cabe destacar, que en la dimensión habilidades para manejar el estrés de los docentes e resultado fue del 55% y habilidades de planificación con el 85% ambos están en un nivel bueno.

Cuando analizamos el clima institucional en los docentes, encontramos que el 50% de los docentes están en el nivel bueno; respecto a sus dimensiones en relaciones interpersonales es del 78.8%, nivel bueno, en condiciones laborales el 66.3% es regular y en resolución de conflictos es de 58.8% también regular.

Estos resultados concuerdan con Rodríguez (2013), quien estableció que las habilidades sociales son buenas y coadyuvaron a que los niños y sus familias mejoren cada día, donde se determinó que todas las dimensiones deben ser potenciadas para lograr esto.

El estudio, determinó la relación entre las variables, siendo esta positiva media (0.456) en las habilidades sociales básicas de acuerdo al clima institucional, siendo relación positiva pero débil (0.332) con relación a las interpersonales, existe una relación positiva media (0.405) y las condiciones laborales también relación positiva débil (0.344) con resolución de conflictos.

Los resultados encontrados, concuerda con los de Pérez (2012), quien hizo un estudio con docentes del Distrito de Ventanilla, su trabajo de desarrolló bajo un enfoque investigativo correlacional, habiendo investigado un total de 100 maestros, de los 253 que trabajan, donde se concluye que existe una relación media y positiva entre las variables; pero el clima institucional es regular, en tanto en la presente investigación es alta positiva.

En cuanto a la relación de la dimensión habilidades sociales avanzadas existe una relación positiva considerable (0.654) con el clima institucional, y de (0.436) respecto a las relaciones interpersonales, para el manejo de los sentimientos y el clima institucional una relación positiva media (0.477), en tanto para el manejo de los sentimientos existe una relación positiva media (0.432).

Estos resultados coinciden con lo planteado por Trianes (1996), citado por García (2010), quienes afirma que la habilidad social tiende hacer un comportamiento bajo una forma de pensar pero que por lo regular conduce a solucionar una circunstancia social, o un conflicto en un clima institucional, de la manera práctica, buscando una solución positivo en la persona y sobre todo el entorno del que se encuentra..

Otros trabajos relacionados con la investigación está el de Mendoza (2013), quien trabajó con docentes de inicial de la red N° 9 – Callao, teniendo como objetivo determinar las relaciones existente entre clima institucional y el desempeño de 45 docente y 205 padres de familia, para ello, aplicó el cuestionario, donde comprueba la importancia de un buen clima institucional, siendo una moderada correlación en concluyendo que mientras mejor sea su relación, esta será importante y repercutirá en el proceso del aprendizaje en los niños.

Los resultados coinciden con los encontrados por Sacca (2010), quien establece que es en los centros educativos donde el clima institucional es el adecuado se logran un mejor resultado en los procesos educativos, desde los puntos de vista pedagógicos.

Asimismo, está la tesis de Pedraza (2011) la cual a pesar del tiempo transcurrido se logra mantener en el tiempo, donde se afirma que los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial deben tener una relación moderada significativa entre para poder desarrollar mejor su trabajo en armonía.

Finalmente, se puede concluir que tanto los docentes del nivel primario y del secundario de la institución educativa han logrado entender que si mejoran sus habilidades sociales tendrán un mejor clima institucional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- a.** Existe una correlación alta significativa entre las variables: “habilidades sociales” y el “clima Institucional” con un valor de 94.2% en los docentes de la institución educativa.
- b.** La correlación entre las “habilidades sociales básicas” y el “Clima Institucional” es de 45.6%. La correlación entre “habilidades sociales básicas” y “relaciones interpersonales” tiende hacer de 33.2%.
- c.** La correlación entre “habilidades sociales básicas” y “condiciones laborales” el valor es de 40.5%. La correlación “habilidades sociales básicas” y “resolución de conflictos” el valor es de 34.4%.
- d.** Las habilidades sociales de los docentes esta en nivel bueno en un 77.5%.
- e.** En la dimensión, resolución de conflictos dentro del clima institucional; el 58.8% de los docentes tiene un nivel regular

RECOMENDACIONES

De las condiciones arribadas de la investigación, se sugiere las siguientes recomendaciones

- a. Al equipo directivo y los docentes de la Institución, fomentar y mantener una relación positiva entre las habilidades sociales y el Clima Institucional en la Institución Educativa.

- b. A los docentes, promover la relación de las habilidades sociales básicas y avanzadas en las diferentes dimensiones en la Institución Educativa.

- c. A los directivos y docentes, fortalecer y mantener una relación positiva para el manejo de los sentimientos y con ello mejorar la resolución de conflictos en la Institución Educativa si es que se presentarán.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Active, P. (2012). *Aprendiendo a desarrollar nuestras habilidades sociales*. España: Comisión Europea.
- Aguayo, X. (2012). *Entrenamiento de habilidades sociales para la integración psicosocial de inmigrantes*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid (p. 404 -405)
- Aguilera, V. (2013). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Tesis doctoral. Universidad de Alcalá en Madrid (p. 429).
- Ballesteros, J. y Gil, D. (2002). *Habilidades sociales*. Madrid.
- Bandura, A. (1987). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2.^a ed.). Madrid: La Muralla S. A
- Cabrera, V. (2013). *Desarrollo de Habilidades Sociales en adolescentes varones de 15 a 18 años del Centro Municipal de Formación Artesanal Huancavilca de la ciudad de Guayaquil 2012*. Tesis de Grado. Universidad de Guayaquil de Ecuador.
- Castillo, E.; Gastañadiu, D. & Mendoza, L. (2012). *Relación entre las relaciones interpersonales y el clima institucional de la institución educativa N° 80071 de Virú, en el 2011*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo de Perú (p. 60).
- Caballo, V. (2007) *Manual de Evaluación y Entrenamiento de Las Habilidades Sociales*. Madrid: Siglo XXI.

- Cosavalente, L. y Cosanacán, M. (2013). *Correlación entre las Habilidades Sociales y la Inteligencia Emocional de los niños y niñas de sexto grado de educación primaria de la I.E. Víctor Márquez Elorreaga en Sausal*. Tesis para optar el grado de Maestro en Psicología. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Cuba, G. (2012). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla-Callao*. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola de Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. México: Thompson.
- Choque, R.(2008). *Habilidades sociales para la vida en el ámbito escolar*. Signo Educativo,170.
- Fernández, M., Asensio, I. (1989). Concepto de clima institucional. Apuntes de Educación, Dirección y Administración. n. 32, 2-4
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García, A. (2010). *Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social*. España: Universidad de Huelva.
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, N. & Klein, P. (1989) *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia: un programa de enseñanza*. Barcelona: Martínez Roca.

- Gómez, V. (2013). *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional*. Tesis de Licenciatura. Universidad Abierta Interamericana. Sede Centro de Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Kahr, M. (2012). *Clima institucional escolar y gestión directiva*. Tesis de Licenciatura. Universidad Abierta Interamericana. Sede Centro de Argentina.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Lozado, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. Tesis de Maestría. Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador (p. 91-92).
- Mc Gregor, D. (1960) *El Lado Humano de la Empresa*. Nueva York: McGrawHill
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid –España: Fundación Index.
- Mind the Gap (2010). *Guía metodológica para el desarrollo de habilidades sociales*. España: Comisión Europea.
- Monjas, I. (1995). *Las habilidades sociales en el currículo* .España: Ministerio de educación, cultura y deporte
- Mendoza, A. (2013). *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 – Callao* (Tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú (p. 54).

- Molocho, N. (2012). *Tesis Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 - Lima Sur* (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú (p. 75).
- Ortego, López y Álvarez (2010). *Ciencias Psicosociales I. Tema 7. Las habilidades sociales*. España: Universidad de Cantabria
- Pades, A. (2013). *Habilidades sociales en enfermería: Propuesta de un programa de intervención*. Tesis de doctorado. Universitat de les Illes Balears de Palma de Mallorca, España.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima.
- Pardo, L. y Ruiz, M. (2013). *Aplicación del taller de habilidades sociales para superar los conflictos interpersonales en los estudiantes del cuarto grado de primaria de la institución educativa N° 81015 Carlos Uceda Meza de Trujillo*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo de Perú.
- Pedraza (2011) Tesis: “Estilo y liderazgo del director y desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, (Apurímac) (Pre Grado) Universidad de Perú.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla* (Tesis de Maestría), Universidad San Ignacio de Loyola de Perú (p. 58).
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2015). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Centro de investigaciones y servicios educativos, Cise PUCP.

- Quero, C. (2012). *Propuesta de un programa para el desarrollo de las habilidades sociales, en los estudiantes del primer semestre de licenciatura en desarrollo humano de la UCLA*. Tesis de Maestría. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado de Venezuela (p. 87-89).
- Ribes, M. (2011). *Habilidades sociales y dinamización de grupos*. Bogota: Edic.de U.
- Rodríguez, M. (2013). *Estrategia pedagógica para el desarrollo de habilidades sociales en niños y niñas en condición de desplazamiento de la institución educativa Mercadotecnia sede general Santander del municipio de Quimbaya Quindío*. Tesis de Maestría. Universidad de Manizales de Colombia (p. 100).
- Rodríguez W. (2016). *Historia del Colegio Centenario Nacional de San Juan de Trujillo*. Monografía. Seminario de Tesis. Universidad Nacional de Trujillo.
- Rojas, J. (2010). *Clima Institucional*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Rojas, M. (2012). *Programa de habilidades sociales para reducir los comportamientos de indisciplina en los alumnos del tercer año de educación secundaria de la institución educativa Marista Siglo XXI de la ciudad de Trujillo*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo.
- Sacsa, J. (2012). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres* (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú (p. 101).
- Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria*. Cartagena: Editorial Venus.

Santillán, T. y Vega, V. (2012). *Programa de estrategias basado en el aprendizaje cooperativo para desarrollar habilidades sociales en alumnos del segundo año del nivel de educación secundaria de la institución educativa Dios es Amor distrito La Esperanza, 2011*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

Segredo, A. (2012). *Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la misión médica cubana. República Bolivariana de Venezuela*. (Tesis de maestría), Escuela Nacional de Salud Pública, Venezuela. Recuperada de <http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alina-segredo.pdf> (p. 58).

Simón, E. (2012). *Educación emocional y habilidades sociales en alumnos con necesidades educativas especiales: propuesta de intervención*. Trabajo de Fin de Grado. Universidad de Valladolid de España.

Valles, C. (1996). *Las habilidades sociales en la escuela*. Madrid: EOS

LINKOGRAFIA

Ceroni Galloso, Mario. (2010). *¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación?*. Revista de la Sociedad Química del Perú, 76(1), 5-6. Recuperado en 05 de agosto de 2018, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es.

Falcón, E. (2005). *Clima organizacional en el aula. UP- Gestión de Tesorería*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml>

Galarsi, M., Marrau, C. (2007). *La influencia del entorno laboral en el personal no docente de la Universidad de San Luis*. Recuperado en 05 de agosto de 2018, de <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-16-165.pdf>.

- Gutiérrez, T. (2011). *Habilidades sociales*. Concello de Valga. España. Recuperado en 05 de agosto de 2018, de www.valga.es/upload/publicacionsvalga/.../hhss%202011%20pdf.pdf.
- Herzberg, F. (1968). *Teoría de los dos factores*. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores
- Manuales de Trabajo en Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Junta de Castilla y León, (s. f.). *¿Qué son las habilidades sociales?*. Recuperado de: www.asociacionceom.org/.../Qué%20son%20las%20habilidades%20soci.
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Recuperado de: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Mora, C. (2008). *El conflicto dentro del comportamiento organizacional*. Artículo Z. Recuperado de: <http://www.articuloz.com/administracion-articulos/el-conflicto-dentro-del-comportamiento-organizacional-414427.html>
- Muñoz E. (2009). *Las habilidades sociales en la práctica docente*. Recuperado de: http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/ELISA_MUNOZ_2.pdf
- Ramos, R., Moreno, U., Márquez, E., López, I. & Escobedo, T. (2013) *Orientación vocacional - habilidades para la vida*. Recuperado de: sichabilidades.blogspot.com/2013/02/habilidades-para-lavida.html.
- Segredo, A. (2011). *La gestión universitaria y el clima organizacional*. Educación Médica Superior. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v25n2/ems13211.pdf>

Trinidad, L. (2006). *Relaciones interpersonales*. Disponible en:
www.formaciondocente.org.mx/.../23%20relaciones%20interpersonales.pdf

Valdez, A. (1998). *La agresión, los problemas y el conflicto*. Disponible en:
www.gestiopoli.com/recursos/.../coricvel-1.htm

ANEXOS

ANEXO: 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
<p>TITULO</p> <p>Habilidades Sociales y Clima Institucional de la Institución Educativa “Gustavo Ríes”, Trujillo-2016.</p> <p>PROBLEMA</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el clima institucional de la IEP Gustavo Ríes de la ciudad de Trujillo, año 2016?</p>	<p>O. General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo, 2016.</p> <p>O. Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre las habilidades sociales básicas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades sociales básicas y las condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades sociales básicas y la resolución de conflictos de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades sociales avanzadas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríes” de la ciudad de Trujillo. 	<p>Variable 1:</p> <p>Habilidades sociales</p>	Habilidades Sociales básicas.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
			Habilidades Sociales Avanzadas	9, 10, 11, 12, 13, 14
			Habilidades para manejar Sentimientos	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,
			Habilidades Alternativas a la agresión	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
			Habilidades para el manejo del estrés	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42,
			Habilidades de planificación	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50

<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre las habilidades sociales avanzadas y las condiciones laborales de los docentes de una Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades sociales avanzadas y la resolución de conflictos de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades para manejar sentimientos y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades para manejar sentimientos y las condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades para manejar sentimientos y la resolución de conflictos de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades alternativas a la agresión y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades alternativas a la agresión y las condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación entre las habilidades alternativas a la agresión y la resolución de conflictos de los docentes de la Institución 	Variable 2: Clima Institucional	Relaciones interpersonales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
		Condiciones laborales	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
		Resolución de conflictos	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

	<p>Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación existente las habilidades para el manejo del estrés y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación existente las habilidades para el manejo del estrés y las condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación existente las habilidades para el manejo del estrés y la resolución de conflictos de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación existente las habilidades de planificación y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación existente las habilidades de planificación y las condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Pública de la ciudad de Trujillo. • Identificar la relación existente las habilidades de planificación y la resolución de conflictos de los docentes de la Institución Educativa Pública “Gustavo Ríos” de la ciudad de Trujillo. 			
--	--	--	--	--

ANEXO: 02

MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Habilidades Sociales	Son prácticas y comportamientos imperiosos en la conducción de una forma de vivir positiva y agradable, ya sea personalmente o en el ámbito de las relaciones interpersonales. Aun cuando hay componentes de carácter personal y de índole psicológica, que influyen en el	Para poder determinar el desarrollo de las habilidades sociales se consideró la clasificación de Goldstein et al. (1989), y se utilizó el instrumento de su autoría denominado Lista de Chequeo de Habilidades Sociales, dado que son conductas cuyos elementos son conductivos (actuar), cognitivos	Habilidades sociales Básicas	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar • Iniciar una conversación • Mantener una conversación • Formular una pregunta • Dar las gracias • Presentarse • Presentar a otras personas • Hacer un cumplido 	Ordinal
			Habilidades sociales avanzadas	<ul style="list-style-type: none"> • Pedir ayuda • Participar • Dar instrucciones • Seguir instrucciones • Disculparse • Convencer a los demás 	
			Habilidades para manejar sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los sentimientos propios • Expresar los sentimientos propios • Comprender los sentimientos de los demás • Enfrentarse al enfado de otro • Expresar afecto • Resolver el miedo • Autor recompensarse 	
			Habilidades alternativas a la agresión	<ul style="list-style-type: none"> • Pedir permiso • Compartir algo • Ayudar a los otros • Negociar 	

	<p>proceder de una persona en la esfera social, se pueden aprender paulatinamente, a nivel educativo, con el devenir cotidiano y las experiencias recogidas en el tiempo. (Goldstein et al.,1989)</p>	<p>(percibir y pensar), fisiológicos (manifestación del organismo) y emocionales (sentir).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar el autocontrol • Defender los propios derechos • Responder a las bromas • Evitar los problemas con los demás • No entrar en peleas 	
			<p>Habilidades para el manejo de estrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formular una queja • Responder ante una queja • Demostrar deportividad después de un juego • Resolver la vergüenza. • Arreglárselas cuando es dejado de lado • Defender a un amigo • Responder a la persuasión • Responder al fracaso • Enfrentarse a mensajes contradictorios • Responder a una acusación • Prepararse para una conversación difícil • Hacer frente a la presión de grupo 	
			<p>Habilidades de planificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar una decisión • Discernir sobre la causa de un problema • Establecer un objetivo • Determinar las propias habilidades • Recoger información • Resolver problemas según la importancia • Tomar la iniciativa • Concentrarse en una tarea 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Institucional	Ambiente creado en una entidad educativa partiendo de las experiencias cotidianas de sus integrantes; considera aspectos como el trato, las relaciones entre ellos, la comunicación y el estilo de gestión. (Kahr, 2010)	Para medir las dimensiones de esta variable se empleó el Cuestionario de clima institucional de Glicería Cuba (2010) quien considera elementos como las relaciones interpersonales, condiciones laborales y resolución de conflictos.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de democracia • Diferencias culturales e ideológicas 	Nominal
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Normatividad del sector educativo 	
			Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación colectiva • Grado de aceptación entre compañeros 	

ANEXO N° 03 : INSTRUMENTOS

Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein

INSTITUCIÓN

EDUCATIVA:.....

FECHA:.....

Instrucciones: Estimado docente, a continuación se le presenta un inventario de habilidades sociales que personas de su envergadura, poseen en mayor o menor grado; por favor, califique y marque cada una de ellas, de acuerdo a los siguientes puntajes. Bendiciones y gracias por su colaboración.

- Marque 1, si nunca utiliza bien la habilidad
- Marque 2, si utiliza muy pocas veces la habilidad
- Marque 3, si utiliza alguna vez bien la habilidad
- Marque 4, si utiliza a menudo bien la habilidad
- Marque 5, si utiliza siempre bien la habilidad.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Muy pocas	Alguna	A menudo	Siempre
		1	2	3	4	5
	HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS					
1	¿Presta atención a la persona que está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que está diciendo?					
2	¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?					
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?					
4	¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada?					
5	¿Permite que los demás sepan que agradece favores?					
6	¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa?					
7	¿Ayuda a los demás a que se conozcan entre sí?					
8	¿Dice que le gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza?					

	HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS					
9	¿Pide que la ayuden cuando tiene alguna dificultad?					
10	¿Elije la mejor forma para integrarse en un grupo o participar en una determinada actividad?					
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?					
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?					
13	¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?					
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y serán de mayor utilidad que las de otra persona?					
	HABILIDADES PARA MANEJAR SENTIMIENTOS					
15	¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?					
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?					
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?					
18	¿Intenta comprender el enfado de las otras personas?					
19	¿Permite que los demás sepan que se preocupa o se interesa por ellos?					
20	¿Piensa por qué está asustado y hace algo para disminuir su miedo?					
21	¿Se dice a sí mismo o hace cosas agradables cuando se merece su recompensa?					
	HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN					
22	¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego le pide a la persona indicada?					
23	¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás?					
24	¿Ayuda a las personas que necesitan?					
25	¿Llega a establecer un acuerdo que satisfaga tanto a sí mismo como a quienes tienen posturas diferentes?					
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapen las cosas de la mano?					
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?					
28	¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le hacen bromas?					
29	¿Se mantiene al margen de las situaciones que le pueden ocasionar problemas?					
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?					
	HABILIDADES PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS					

31	¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar una solución?					
32	¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?					
33	¿Expresa un cumplido sincero a los demás por la forma en que han jugado?					
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar cohibido?					
35	¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación?					
36	¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo?					
37	¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?					
38	¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y qué puede hacer para tener más éxito en el futuro?					
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa y hacen otra?					
40	¿Comprende lo que significa la acusación y por qué se la han hecho, y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que ha hecho dicha acusación?					
41	¿Planifica la forma de exponer su punto de vista antes de una conversación problemática?					
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga una cosa distinta?					
	HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN					
43	¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?					
44	¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?					
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?					
46	¿Es realista cuando debe dilucidar cómo puede desenvolverse en una determinada tarea?					
47	¿Resuelve lo que necesita saber y cómo conseguir la información?					
48	¿Determina de forma realista cuál de los problemas es el más importante y lo soluciona primero?					
49	¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor?					
50	¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo?					

Anexo 04

FICHA TÉCNICA DE LA LISTA DE CHEQUEO DE

HABILIDADES SOCIALES DE GOLDSTEIN

1. **Nombre del instrumento:** Lista de Chequeo de Habilidades Sociales.
2. **Autores:** Arnold P. Goldstein, Robert P. Sprafkin, N. Jane Gershaw y Paul Klein.
3. **Administración:** Individual.
4. **Duración:** Aproximadamente 20 minutos.
5. **Objetivo:** Medir el nivel de desarrollo de las habilidades sociales.
6. **Usuarios:** Docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo.
7. **Organización de ítems:**

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none">• Escuchar• Iniciar una conversación• Mantener una conversación• Formular una pregunta• Dar las gracias• Presentarse• Presentar a otras personas• Hacer un cumplido	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS	<ul style="list-style-type: none">• Pedir ayuda• Participar• Dar instrucciones• Seguir instrucciones• Disculparse• Convencer a los demás	9, 10, 11, 12, 13, 14
HABILIDADES PARA MANEJAR SENTIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none">• Conocer los sentimientos propios• Expresar los sentimientos propios• Comprender los sentimientos de los demás• Enfrentarse al enfado de otro• Expresar afecto• Resolver el miedo• Autor recompensarse	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,

<p>HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pedir permiso • Compartir algo • Ayudar a los otros • Negociar • Utilizar el autocontrol • Defender los propios derechos • Responder a las bromas • Evitar los problemas con los demás • No entrar en peleas 	<p>22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,</p>
<p>HABILIDADES PARA EL MANEJO DE ESTRÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formular una queja • Responder ante una queja • Demostrar deportividad después de un juego • Resolver la vergüenza. • Arreglárselas cuando es dejado de lado • Defender a un amigo • Responder a la persuasión • Responder al fracaso • Enfrentarse a mensajes contradictorios • Responder a una acusación • Prepararse para una conversación difícil • Hacer frente a la presión de grupo 	<p>31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42,</p>
<p>HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar una decisión • Discernir sobre la causa de un problema • Establecer un objetivo • Determinar las propias habilidades • Recoger información • Resolver problemas según la importancia • Tomar la iniciativa • Concentrarse en una tarea 	<p>43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50</p>

8. Escala:

8.1. Escala general

Nivel	Intervalo
Bueno	188 - 250
Regular	126 - 187
Malo	0 - 125

8.2. Escala específica:

NIVEL	DIMENSIONES					
	HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS	HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS	HABILIDADES PARA MANEJAR SENTIMIENTOS	HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN	HABILIDADES PARA EL MANEJO DE ESTRÉS	HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN
BUENO	31 - 40	23 - 30	27 - 35	34 - 45	46 - 60	31 - 40
REGULAR	21 - 30	16 - 22	18 - 26	23 - 33	31 - 45	21 - 30
MALO	00 - 20	00 - 15	00 - 17	00 - 22	00 - 30	00 - 20

9. Validación:

La lista de chequeo de habilidades sociales se ha sometido a juicio de expertos para obtener su validez y confiabilidad.

Validez

Son cinco profesionales con grado académico de doctores en Educación, entre ellos dos psicólogos que se encargaron de validar el instrumento. Después de la evaluación de expertos con los resultados obtenidos, se procesaron los datos aplicando la fórmula del coeficiente de fiabilidad de Holsti, obteniendo un valor de 0.85, lo que indica un rango favorable.

Confiabilidad

A una muestra piloto de 20 docentes con características similares a la muestra de estudio, se aplicó el instrumento. Se empleó la técnica del software SPSS-22, así como el método Alfa de Cronbach, donde se apreció un valor de 0, 869; quedando demostrada su validez y confiabilidad.

Anexo 05:

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

I. DATOS GENERALES:

1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

1.2.FECHA:

OBJETIVO:

Este instrumento tiene como objetivo determinar los niveles de clima institucional.

II. INSTRUCCIONES:

Respetado profesor, a continuación, se le presenta una serie de situaciones relacionadas al clima de la institución donde labora; por favor, seleccione una de las cinco alternativas, teniendo en cuenta lo siguiente:

*1 = Totalmente en desacuerdo

*2 = En desacuerdo

*3 = Ni a favor ni en contra

*4 = De acuerdo

*5 = Totalmente de acuerdo

IV. DESARROLLO:

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	RELACIONES INTERPERSONALES					
1	Me llevo bien con mis compañeros					
2	Converso frecuentemente con mis compañeros					
3	Tengo empatía con mis compañeros de trabajo					
4	Me llevo bien con los directivos					
5	Tengo sentimientos claros y definidos a favor de mis compañeros					
6	Le hago saber a los demás lo que quiero y necesito					
7	Al tratar a los demás puedo percibir cómo se sienten					
8	Demuestro bastante afecto a mis compañeros de trabajo					
9	Me concentro en las cualidades positivas de los demás					
10	Acepto las sugerencias y consejos de los demás					
11	Siempre ofrezco un trato cordial y afable a todos mis compañeros					
12	Existe un trato justo entre el personal docente contratado y nombrado					

	CONDICIONES LABORALES					
13	Conozco mis deberes y derechos establecidos en la legislación educativa actual					
14	Mi centro de trabajo me ofrece comodidad para desempeñar mis funciones					
15	Mi centro de trabajo es mi segundo hogar, me siento a gusto					
16	Mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones					
17	El personal directivo se preocupa por mi comodidad laboral					
18	Se cumple lo estipulado en la ley del Profesorado con respecto a mis beneficios personales y sociales					
19	El estado tiene voluntad política para mejorar la calidad de vida de sus docentes					
20	El uso de las aulas especializadas es equitativo					
21	Necesito de un ambiente acogedor para cumplir mi deber					
22	El personal docente contratado trabaja en las mismas condiciones que el personal docente nombrado					
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
23	El nivel de trato y democracia institucional es excelente					
24	Existe un fuerte grado de compañerismo en mi trabajo					
25	La solución de conflictos es adecuada					
26	Mantengo buena comunicación con mis compañeros de otras especialidades					
27	Existe un ambiente sumamente agradable en mi trabajo					
28	Los directivos nunca generan conflictos con sus administrados					
29	Las reuniones y jornadas de trabajo son apacibles y constructivas					
30	Los reclamos que hacen mis compañeros ante los directivos son los adecuados					
31	No existen grupos antagónicos en mi centro de trabajo					
32	La negociación colectiva siempre soluciona conflictos					

Anexo 06

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Clima Institucional.
2. **Autora:** Glicería Cuba Leandro.
3. **Adaptación:** Adriana Romero Ledesma.
4. **Administración:** Colectiva.
5. **Objetivo:** Medir la percepción del trabajador con respecto al clima institucional.
6. **Usuarios:** Docentes de la institución educativa pública.
7. **Duración:** 15 a 20 minutos.
8. **Organización de ítems**

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none">• Grado de democracia• Diferencias culturales e ideológicas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none">• Normatividad del sector educativo• Negociación colectiva	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none">• Grado de aceptación entre compañeros	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

9. Escala:

9.1 Escala general:

Nivel	Intervalo
Bueno	121 - 160
Regular	81 - 120
Malo	0 - 80

9.2. Escala específica:

NIVEL	DIMENSIONES		
	RELACIONES INTERPERSONALES	CONDICIONES LABORALES	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
BUENO	46 - 60	38 - 50	38 - 50
REGULAR	31 - 45	26 - 37	26 - 37
MALO	00 - 30	00 - 25	00 - 25

10. Validación:

Validez

Este cuestionario fue evaluado por un total de cinco especialistas, todos con grado académico de Doctores en la mención de Gestión Educativa, quienes emitieron sus recomendaciones y correcciones para que cada uno de los ítems responda de manera pertinente a las dimensiones de la variable. Con dichos resultados, se procedió a procesar los datos aplicando la fórmula del coeficiente de fiabilidad de Holsti, obteniendo un valor de 1, lo que indica un rango aceptable.

Confiabilidad

Después de aplicar el instrumento a una muestra piloto de 20 docentes que no formaban parte de la muestra de estudio, se empleó la técnica del software SPSS-22, así como el método Alfa de Cronbach, donde se apreció un valor de 0,826, quedando demostrada su confiabilidad.

ANEXO 07

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Variable clima institucional

NÚMERO DE EXPERTOS	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N
2. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N
3. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N
4. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N
5. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N

ANEXO 08

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Variable habilidades sociales

NÚMERO DE EXPERTOS	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N
2. Experto	S	S	S	S	N	N	S	S	N	N
3. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N
4. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N
5. Experto	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES

(USO DE COEFICIENTE DE PROPORCION DE RANGO)

Nº De ítem	RANGO		
	1	2	3
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			✓
33			✓
34			✓
35			✓
36			✓
37			✓
38			✓
39			✓
40			✓
41			✓
42			✓
43			✓
44			✓
45			✓
46			✓
47			✓
48			✓
49			✓
50			✓

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de Chequeo de habilidades sociales

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

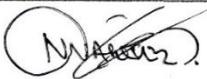
RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones: DESCRIPTOR ADECUADO

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	VASQUEZ JAICO, NELSON OSMAN
Grado académico	DOCTOR EN EDUCACION
Mención	EDUCACION
Firma	

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de Chequeo de habilidades sociales

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones: Descriptor adecuado.

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	<i>Carruitero Avila Nancy Aida</i>
Grado académico	<i>Doctor</i>
Mención	<i>En Gestión y Ciencias de la Educación</i>
Firma	 Nancy Aida Carruitero Avila Exp. en Educación CPPe. 38372379

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de Chequeo de habilidades sociales

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

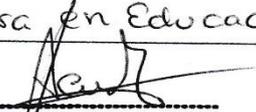
RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones: Descriptor adecuado

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	Acevedo Minchola Silvia Estela
Grado académico	Doctora
Mención	Doctora en Educación
Firma	 Silvia E. Acevedo Minchola Doctora en Educación Cod. D. 42538

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de Chequeo de habilidades sociales

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones: _____

Descriptor adecuado

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	<i>De La Cruz Lozada, Juan</i>
Grado académico	<i>Doctor.</i>
Mención	<i>Gestión y Calidad de la Educación</i>
Firma	 UNIVERSIDAD SAN PEDRO ESCUELA DE POST GRADO Dr. Juan de la Cruz Lozada C.P.P.E. 618143638

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de Chequeo de habilidades sociales

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

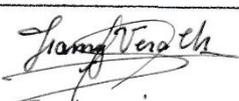
Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones: _____

DESCRIPTOR ADECUADO

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	VERA CHARCAPE, FANNY ELIZABETH
Grado académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Mención	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Firma	

DNI 78057805

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL
 (USO DE COEFICIENTE DE PROPORCION DE RANGO)

Nº De ítem	RANGO		
	1	2	3
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			✓

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones: _____

DESCRIPTOR ADECUADO

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	VÁSQUEZ JAICO, NELSON OSMAN
Grado académico	DOCTOR
Mención	EDUCACION
Firma	(N. Vásquez)

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

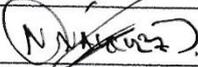
RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones:-----
DESCRIPTOR ADECUADO

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	VÁSQUEZ JAICO, NELSON OSMAN
Grado académico	DOCTOR
Mención	EDUCACION
Firma	

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones: _____
Descriptor adecuado

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	<i>De La Cruz Lozado, Juan</i>
Grado académico	<i>Doctor</i>
Mención	<i>Gestión y Ciencias de la Educación</i>
Firma	

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 ESCUELA DE POST GRADO
Dr. Juan de la Cruz Lozado
 C.P.P.E. 1618143638

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

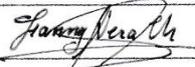
RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones:-----
DESCRIPTOR ADECUADO

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	VERA CHARCAPE, FANNY ELIZABETH
Grado académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Mención	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Firma	

D.N.I 18057805

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Sociales y Clima Institucional de la IEP "Gustavo Ries", Trujillo 2016

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA AUTORA: Romero Ledesma Adriana

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego del análisis de los ítems de éste instrumento de investigación, indique de acuerdo a su criterio y a su experiencia profesional, el puntaje, si es que la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

Para la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala.

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta serán utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los encuestados
- Claridad en la redacción
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Recomendaciones:-----

Descriptor adecuado

Gracias por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres del experto	<i>Acevedo Minchola Silvia Estela</i>
Grado académico	<i>Doctora</i>
Mención	<i>Doctora en Educación</i>
Firma	<i>[Firma manuscrita]</i>

Silvia E. Acevedo Minchola
Doctora en Educación
Cod. D. 42538

ANEXO 07

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Alfa de Cronbach Clima institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	104,8667	131,913	,340	,822
VAR00002	105,1667	133,454	,268	,824
VAR00003	105,1667	129,385	,411	,819
VAR00004	105,6333	124,654	,492	,815
VAR00005	105,0333	134,447	,222	,825
VAR00006	105,2667	134,478	,166	,826
VAR00007	105,2000	132,924	,269	,824

VAR0000 8	105,2333	129,082	,461	,818
VAR0000 9	105,1333	133,844	,169	,827
VAR0001 0	105,0000	137,655	-,009	,830
VAR0001 1	104,8667	134,257	,195	,825
VAR0001 2	105,9333	125,857	,440	,817
VAR0001 3	105,1333	123,568	,645	,811
VAR0001 4	105,8667	126,395	,473	,817
VAR0001 5	105,6333	125,482	,612	,813
VAR0001 6	106,5000	130,259	,231	,826
VAR0001 7	106,5000	126,534	,503	,816
VAR0001 8	106,3333	122,023	,620	,810
VAR0001 9	106,2333	122,461	,578	,812
VAR0002 0	106,2000	122,510	,603	,811
VAR0002 1	105,1667	130,764	,302	,823
VAR0002 2	105,7000	126,355	,455	,817

VAR0002 3	105,6667	139,954	-,123	,839
VAR0002 4	106,2667	130,961	,243	,825
VAR0002 5	106,0667	129,582	,386	,820
VAR0002 6	105,8333	128,213	,442	,818
VAR0002 7	105,8667	132,257	,218	,826
VAR0002 8	105,9333	132,685	,217	,825
VAR0002 9	106,3667	134,102	,177	,826
VAR0003 0	106,0000	130,069	,254	,825
VAR0003 1	105,5000	137,155	,009	,831
VAR0003 2	105,8000	134,097	,129	,829

Base de datos de la Muestra piloto

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	2	1	3	4	
2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	3	5	1	2	3	3	2	2	5	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	
4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	4	2	5	5	3	4	2	5
6	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	2	5	3	3	2	1	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	
7	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
9	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	
11	4	5	2	1	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	4	4	5	2	2	2	2	4	2	2	4	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	5	1	2	3	3	3	2	3	4	4	
13	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	3	1	1	1	1	5	1	
14	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	
15	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	2	2	4	2	2	2	5	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	
16	5	3	5	4	4	3	3	4	1	4	5	2	4	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	5	2	3	5	3	3	4	3	3	
17	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	2	5	2	4	4	1	
18	5	4	5	2	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	2	3	4	3	3	5	5	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	
19	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	1	3	3	3	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	
20	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	

Alfa de Cronbach Habilidades Sociales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	185,3143	230,751	,378	,866
VAR00002	186,2000	238,224	,174	,870
VAR00003	185,6286	238,711	,165	,870
VAR00004	185,3714	232,299	,440	,865
VAR00005	185,8000	223,929	,506	,863
VAR00006	185,8000	234,812	,269	,868
VAR00007	185,6286	231,770	,537	,864
VAR00008	185,6286	230,240	,547	,863
VAR00009	185,6571	237,997	,203	,869
VAR00010	185,4286	240,193	,169	,869
VAR00011	185,1714	235,793	,352	,867
VAR00012	185,1429	239,714	,224	,868
VAR00013	185,0571	237,055	,334	,867
VAR00014	186,0857	243,610	-,006	,875
VAR00015	186,0286	226,970	,474	,864
VAR00016	186,1143	239,045	,206	,869
VAR00017	185,7714	228,711	,547	,863
VAR00018	185,6571	231,114	,533	,864
VAR00019	185,4000	244,541	-,013	,872
VAR00020	185,7143	226,210	,699	,861
VAR00021	185,9714	229,264	,496	,864
VAR00022	185,5429	230,961	,434	,865
VAR00023	185,6000	235,776	,327	,867
VAR00024	185,2000	238,282	,288	,868
VAR00025	185,3143	241,869	,089	,871
VAR00026	185,4857	242,081	,099	,870
VAR00027	185,4000	234,188	,441	,865
VAR00028	185,3143	240,104	,233	,868
VAR00029	185,4571	240,491	,164	,869
VAR00030	185,3714	234,946	,446	,865

VAR00031	185,5714	239,311	,246	,868
VAR00032	185,3143	239,339	,217	,869
VAR00033	185,6857	235,339	,396	,866
VAR00034	185,8000	231,047	,427	,865
VAR00035	185,5429	230,903	,566	,863
VAR00036	185,6571	230,879	,456	,865
VAR00037	185,6286	237,770	,259	,868
VAR00038	185,5143	232,904	,358	,866
VAR00039	185,4571	232,314	,503	,864
VAR00040	185,4571	232,667	,404	,866
VAR00041	185,6000	238,365	,224	,869
VAR00042	185,5143	239,492	,168	,870
VAR00043	185,3429	236,467	,301	,867
VAR00044	185,4857	239,904	,185	,869
VAR00045	185,5143	240,787	,119	,870
VAR00046	185,3143	235,634	,384	,866
VAR00047	185,3143	231,398	,473	,864
VAR00048	185,3429	233,408	,405	,866
VAR00049	185,1429	239,479	,282	,868
VAR00050	184,9429	247,232	-,151	,873



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FILIAL LA LIBERTAD - TRUJILLO

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Trujillo, 24 de noviembre de 2016

Oficio N° 1599-2016-USP-FLL/DG

Señor
Mg. NELSON VASQUEZ JAICO
Director de la I.E.N. "Gustavo Ríos"
Presente.-

Asunto: Solicita autorización para ejecución de proyecto.

De mi mayor consideración:

Tengo el especial agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo de mi representada y hacer de su conocimiento lo siguiente:

La **Mg. ADRIANA ROMERO LEDESMA** estudiante del Programa de Doctorado en Educación, está desarrollando el Proyecto de Investigación titulado "**Habilidades Sociales y Clima Institucional**", para la obtención de su Grado Académico de Doctora.

Por este motivo, recorro a usted para agradecerle otorgue las facilidades para que la alumna **Sra. Adriana Romero Ledesma** ejecute dicho proyecto en la Institución que tan dignamente dirige.

Concedor de su amplio y generoso espíritu de apoyo, estoy seguro que aceptará nuestra solicitud, por lo que aprovecho la ocasión para expresarle el agradecimiento anteladamente por la deferencia que brinde al presente.

Atentamente,



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FILIAL LA LIBERTAD-SEDE TRUJILLO

Dr. Javier Ulloa Siccha
Director General



Recibido
25/11/16

Nelson Vasquez
DIRECTOR

JLUS/DG
Bcc/sec
Archivo.

