



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Doctora en Educación**

**AUTORA**

Mg. Atoche Chunga, Diana

**ASESORA**

Dra. León More, Esperanza

**SECCION**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PIURA-PERÚ**

**2018**

# PAGINA DEL JURADO



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:40AM del día 17 de enero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: HABILIDADES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE SULLANA-2018, presentada/o por el /la bachiller ATOCHE CHUNGA, DIANA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADO  
con MÉRITO

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apt para recibir el grado de DOCTOR EN EDUCACIÓN

Piura, 17 de enero de 2019



DR. LUGO DENIS DAYRON  
PRESIDENTE

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO  
SECRETARIO

DRA. LEÓN MORE ESPERANZA  
VOCAL



## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Por haberme permitido llegar a cumplir esta meta y por haberme dado salud para lograrla, por despertar mi sabiduría para llegar a la meta.

### **A MIS PADRES**

Pejania y Pedro por tener en mis recuerdos sus ejemplos y por ser referentes a mi superación personal y profesional

### **A MI FAMILIA**

Esposo, hijos e hijas por su paciencia, perseverancia, constancia y su incondicional apoyo que me han brindado a lo largo de esta investigación, dedicándoles mi éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesora de Tesis, Dr. Esperanza León More, a mis colegas de mi institución educativa donde laboro y a todas las colegas de las diferentes instituciones educativas del nivel inicial por su aprecio y colaboración desinteresada en el desarrollo de la presente investigación.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

YO, Atoche Chunga Diana; estudiante del Doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 03583794, presento ante ustedes la tesis titulada "Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana-2018"

Así mismo declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes, observaciones consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada no total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagio, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados, son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas del otro), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Agosto 2018.



---

Mg. Atoche Chunga Diana

DNI N° 03583794

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

Presento la tesis doctoral titulada “Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana-2018”, cuyo propósito es: Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana-2018

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para alcanzar el grado académico de doctor en educación

La tesis doctoral se conforma por diversos capítulos (VIII), acorde al protocolo aceptado por el departamento de investigaciones de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Señores miembros del jurado se pone a disposición la presente investigación para su respectiva evaluación, esperando que alcance su aprobación para su respectiva defensa y sustento.

La Autora.

## INDICE

### PAGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
<b>1.- INTRODUCCION.....</b>	<b>16</b>
1.1 Realidad problemática.....	16
1.2 Trabajos previos.....	20
1.2.1 Internacionales.....	20
1.2.2 Nacionales.....	22
1.2.3 Locales.....	25
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	26
1.3.1 Marco Teórico.....	26
1.3.1.1 Definiciones: Habilidades Interpersonales.....	26
A.- Atención y escucha.....	27
B.- La Motivación.....	27
C.- Concreción.....	27
D.- Empatía.....	28
E.- Inmediatez.....	29

F.- Genuidad.....	29
G.- Contrastación.....	29
1.3.1.2 Teorías sobre Habilidades Interpersonales.....	30
A.- De las relaciones interpersonales de Schutz .....	30
B.- De las Relaciones interpersonales Rogers.....	31
C.- Teoría interpersonal de Sullivan.....	32
D.- De la Inteligencia emocional de Daniel Goleman.....	32
E.- De las inteligencias múltiples de Gardner.....	33
1.3.1.3 Definiciones de Clima Institucional.....	34
1.3.1.4 Dimensiones del Clima Institucional.....	35
A.- La Comunicación.....	35
B.- La Satisfacción.....	36
C.- El Reconocimiento.....	36
D.- La Autonomía.....	37
E.- Trabajo Colaborativo.....	37
1.3.1.5 Teorías sobre Clima Institucional.....	38
A.- Teorías Clima Institucional.....	38
B.- Teoría Clima organizacional de Rensis Likert.....	38
C.- Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo.....	39
D.- Teoría del Comportamiento de Maslow.....	39
1.4 Formulación del problema.....	40
1.5 Justificación del estudio.....	41
1.6 Hipótesis.....	41



1.6.1 Hipótesis General.....	41
1.6.2 Hipótesis Específica.....	42
1.7 Objetivos.....	44
1.7.1 Objetivo General.....	44
1.7.2 Objetivo Específicos.....	44
<b>2.- MÉTODO.....</b>	<b>45</b>
2.1 Diseño de investigación.....	45
2.2 Variables.....	46
2.3 Matriz de Operacionalización.....	46
2.4 Población y muestra.....	52
2.4.1 Población.....	52
2.4.2 Muestra.....	53
2.5 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	54
2.5.1 Técnica.....	55
2.5.2 Instrumento.....	55
2.6 Validez y confiabilidad.....	56
2.7 Métodos de análisis de datos.....	57
2.8 Aspectos éticos.....	57
<b>III.- RESULTADOS.....</b>	<b>59</b>
<b>IV.- DISCUSIÓN.....</b>	<b>70</b>
<b>V.- CONCLUSIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>VI.- RECOMENDACIONES.....</b>	<b>76</b>

<b>VII.- REFERENCIAS.....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>81</b>
Anexo 01.....	81
Artículo Científico.....	81
Anexo 02.....	97
Instrumento: Habilidades Interpersonales.....	97
Anexo 03.....	99
Instrumento: Clima Institucional.....	99
Anexo 04.....	101
Matriz de Validación del Instrumento: Experto 01.....	101
Anexo 05.....	102
Matriz de Validación del instrumento: Experto 02.....	102
Anexo 06.....	103
Matriz de Validación del Instrumento: Experto 03.....	103
Anexo 07.....	104
Validez de contenido por juicio de expertos: Habilidades Interpersonales.....	104
Anexo 08.....	105
Validez de contenido por juicio de expertos: Clima institucional.....	105
Anexo 09.....	106
Ficha Técnica para el instrumento Habilidades Interpersonales.....	106
Anexo 10.....	109
Ficha Técnica para el instrumento Clima Institucional.....	109

Anexo 11.....	111
Protocolo de consentimiento informado.....	111
Anexo 12.....	112
Carta de Presentaciónn.....	112
Anexo 13.....	113
Autorización para aplicación del instrumento.....	113
Anexo 14.....	114
Protocolo de consentimiento informado.....	114
Anexo 15.....	115
Carta de Presentación.....	115
Anexo 16.....	116
Autorización para aplicación del instrumento.....	116
Anexo 17.....	117
Protocolo de consentimiento informado.....	117
Anexo 18.....	118
Carta de Presentación.....	118
Anexo 19.....	119
Autorización para aplicación del instrumento.....	119
Anexo 20.....	120
Protocolo de consentimiento informado.....	120
Anexo 21.....	121
Carta de Presentación.....	121

Anexo 22.....	122
Autorización para aplicación del instrumento.....	122
Anexo 23.....	123
Protocolo de consentimiento informado.....	123
Anexo 24.....	124
Carta de Presentación.....	124
Anexo 25.....	125
Autorización para aplicación del instrumento.....	125
Anexo 26.....	126
Matriz de Consistência.....	126
Anexo 27.....	129
Alfa de Crobach de Habilidades Interpersonales.....	129
Anexo 28.....	130
Alfa de Crobach de Clima Institucional.....	130
Anexo 29.....	131
Pruebas de normalidad.....	131
<b>INDICES DE TABLAS.....</b>	<b>46</b>
Tabla 01 Operacionalización de variables.....	46
Tabla 02 Población del estudio.....	53
Tabla 03 Muestra de estudio.....	54
Tabla 04 Correlación entre Habilidades Interpersonales y Clima Institucional...59	
Tabla 05 Correlación entre la dimensión Atención y Escucha.....	60

Tabla 06	Correlación entre la dimensión Motivación.....	61
Tabla 07	Correlación entre la dimensión Concreción.....	62
Tabla 08	Correlación entre la dimensión Inmediatez.....	63
Tabla 09	Correlación entre la dimensión Empatía.....	64
Tabla 10	Correlación entre la dimensión Genuidad.....	65
Tabla 11	Correlación entre la dimensión Contrastación.....	66
Tabla 12	Análisis porcentual Habilidades Interpersonales y Clima Institucional.	67
Tabla 13	Habilidades interpersonales y sus dimensiones.....	68
Tabla 14	Niveles de Clima Institucional.....	69

## RESUMEN

La presente investigación habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, ha sido estudiado con el propósito de determinar la relación entre habilidades interpersonales y el clima institucional en dicho contexto.

La metodología aplicada ha sido descriptiva correlacional con un diseño no experimental transversal; la población que se consideró en la investigación estuvo conformada por docentes, directoras, personal administrativo y auxiliares de educación del nivel inicial de instituciones públicas, seleccionándose una muestra no probabilística, por conveniencia conformada por un total de 150 trabajadores. Para la recogida de datos se utilizó la encuesta aplicada a través de dos cuestionarios, diseñados con preguntas relacionadas con las dimensiones de cada variable de estudio y debidamente consistente. El primer cuestionario consta de 40 ítems para medir habilidades interpersonales y el segundo consta de 27 ítems para evaluar clima institucional. Para obtener la confiabilidad del instrumento, se aplicó la prueba estadística de alfa de Cronbach para ambas variables a la muestra de estudio. Para el presente estudio los datos se procesaron con el software estadístico SPSS21, siendo relevante en el contexto de los aportes hechos en la investigación sobre habilidades interpersonales y el clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas del nivel inicial, al obtener un coeficiente de correlación de 0,426 y un nivel de significación estadística de 0,000. Los resultados indicaron que entre ambas variables existe correlación positiva moderada altamente significativa y una relación estadísticamente muy significativa entre la dimensión de atención y escucha de las habilidades interpersonales con las dimensiones de comunicación y trabajo colaborativo, con respecto a las dimensiones satisfacción, reconocimiento y autonomía del clima institucional fueron muy bajas significativas, sin embargo con la dimensión Motivación se hallaron correlaciones altamente significativas entre las dimensiones reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo.

**Palabras Claves:** Habilidades, interpersonales, clima, institucional.

La Autora

## **Abstract**

The present research called Interpersonal skills and its relation with the institutional climate in educational institutions of the initial level corresponding to the urban zone of the district of Sullana. It has been studied with the purpose of determining the relationship between interpersonal skills and the institutional climate in this context.

The applied methodology has been descriptive correlational with a transverse non-experimental design; The population that was considered in the research was conformed by teachers, directors, administrative staff and education assistants from the initial level of public institutions, selecting a non-probabilistic sample, for convenience, consisting of a total of 150 workers.

For data collection, the survey was applied through two questionnaires, designed with questions related to the dimensions of each study variable and duly consistent. The first questionnaire consists of 40 items to measure interpersonal skills and the second consists of 27 items to assess institutional climate.

To obtain the reliability of the instrument, the statistical test of Crobach's alpha was applied for both variables to the study sample. In the present study the data were processed with the statistical software SPSS21, being relevant in the context of the contributions made in the research on interpersonal skills and the institutional climate of the workers from the educational institutions of the initial level, when obtaining a correlation coefficient of 0.426 and a level of statistical significance of 0.000. The results indicated that between both variables there is a highly significant moderate positive correlation and a statistically very significant relationship between the dimension of attention and listening of interpersonal skills with the dimensions of communication and collaborative work, with respect to the dimensions satisfaction, recognition and autonomy of the climate Institutions were very low significant, however with the Motivation dimension, highly significant correlations were found between the recognition, autonomy and collaborative work dimensions.

**KEY WORDS:** Skills, interpersonal, climate, institutional.

**The author**

## **I.- INTRODUCCIÓN**

### **1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En el escenario mundial se han generado grandes cambios en los diferentes ámbitos sociales, políticos, económicos y sobre todo en el campo educativo, estos cambios demandan en los seres humanos poseer habilidades que los diferencian de los demás, sus relaciones sociales son controversiales así como las interacciones que se dan dentro de cada organización; el campo educativo forma parte de estas transformaciones y es aquí donde encontramos ciertas contradicciones y esto se circunscribe en investigar sobre habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional que se hace necesario atender. Schulmeyer (2002) indica:

Los últimos estudios relacionados a las docentes sobre el tema de educación y salud, a través de la Oficina Regional de Educación de la OREALC/UNESCO para América Latina y el Caribe, son un llamado de atención a la sociedad en particular a los responsables del perfeccionamiento competitivo y humano de los educadores así mismo por los deficientes efectos de los aprendizajes de los estudiantes que se visualizan en las investigaciones nacionales e internacionales. (p.76)

En el estudio participaron organizaciones conectadas aliadas al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación Peruana y el Ministerio de Educación, en este estudio se tuvo una población de 153 maestros, pertenecientes a distritos de Lima Metropolitana. O'hara (2006) señala:

He tomado en consideración este estudio puesto que muestra dimensiones muy relacionadas a la investigación realizada. Es necesario tener en cuenta en esta investigación los porcentajes y su interpretación donde se nos demuestran como se desarrollan las relaciones interpersonales en los maestros en el aula (p.34).

Tenti, (2005) afirma. "En un estudio comparativo del Instituto Internacional del Planteamiento de la Educación (IIPPE) sobre la condición docente en América



Latina, los resultados demuestran que los maestros proponen ser mas autonomos en el desarrollo de sus practicas pedagogicas” (p.98).

Zarragotia, (2001) señala. En estudio la formación de funcionarios publicos en Cuba, como desarrollar habilidades en el uso de tecnicas gerenciales, lo señala en el Programa para la Formación de gerentes publicos en gestion de recursos humanos; el Estado y gobierno Cubano desarrollan transformaciones economicas y estructurales, manteniendo su proyecto social que demanda una proyección estrategica dirigida al perfeccionamiento tanto del sistema empresarial como de la administración publica, en correspondencia con las características propias del país y tomando en consideración las condiciones del entorno. (p.49)

Hoy en día, el estudio de cómo las habilidades interpersonales afectan a la formación y vida de los equipos de trabajo, así como a su rendimiento, es fundamental, porque la mayor parte de trabajos en la actualidad se sustentan en la interacción de otras. Ferri (2001), afirma: “Las habilidades interpersonales reflejan la capacidad para ajustar la conducta a las diferentes demandas situacionales que pueden derivarse del trabajo conjunto e influenciar y controlar la respuesta de los otros”. (p.59).

Estudios recientes demuestran que las politicas educativas que se estan promoviendo como temas urgentes de la agenda en el pais, se promueve como parte fundamental la importancia de un clima institucional favorable, por ello parto mi investigacion de lo que señala Chiavenato (2007) afirma:

Si hablamos de clima institucional se tiene una mirada desde aspectos administrativos o de gestión en general, sin embargo es necesario resaltar que hace doce años se ha generalizado a la rama educativa, razon por la cual se debe conocer que toda comunidad educativa tiene niveles de participacion propiciando un clima organizacional desarrollando actitudes que interactuan entre si. (p.67)

En una muestra de 24 organizaciones colombianas y un total de 7,147 personas reportan que la imagen gerencial es una perrcepcion que los colaboradores se forman del estilo y actuaciones de su jefe; asi mismo, evidencia la calidad

percibida de las interacciones verticales en el trabajo e impacta significativamente cada una de las dimensiones del clima y, por consiguiente. Toro, (2001) señala. "Al incidir tan ampliamente sobre el clima organizacional, incide sobre la satisfacción de las personas, sobre su compromiso, sobre su desempeño laboral y finalmente sobre su eficiencia, eficacia y productividad" (p.59).

Dichos resultados nos llevan a reflexionar sobre el rol de los maestros y del director y el situar que le corresponde desempeñar como " parte esencial y clave dentro y fuera del aula de clases, indagar mas a profundidad sobre los factores asociados en sus relaciones definidas en una autonomia restringida, relaciones verticales, falta de iniciativa para resolver situaciones y un ambiente escolar desfavorable, contribuyendo a la ruptura relaciones y por ende a una desmotivacion en los aspectos profesional y personal.

Desde el enfoque local, tambien nos encontramos con problemas educativos debido a una diversidad de amplios factores: deficiente aplicación en el desarrollo de sus sus practicas pedagogicas, escasa participacion de todos los actores educativos en tomar la iniciativa, deficiencias en habilidades interpersonales es decir no existen vinculos afectivos entre ellos, sus relaciones son inestables, y muchas veces no regulan sus emociones. La escuela es uno de los entornos claves en donde definimos sentimientos, emociones, motivaciones, afectos, actitudes, comportamientos, comunicación, encontrando que la mayoría de docentes debe enfatizar y promover el desarrollo de estas habilidades para potenciar un buen clima institucional.

Por ello creemos que las habilidades interpersonales. Son fundamentales desarrollarlas para la eficacia institucional. Fischman (2006), señala. "La persona al trabajar dentro de una institución porta un conjunto de características, que al relacionarse con los demás empleados pueden generar situaciones de conflicto o de aceptación que repercute en el clima institucional" (p.89).

En el ambito de la investigación por parte de las directoras, docentes, personal administrativo y auxiliares de educación de las Instituciones educativas publicas del nivel inicial, objeto de este estudio; instituciones representativas de la

zona urbana del distrito de Sullana, se observa ciertas carencias de habilidades interpersonales, producto de ello existe un clima institucional desfavorable, esto se evidencia en las quejas, denuncias de parte de directivos, docentes o personal administrativo que hacen entre ellos y a nivel de la Unidad Educativa Local de Sullana, en donde más del 50% de instituciones educativas objeto de este estudio, existen conflictos y /o ruptura de relaciones interpersonales. Así mismo, este tipo de ruptura genera un clima institucional deteriorado entre todos los trabajadores de la institución, Murillo (2016), refiere. “Que el comportamiento y la actitud de las personas que laboran en una institución educativa va a determinar su éxito y calidad” (p.70).

Ante la insatisfacción de estas habilidades interpersonales existe una falta de comunicación entre todos y no se hace nada para incentivar, estimular y fomentar el desarrollo de habilidades de atención y escucha, motivación, empatía, comunicación, autenticidad, etc., al interior de cada institución, ni por solucionar de forma asertiva los conflictos internos. Estas deficiencias son percibidas por toda la comunidad educativa en algunos casos los Padres de familia, deciden alejar a sus hijos e hijas de la institución por su desfavorable clima institucional.

Los resultados del diagnóstico causal nos ha dotado de un conocimiento y comprensión de un fenómeno social sobre la problemática existente en habilidades interpersonales y clima institucional, esto servirá de base para intentar descubrir como se han ido desarrollando y formando el constructo, permitiendo entender que hay que tener en cuenta todo el contexto organizacional así como el desarrollo de las habilidades interpersonales entre sí, así conseguiremos investigar y cuestionar ambas variables, a través de esta investigación con el fin de alcanzar nuevos conocimientos válidos sobre la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

## 1.2 TRABAJOS PREVIOS.

### 1.2.1 A nivel Internacional.

Espinoza. (2014), Presenta la tesis titulada *“Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón”* Cartagena, Colombia. Se realizó una investigación crítico propositiva, su población estuvo conformada por el personal directivo, docentes, auxiliares, personal administrativo y asistente, en una muestra de 60 personas, aplicándose un instrumento como es la encuesta para determinar el grado de relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional, concluyendo que el 61% tiene serias deficiencias en relación al manejo de las relaciones interpersonales la misma que acrecienta el deterioro del clima institucional, del mismo modo se demuestra que quienes dirigen la institución Independencia Americana, no motivan al personal y así lo demuestra el 61% encuestados, al señalar que la motivación es a veces lo que repercute en su autoestima, percibiendo carencia de lineamientos motivacionales en la institución.

Becerra, (2006) Realiza la investigación *“¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?”* Universidad de Sevilla, España. Aplico un diseño cualitativo-cuantitativo, constituido por fases correlativas. El Instrumento utilizado fue un cuestionario COCE de clima educativo. Población centros educacionales de la novena región. La muestra se conformó de un muestreo de tipo no probabilístico; por conveniencia, conformada por 404 sujetos pertenecientes a un total de 15 centros educacionales básicos. Concluyendo que la dimensión con más aceptación en la apreciación del ambiente educativo es “habilidades interpersonales de las maestras” existiendo una dependencia positiva entre habilidades interpersonales entre maestras y ambiente educativo percibido en la Universidad de Sevilla- España.

Se cita la tesis doctoral de Benito, (2006). *“Las relaciones interpersonales de los profesores en la gestión educativa”* Universidad de Salamanca, España. La investigación fue de tipo descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. Utilizó cuestionario en escala de Likert que aplicó a una muestra de 86 docentes, y obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,765, y concluye que: existe una relación positiva y significativa entre las actitudes socio afectivo y la gestión educativa así también entre el manejo de conflictos y gestión educativa.

Se encuentra el estudio titulado de Matos, (2009). *“Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes”*. Universidad de Zulia, Venezuela. Se planteó como objetivo fundamental diseñar un modelo de intervención para mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales entre docentes y directivos del Núcleo Escolar Rural 365, del municipio Valera estado Trujillo. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional con diseño de campo no experimental. La muestra estuvo compuesta por veinte (20) docentes y dos (02) directivos a quienes se le suministro un cuestionario de ciento cincuenta (150) ítems, validado por tres (3) expertos, y para el cálculo de la confiabilidad se utilizó una prueba piloto aplicando, posteriormente la fórmula coeficiente de Alfa-Cronbach donde el instrumento alcanzó una confiabilidad de 0,71 significando que el instrumento fue confiable. Se analizaron los datos utilizando la estadística descriptiva mediante el cálculo de frecuencias para luego obtener valores promedios en las subdimensiones y dimensiones de cada variable. “Los resultados revelaron que; el proceso de comunicación y las relaciones interpersonales que existen entre directivos y docentes del NER 365, ubicado en el municipio Valera del estado Trujillo, no han alcanzado su pleno desarrollo ni los niveles óptimos, hecho que se revela, en el caso de la comunicación, en el predominio del tipo de comunicación descendente propia de contextos autoritarios, así como bajo el patrón acusador 15 centrado en faltas o errores que puedan cometer el personal de la institución. Respecto a las relaciones interpersonales, éstas se

caracterizaron por ser superficiales, con presencia de conflictos y marcadas por el individualismo”

### **1.2.2 Nacionales**

Se encontró el estudio de Ferro y Venancio (2008) “*Liderazgo y relaciones interpersonales de los directores de las IE estatales del distrito de San Martín de Porres de la Universidad César Vallejo*. Lima, Perú. Buscaron demostrar que el liderazgo y las relaciones interpersonales tienen una relación directa, su muestra fue de 71 directores, 293 docentes y 155 administrativos. Se utilizó el diseño no experimental correlacional; utilizaron dos cuestionarios: uno para directores y otro para docentes y administrativos una de liderazgo y una de relaciones interpersonales”. El instrumento fue validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad estadística mediante el estadístico Alpha de Cronbach. La conclusión a la que llegaron es que existe una relación directa entre liderazgo y relaciones interpersonales y que el liderazgo y las relaciones interpersonales en una escuela están muy relacionadas pues si no hay un buen estilo de liderazgo no hay buenas relaciones interpersonales y si el clima es malo se rompen las relaciones interpersonales, es por eso que todo director debe prepararse para poder dirigir y liderar la institución educativa y llevarla a hacer una institución educativa de calidad con buenas relaciones interpersonales.

Se cita la tesis doctoral de Montalvo, (2011). “*El Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones educativas de la Ugel 15 Huarochirí*. Lima, Perú. Método de estudio descriptiva – correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 318 sujetos, pertenecientes a las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL N°15 de Huarochirí, el tipo de muestreo utilizado es probabilístico, estratificado, proporcional, probabilístico en la medida que la muestra constituye un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidades de ser elegido; estratificado en la medida que la población está dividida en subgrupos, de acuerdo a la institución

educativa de procedencia, y proporcional dado que el tamaño de cada estrato se ha fijado teniendo en cuenta la población de individuos de cada institución. Se aplicaron dos encuestas a toda la muestra, las cuales permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes; la primera para medir la variable independiente y la segunda para medir la variable la dependiente. Aplico un cuestionario con puntuaciones valorando cada dimensión seleccionada. Los resultados encontrados indican que en las instituciones educativas el clima organizacional según la percepción de los sujetos encuestados se expresa en forma predominantemente en un nivel alto, asimismo predomina el nivel alto, respecto a la percepción del desempeño docente.

Recogemos lo que dice Paredes, (2010). *“Las habilidades interpersonales para la negociación según el estilo de vida y el nivel ocupacional en empresas productoras del Perú.* Estudio no experimental, transversal, con el diseño descriptivo comparativo. La población la conforman las empresas productoras del sector industrial, que han estado dispuestas a contribuir con el presente estudio: Laboratorio Farmacéutico Unido (LUSA); Ampollas Farmacéutica S.A. (AMFAVITRUM); Metal Metálica (HAUG); y AJEPER S.A.; La muestra estuvo conformada por los colaboradores, miembros o actores denominados trabajadores, de cada unidad de observación empresa, según los cuatro niveles ocupacionales. En total son 4 empresas peruanas productoras, consignadas en el ranking como empresas exitosas que incluye por un muestreo intencional, realizada mediante la selección de la totalidad de sus trabajadores estables y en los respectivos niveles ocupacionales: Ejecutivos, profesionales - técnicos, administrativos y obreros. Empleo dos cuestionarios: 1 cuestionario Monofactorial de los Estilos de Vida (IMEV) y el otro cuestionario de habilidades interpersonales para la negociación del conflicto (CHNCRR 2008). Concluyendo que las habilidades interpersonales para la negociación son significativamente mayores en los estilos de vida y Las Habilidades interpersonales para la negociación en

la población de empresas productoras en el Perú difiere entre el estilo de vida.

De igual modo tenemos a Loayza, (2016). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad Marcelino Champagnat-Surco-2016*. El objetivo del estudio fue “Determinar la relación que existe entre Clima institucional y Desempeño Docente en la Universidad Marcelino Champagnat- 2016” Consistió en una investigación básica, que se desarrolló bajo un diseño no experimental, transversal correlacional; para recoger la información acerca del Clima institucional y el desempeño Docente en la Universidad Marcelino Champagnat de Surco, para ello se emplearon dos cuestionarios para la toma de datos perceptivos, directamente a los docentes, dichos instrumentos fueron construidos y validados por expertos, es un estudio censal conformada por 90 docentes de las diferentes facultades de la (Universidad Champagnat). Las conclusiones del estudio indican que: Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,558 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , se concluye que: Existe relación significativa entre el Clima institucional y el Desempeño docente en la Universidad Marcelino Champagnat. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada lo que indica que las características del clima institucional determinan las capacidades para el desempeño docente.

Para el autor Remigio, (2016) en su tesis Doctoral “*Relaciones interpersonales y clima organizacional de las docentes de la institución educativa N° 6094 Santa Rosa Chorrillos*”, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima institucional según los docentes de la zona urbana de Huaral, 2015. La población es de 197 docentes, la muestra fue probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Relaciones interpersonales y el clima institucional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario entre las relaciones interpersonales, el cual



estuvo constituido por 24 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre) y el Cuestionario en bases teóricas de la clima institucional, el cual estuvo constituido por 26 preguntas, sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Índices: (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre) que brindaron información acerca del relaciones interpersonales y el clima institucional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el clima institucional según los docentes de la zona urbana Huaral, 2015, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.567, represento una moderada correlación entre las variables.

### **1.2.3 Locales**

No se han encontrado muchos estudios doctorales similares a nivel local

Desde la misma perspectiva tenemos la investigación de Ancajima (2014). *Red Educativa Marcelino Champagnat, clima de la organización afecta el desempeño de los docentes*, estudio realizado en la Universidad César Vallejo Piura, el objetivo fue revisar si ambas variables correlacionan y en qué medida se relacionan. El estudio sigue una metodología cuantitativa, corresponde al diseño de una investigación No experimental, es de tipo descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 178 docentes de ambos sexos que laboran en las Instituciones educativas de la Red, la muestra fue probabilística y quedó conformada por 103 docentes, el muestreo fue el estratificado, para recoger la información se elaboraron dos instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional y desempeño docente. Entre los resultados encontrados se establece que entre el liderazgo, clima organizacional y el desempeño docente existe relación importante en las instituciones educativas de Red, Sullana-Piura, ya que se ha logrado establecer un coeficiente de correlación de 0,622; correlación positiva moderada y significativa; aspectos que permite afirmar que el desempeño docente en

las instituciones educativas está siendo afectado, en parte, por el clima organizacional existente en los colegios.

### **1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1 Marco Teórico**

##### **1.3.1.1 Definiciones: habilidades Interpersonales**

Pelechano (1995). Señala. “las habilidades interpersonales son aquellas que se manifiestan en comprender las ideas y sentimientos de los que le rodean, permitir apoyo; motivar, confiar recíprocamente así como colocarse en la posición o punto de vista del otro para entender su problema”. (p.48).

Ramirez (2007) Señala: “Que la persona humana se le acepta o se le rechace en los diferentes equipos de trabajo, debe tener en cuenta en sus interacciones o relaciones altos niveles de comunicación, de pactos, discusiones, empatía, reconocimiento y autonomía” (p.91).

Perozo (2016) afirma. “Es la identificación, el reconocimiento de los conflictos, inquietudes y/o dificultades a los que se enfrentan, las determinaciones o iniciativas que se necesitan no podrían concretarse sin una comunicación asertiva” (p.19).

Galvan (2015) afirma. “A través de las habilidades interpersonales se logran significativos resultados en los aspectos social personal y profesional favoreciendo su adaptación. La ausencia de estas habilidades trae como consecuencia una pobreza, rechazo, aislamiento que tiende a deteriorar su bienestar y salud”(p.57).

Morales y Estevez (2010). “Habilidades interpersonales son conductas aprendidas para determinar, conectar y cooperar unos con otros y alcanzar un crecimiento personal e interpersonal, a través de un trabajo en equipo lo cual nos permite alcanzar metas orientadas al bien común” (p.39), teniendo en cuenta tal dimensiones que vamos a investigar en el presente estudio:

### **A.- Atención y escucha.**

Morales y Estevez (2010), “ atender y el escuchar son habilidades adjuntas, constituyendose fundamentales para llegar a la comunicación interpersonal efectiva. Asi mismo escuchar y comunicar al desarrollarse son relevantes y valiosas, razon por la cual debemos de estar atentos a escuchar todos los mensajes orales y no orales con la persona que dialogamos”(p.19).

### **B.- La Motivación.**

Robbins S. ( 2004) Señala que “Motivar y reconocer a los trabajadores en el cargo que desempeñan son habilidades muy significativas que inspiran un reto en los lideres. Es importante que los trabajadores se entreguen por convicción a sus actividades en los diferentes cargos, los lideres deben conocer sus habilidades, destrezas y potencialidades y de allí lograr la razon de su motivación. (p. 339)

Chiavenato (2007) Por otra parte. “Por la diversidad de personas hay tambien diferentes aspectos motivacionales: actitudes, valores, capacidades y el ambiente estos son influyentes para alcanzar objetivos, por ello a medida que el tiempo pase estos aspectos motivacionales son cambiantes , a pesar de ello estos cambios ayudan a fortalecer la conducta que es similar en todas las personas”(p. 76).

Maslow (2013) afirma. “La persona tiene carencias que necesitan ser complacidas en la medida que este motivada, estimulada. (p. 23)

McClelland (1987) señala. “El ser humano tiene la pasion de complacer o de gozar de sus necesidades, por ello el autor estudia: de Beneficios, poderío y adopción” (p. 39).

### **C.- Concreción**

Morales y Estevez (2010) Señala. "Habilidad interpersonal de suma importancia que favorece la necesidad de comunicarnos a un nivel más individualizado y practico. Al desarrollar esta habilidad la comunicacion es mas directa, transparente, consvicente y precisa el reconocimiento de los sentimientos y experiencias concretas" (p. 67).

Alonso y Gallego (1995). Esta habilidad tiene que ver con la aplicabilidad de las ideas, con la concreción de las mismas, con el pragmatismo de la vida. Son vitalistas y tienen facilidad para ver el lado positivo y útil de las cosas. En ellas se cumple lo del "aprender haciendo" (p. 34).

### **D.- Empatía.**

Una de las habilidades más importantes para el éxito de toda organización y deseables para todos los trabajadores, permitiendo entender y atender su perspectiva, lo reafirman:

Morales y Estevez (2010) señala. "La empatía consiste en colocarnos en el lugar del otro comprendiendo lo que expresa a través de la oralidad o gestual, cuando argumenta sustentando su opinión y la forma cómo aprehende, explica y analiza su realidad" (p. 45).

Respecto a la empatía Goleman, (1996) refiere. "La particularidad de la empatía se fundamenta en atraer sus emociones y la practica espontanea en una situación que nace de su propia acción" (p. 87).

Goleman (1996) afirma. "La Empatía se encuentra relacionada, enchufada con otras habilidades interpersonales y consigo mismo. La conexión con uno mismo, a su vez, se aprende de una relación interpersonal" (p.66).

### **E.- Inmediatez**

Morales y Estevez ( 2010) señala. “Habilidad para debatir en forma amplia e inmediata entre individuos, en el momento oportuno y preciso de la situación o acontecimiento” (p. 339).

Esta Habilidad permite que una de las personas exteriorice su impresión, es decir exprese sus sentimientos al observarla con un lenguaje sincero y claro.

### **F.- Genuinidad.**

Morales y Estevez ( 2010) señala.“Es la habilidad para mostrarse y actuar ante los demás tal y como uno es, con autenticidad y con sus propias características. Tener relaciones auténticas, significa expresar lo que se siente sean estas emociones, necesidades, sentimientos positivos o negativos” (p. 47).

Rogers (1981) afirma. “La autenticidad es un modo de ser, el cual se evidencia en una fluidez que lleva al individuo a expresar honesta y francamente su particular manera de sentir y de reaccionar frente a sus experiencias, respetando tanto su individualidad como a las personas con las que se contacta” (p. 34).

Acevedo (2016) señala. “Ser autentico no es el resultado de un proceso espontaneo, sino que necesita, por parte del sujeto, de una decisión sostenida en el tiempo, a su vez esta decisión exige de un convencimiento profundo acerca de la validez de perseguir la autenticidad” (p. 53).

### **G.- Contrastación**

Morales y Estevez (2010) refiere. “Habilidad interpersonal fundamentada en una amplia consideración y tolerancia por el otro y en la atracción o afinidad que se manifiesta en el comportamiento del otro” (p.24).

Morales y Estevez (2010) afirma. “Contrastar es aproximarse y expresar el comportamiento que ha observado, su inestabilidad con lo que ha dicho o realizado” (p. 24).

Morales y Estevez (2010) señala. “Apoyar a que la otra persona se conozca así mismo y que reflexione, medite sobre su inestabilidad para que cambie su manera de actuar y de esta manera la relación se torne más beneficiosa para ambos, es la intención de desarrollar esta habilidad” (p. 24).

### **1.3.1.2 Teorías sobre habilidades interpersonales**

#### **A.- De las Relaciones Interpersonales De Schutz (1889):**

Schuyz (1989) señala. “Las situaciones interactivas entre administradores escolares (directores, docentes) revisten una gran importancia en el contexto educativo, dado que estas interacciones determinan qué es lo que esperan los administradores del cuerpo de docentes que dirigen” (p. 33).

La conducta interpersonal de la teoría de Schuyz (1989) “Toma como postulado de base la orientación de la conducta hacia los demás, partiendo de tres necesidades interpersonales básicas de inclusión, control y afecto” (p. 33).

Soto (2016) señala. “La interpretación de estas relaciones interpersonales se fundamenta en la relación hacia los demás, basándose que la persona tiene la obligación de relacionarse e interactuar unos con otros para conocerse, aceptarse, comprenderse y vivir en libertad” (p. 39).

Schuyz (1989), determina “Tres aspectos que manifiestan privacidades en las personas: inclusión, control, y afecto” (p. 36).

**La inclusión:** Se refleja a través del desarrollo de conductas para despertar el interés y la atracción por los otros. Schuyz (1989) señala. “Exigencia de ser y conectarse con otros, ser respetado como único y especial, que sienta la aceptación en el entorno

próximo a él y a su grupo, de ser incluido, comprendido y admirado” (p. 36).

**El control:** Se manifiesta en la exigencia de sentirse considerado por la otra persona como apto, eficiente y preparado, de la misma manera en su entorno también debe reflejar la consideración por los demás. Schuyz (1989) señala. “En esta necesidad se muestra el poder, la dominancia, la autoridad hacia los demás manifestándose en el comportamiento de la persona” (p. 36).

**El afecto.** Schuyz (1989) afirma. “Se manifiesta en exteriorizar emociones, intereses, simpatía, amor y pasión en sus relaciones personales y profesionales” (p. 36)

Satisfacción es una necesidad interpersonal que se concretiza en la existencia de un equilibrio entre estas tres zonas.

Considerando lo dicho, sostengo que la teoría de Schutz aporta a mi tema de estudio por que ayuda a comprender los procesos interaccionales a partir de las cuales los actores educativos necesitan realizar una inclusión positiva, sean capaces de tomar decisiones y que para que los conocimientos se interproyecten entre docentes se requiere de afecto.

## **B.- Teoría De Las Relaciones Interpersonales De Rogers**

Rogers (1981) señala. “Esta teoría tiene su origen en las clínicas, apoyada durante años de experiencia con pacientes, además de ser una teoría muy desarrollada y prospera durante muchos años y lógicamente muy construida, con una aplicación amplia” (p. 54)

Rogers (1981), opina “Que todas las personas buscan hacer lo mejor de sí mismo y de su esencia, alguna vez podrán equivocarse si eso sucede, será por no tener sueños ni ambiciones” (p. 54)

Esta teoría respalda lo investigado en lo que se refiere a la satisfacción y realización, buscar, descubrir relaciones estrechas con otros. Por otro lado considera como fundamental la importancia de la experiencia subjetiva que cada uno tiene de sí mismo y del mundo que los rodea, ya que no se trata de la realidad objetiva, sino de cómo vemos esa realidad. En este punto es importante aclarar que no hay una realidad absoluta, sino la finalidad es que la persona sea capaz de considerar en la realidad sus experiencias internas, al mismo tiempo que lo externo.

### **C.- La Teoría Interpersonal De Sullivan**

Sullivan (1953), conceptualiza. “La personalidad como un sistema de energía, con energías existentes, ya sea como la tensión (Potencial de acción), o como las transformaciones de energía (las propias acciones). Se divide en las necesidades de las tensiones y la angustia” (p. 87).

Sullivan (1953) afirma. “Las carencias son propias de la persona humana y pueden ser complacidas; la angustia, tiene otra mirada, es muy amplia y tiene que ser complacida de diferente manera. La confianza, la autenticidad va a permitir agotar la angustia, por ello el entorno en donde se desenvuelve o relaciona la persona es clave para obtener confianza” (p. 87).

En este estudio sobre habilidades interpersonales, la teoría de Sullivan lo respalda al buscar la integración mutua y complementaria con el fin de satisfacer recíprocamente sus necesidades. De esta visión de hombre se deriva una nueva concepción del desarrollo interpersonal.

### **D.- Teoría La Inteligencia Emocional De Daniel Goleman**

Goleman (1996) aclara. “Que existen elementos que definen ciertas diferencias entre un docente competente y un docente



medianamente competente, o entre un docente deficiente y un docente líder” (p. 78).

Goleman (1996) según este autor. “Las características que apoyan el constructor de la inteligencia emocional tienen que ver más con la capacidad para motivarse a sí mismo, con las expectativas que se poseen, con la persistencia en las frustraciones, con la autorregulación de los impulsos y del saber esperar, que con los índices académicos o profesionales que obtenga la persona” (p. 78).

El autor en su teoría sostiene la existencia de una gama de habilidades que se manifiestan en la conducta de la persona y a esta agrupación de habilidades las ha denominado “inteligencia emocional”, distinguiéndose: la autorregulación, la alegría, la empatía, la persistencia y la motivación, que desde la perspectiva de nuestro tema de estudio esta teoría la respalda ya que se tiene que garantizar el desarrollo de las habilidades interpersonales antes que las habilidades cognitivas ya que apuntan a nuestra capacidad de autorregularnos en el comportamiento diario.

### **E.- Teoría De Las Inteligencias Múltiples De Gardner**

Gardner (1993) afirma. “Toda persona nace y desarrolla capacidades, actitudes, habilidades y talentos en distintos niveles de desarrollo que las teoriza como «inteligencias»”(p. 23).

Gardner (1993) señala. “Inteligencia Interpersonal: capacidad de ponerse en el lugar del otro, entender a los demás y saber tratarlo. Nos sirve para mejorar la relación con los otros (habilidades sociales y empatía)” (p. 23).

Las personas que su comportamiento son irracionales poseen deficiente nivel de desarrollo en dos inteligencias (intrapersonal e interpersonal), para nuestro estudio atribuyo la investigación en la inteligencia interpersonal porque es de suma importancia y de necesidad de las personas comprender las motivaciones y

emociones individuales, no solo a nivel personal sino también en relación con los otros.

Esta teoría aporta a mi estudio espacios y estrategias que son utilizados en la regulación de la educación emocional con carácter preventivo, aspecto esencial del desarrollo profesional del maestro, permitiendo potenciar mejor la tarea educativa en toda su complejidad y también porque nuestra investigación necesita estimular al máximo las inteligencias personales porque son las que realmente educan a los líderes educativos y ayudan a reconocer los talentos y limitaciones, factores fundamentales para favorecer un buen clima institucional.

### **1.3.1.3 Definiciones de Clima Institucional.**

Estudiado desde muchas décadas atrás y que se vincula al planteamiento de otras disciplinas vinculadas al plano educativo y al comportamiento institucional, concepción que ha ido progresando y recibiendo el apoyo de otras ciencias relacionadas a la conducta humana, hoy este concepto se ha transformado y estudiado directamente en el campo educativo, es decir, se muestra como la comunidad educativa, participa, convive en la escuela, recibiendo diversidad de nombres en cuyo estudio lo llamaremos: clima institucional.

Lewin K., Lippit, R. y White, R., (1939) introducen el término “clima” (p. 45).

Brunet (1999), señala de “vital eficiencia para aquellas instituciones competitivas que persiguen lograr un mejor rendimiento de sus trabajadores y mejora en el servicio ofrecido”. (p. 56)

El clima institucional para Chiavenato (2007) lo determina. “El ambiente en donde se relacionan cotidianamente los miembros de la institución asociado a un nivel elevado de satisfacción” (p. 47).

Maldonado (2006) señala. “La carencia de su actuación en el desarrollo de sus desempeños están direccionadas a favorecer un clima

o ambiente favorable, que posibilite los cambios o adaptaciones que progresivamente alcanzaran los miembros de la comunidad educativa” (p. 16).

Según, Rodríguez D (2005) “Agrupación de características psicosociales de una institución, definido por principios o factores organizados” (p. 54).

Desde mi punto de vista, “Clima institución es toda organización orientada a satisfacer un bien común”.

#### **1.3.1.4 Dimensiones del Clima Institucional**

Chiavenato (2007) Determina. “Las siguientes dimensiones identificadas en esta investigación” (p.45).

##### **A.- La comunicación**

Chiavenato (2007) señala. “Es la transmisión de información y significados que ha evolucionado progresivamente de una persona a otra. Se refiere también, a la forma de interrelacionarse con otras personas a través de su cultura, religión, etnias, pensamientos y valores” (p.59).

Chiavenato (2007) afirma. “El autor enfatiza la operatividad de las instituciones que sin comunicación no pueden existir; ésta es la conducción que conecta y vincula todas sus partes” (p.59).

Robbins S. (2004) señala.”Es necesario comprender y reflexionar sobre la calidad e influencia de todos los miembros de una institución y la comunicación, necesitamos precisar dos factores importantes: de las habilidades interpersonales y de instrumento de gerencia” (p.17).

##### **B.- La satisfacción**

Chiavenato (2007) afirma. "El ser humano persigue sólo una manera de satisfacer sus necesidades y no la mejor manera de realizar un trabajo; sus ambiciones son referentes y siempre toma en cuenta cada experiencia vivida en la cotidianidad con la que se enfrenta." (p.67).

Ramirez y Sánchez (2006) señala. "En las instituciones se encuentran trabajadores satisfechos en sus cargos, sin embargo muestran rechazo a la institución por barreras burocrática para la que trabajan" (p. 63).

Robbins (2004) señala. "La persona sostiene una conducta o postura autentica en la Institución para conquistarla"(p.74). A sí mismo, la explica como una variante de conducta institucional, que nos señala la disposición de la persona frente a su referida ocupación.

Gibson (1996) afirma. "El comportamiento que asume el personal en relación a su trabajo, se manifiesta en contento y descontento" (p.23).

### **C.- El reconocimiento**

Chiavenato ( 2007) Indica que "Los trabajadores siempre esperan un reconocimiento a nivel social, el mismo que se puede mejorar" (p.17).

Dicho autor señala que "Las personas muchas veces solicitan reconocimiento por el desempeño eficiente de sus servicios y no siempre por dinero, por naturaleza humana ello motiva el seguir creciendo y esforzándose y sientan la satisfacción que su trabajo es valorado, estableciéndose como un elemento positivo para promover un ambiente institucional favorable".

Maslow (2013) Considera. "La necesidad del reconocimiento una de las más elevadas de la persona humana, afirmando que

interiormente eleva su autoestima, fortalece la confianza en sí mismo y hacia los demás, siente que cuando es reconocida en público su autoestima, respeto, renombre y popularidad se reconforta” (p.51).

#### **D.- La autonomía**

Hablar de autonomía en la actualidad y en educación está muy conexas a un eficiente desempeño docente, en donde se vuelve experto en movilizar capacidades, habilidades, actitudes, destrezas que le faciliten la actuación de su función formativa de manera autónoma.

Chiavenato (2007) señala. “Equipos de personas cuyas actividades y acciones son planteadas para generar un nivel superior de interdependencia que permitan tener autonomía y libertad en relación al desarrollo de trabajos” (p.27).

Es necesario tener en cuenta que la autonomía es parte trascendental para llegar a la cima del éxito de una institución de calidad, sin perder de vista que tiene que estar conectada a la responsabilidad, libertad, decisión, uno mismo, entre otras que se tienen que adquirir en la medida de su desempeño docente y del trabajo institucional en función a las metas de atención representados en los documentos de gestión.

#### **E.- Trabajo Colaborativo.**

Guitier y Gimenez (2000) señala. “Es interactuar y combinar destrezas, interés, y acuerdos que pone de manifiesto y aprende cada persona cuando interactúa con otras” (p.54).

Guitier y Gimenez (2000) “Intercambio es trabajo colaborativo así mismo los integrantes del equipo deben saber distinguir y sustentar sus opiniones, su manera de pensar a tal punto que todos apunten a un bien común” (p.54).

Gros (2007) señala. “Es un proceso en el que todos los integrantes del equipo asumen compromisos de trabajo y aprendizaje, teniendo como habilidades esenciales la comunicación y la negociación” (p.55).

### **1.3.1.5 Teorías sobre Clima Institucional**

#### **A.- Teorías Clima Institucional**

Dominguez, Ramirez y Garcia (2013) afirma. “Las personas transmiten sensaciones, pensamientos, emociones, patrones recurrentes de comportamiento, que determinan la actuación en la institución, y a nivel de equipos de trabajo, los trabajadores y el desempeño laboral ellos muestran una conexión entre sí” (p.83).

En el presente trabajo de investigación es imprescindible tener presente los enfoque que existen en relación al clima institucional pues nos llevara a seguir la luz en el campo educativo, con la intención de dar sustento a las dimensiones diseñadas para determinar la relación del clima institucional con habilidades interpersonales.

#### **B.- Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert**

Teoría de Rensis. Brunet (2011) tiene como proposito “Disntiguir porque se origina y cual es la consecuencia de la naturaleza de los climas: favorables o desfavorables que se investigan, permitiendo estudiar la relación de las variables que se sustentan en el ambiente que se observa” (p.48).

Brunet (2011) nos dice “manera como se comportan, actúan los trabajadores es provocado en algunas ocasiones, por la conducta administrativa y otras veces por los factores o condiciones que existen en la institución sean internas o externas que éstos perciben y, por otra parte, por sus relaciones, interacciones,

vivencias, sus dudas, expectativas, sus necesidades y sus patrones de crianza” (p.78).

Likert (1967) estudia. “El impacto que las condiciones del clima tenían en el rendimiento laboral. Considera que el clima organizacional se puede estudiar en tres variables: las explicativas o causales, las intermedias y finales” (p.79).

### **C.-Teoría De Las Relaciones Humanas de Elton Mayo**

Mayo (1880-1949) señala. “Esta teoría se originó de la fatalidad que se realizaba contra las personas, el interés fue de reparar una deficiente postura de deshumanización del trabajo, que comenzó al practicar la violencia, la tortura a las personas trabajadoras las cuales se les forzaba a realizar trabajos inhumanos” (p.54).

Mayo (1880-1949) señala. “Las motivaciones, carencias, dificultades y el estudio del hombre y su entorno social dentro de la empresa, nace esta teoría. Por ello, aspira que la persona humana es prioridad y lo más trascendental en una empresa u organización” (p.54).

### **D.- Teoría Del Comportamiento De Maslow**

Maslow (2013) Sustenta en su teoría motivacional que “De acuerdo en cómo se complacen las privaciones fundamentales de la persona, creceremos profesionalmente y ambicionaremos a cumplir nuestras metas a un nivel muy alto” (p.47).

Esta teoría apunta en la cantidad de carencias que tiene la persona en aspectos funcionales, orgánicos, de confianza, de interacción, de apego y formación.

Maslow (2013) El autor categoriza. “El déficit de estas carencias en índices de satisfacción, tal es el caso que las ubica en niveles,

y fundamenta como de más alto superior la satisfacción de existencia de la persona y en un segundo plano las que se pueden recompensar”(p.47).

Maslow (2013) afirma. “La Percepción fundamental de esta categoría es que las carencias más elevadas se han complacido y estas se apropian de nosotros” (p.47).

## **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre las habilidades Interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana?

### **1.4.2 Problema Específicos**

¿Qué nivel de desarrollo presenta las habilidades interpersonales en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana?

¿Qué nivel de desarrollo presenta el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana?

¿Existe relación entre las dimensiones de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana?

## **1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.**



Esta investigación se justifica desde el enfoque práctico, porque siendo el tema de las habilidades interpersonales y el clima institucional, un aspecto central de los procesos que vive la comunidad educativa, para que esta pueda lograr sus objetivos, es necesario tener información que permita avanzar en la reflexión y plantear desde posiciones informadas respuestas a las interrogantes relacionadas con la mejora del clima de trabajo lo cual se evidencia en los resultados. De esta manera se podrá diseñar estrategias o políticas orientadas a mejorar el clima institucional, el cual constituye un factor importante para alcanzar los objetivos planteados en una institución.

La presente investigación se justifica teóricamente ya que el estudio se hace sobre la base de teoría que sustenta las dimensiones tanto del clima institucional como de las habilidades interpersonales, en tal sentido esta investigación aporta la validación del nivel en que las dimensiones estudiadas son asumidas realmente por la percepción de los sujetos investigados; es decir el conocimiento científico que aporta está cimentado en la teoría tanto del clima institucional como el de las habilidades interpersonales que puede ser utilizada por otros investigadores inquietos por esta temática.

Metodológicamente se contribuye porque se diseñó y utilizó un cuestionario de relaciones interpersonales y de clima institucional que puede ser evaluado y generalizado en su momento.

## **1.6 HIPÓTESIS**

### **1.6.1 Hipótesis General**

H1: Existe una relación significativa en las habilidades Interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017

H0: No existe una relación significativa en las habilidades Interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas:**

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de atención y escucha y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de atención y escucha y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de motivación y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de motivación y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de concreción y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de concreción y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de empatía y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de empatía y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de inmediatez y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de inmediatez y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de Genuidad y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de Genuidad y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de contrastación y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de contrastación y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

## **1.7 OBJETIVOS**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre las habilidades Interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017

### **1.7.2 Objetivos específicos**

Describir el nivel de habilidades interpersonales de las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Describir el nivel del clima institucional de las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de atención y escucha y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de motivación y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de concreción y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de empatía y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de inmediatez y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de genuidad y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de contrastación y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana 2017.

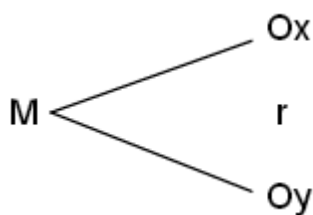
## II.- MÉTODO

Bunge (2007) “un procedimiento regular y bien especificado para hacer algo, una secuencia ordenada de operaciones dirigidas a un objetivo”.

### 2.1 Diseño de investigación

Descriptivo Correlacional. No experimental transversal.

En este sentido, la presente investigación nos permite recolectar información en un momento determinado y” conocer la correlación que existe entre ambas variables” Hernández, Fernández y Baptista (2,014). (Habilidades interpersonales y clima institucional) en una misma muestra de sujetos cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable Habilidades interpersonales

Oy = Observaciones de la variable Clima institucional

r = Índice de relación entre ambas variables.

### 2.2 Variables :

## Habilidades Interpersonales

Clima Institucional.

**TABLA N°1**

### Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<b>Habilidades Interpersonales</b>	<p>Morales y Estévez (2012) Habilidades interpersonal es son conductas aprendidas para determinar, conectar y cooperar unos con otros alcanzar un crecimiento personal e interpersonal, a traves de un trabajo en equipo lo cual nos permite alcanzar metas</p>	<p>Habilidades interpersonales se midieron a través de un Cuestionario con una lista de 40 ítems que miden las dimensiones: atención y escucha, motivación, concreción, empatía, inmediatez, genuidad y contrastación, con una escala de medición tipo Likert (AV,N, S)</p>	<p><b>Atención y escucha</b> Morales Estévez (2012). “ atender y el escuchar son habilidades adjuntas, constituyendose fundamentales para llegar a la comunicación interpersonal efectiva. Asi mismo escuchar y comunicar al desarrollarse son relevantes y valiosas, razon por la cual debemos de estar atentos a escuchar todos los mensajes orales y no orales</p>	<p>Comunicación interpersonal efectiva Comunicación y percepcion Mensajes verbales y no verbales Habilidad de atender y escucha</p>	Ordinal

orientadas al bien comun, teniendo en cuenta tal dimensiones que vamos a investigar en el presente estudio:atención y escucha, motivación, concreción, empatía, inmediatez,genuinidad y constrastación.

con la persona que dialogamos.

---

**Motivación**

McClelland (1989)	Es la pasión de complacer o de gozar de sus necesidades, por ello el autor estudia: Beneficios, poderío y adopción.	Busqueda de desafíos Éxito personal Superación personal Deseo de influir hacia los demás Controlar Impactar en los otros Establecer relaciones y ser parte del grupo
-------------------	---	---

---

**Concreción**

Morales y Estevez, (2010).	Habilidad para comunicar	
Habilidad interpersonal de suma importancia que favorece la necesidad de comunicarnos a un nivel más individualizado y practico. Al desarrollar esta habilidad la comunicacion es mas directa, transparente, consvicente y		Expresion y comprensión Relacion de confianza Relacion interpersonal Análisis y resolución de problemas.

---

precisa el  
reconocimiento  
de los  
sentimientos y  
experiencias  
concretas.

---

**Empatía**  
Morales y Estevez, (2010),  
consiste en colocarnos en el  
lugar del otro comprendiendo lo  
que expresa a través de la  
oralidad o gestual, cuando  
argumenta sustentando su  
opinión y la forma cómo  
aprehende, explica y analiza  
su e realidad.

---

**Inmediatez**  
Morales y Estevez, (2010),  
habilidad para debatir en forma  
amplia e inmediata entre  
individuos, en el momento  
oportuno y preciso de la  
situación o acontecimiento.

---

Habilidad para discutir  
Relación interpersonal  
Habilidad de atención y  
escucha  
Habilidad de empatía y  
Confrontación.

---



---

**Genuidad** y Comportamiento eficaz  
 Morales y Estevez, (2010).  
 Es la habilidad para mostrarse y actuar ante los demás tal y como uno es, con autenticidad y con sus propias características  
 Tener relaciones auténticas, significa expresar lo que se siente sean estas emociones, necesidades, sentimientos positivos o negativas.

---

**Contrastación** y Comunicación efectiva  
 Morales y Estevez, (2010)  
 Habilidad comunicativa interpersonal  
 fundamentada en un conocimiento empático  
 una amplia Relación de consideración y confianza  
 tolerancia por el Respeto mutuo  
 otro y en la atracción o afinidad que se manifiesta en el

---

comportamiento  
del otro.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Clima Institucional	Lo determina el ambiente en donde se relacionan cotidianamente los miembros de la institución asociado a un nivel elevado de satisfacción, tomando las siguientes dimensiones: comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo	Clima institucional se midió a través de un cuestionario con una lista de 27 ítems que miden las dimensiones: comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo, con una escala de medición tipo Likert (S, AV, N)	<b>Comunicación</b> Chiavenato (2009). Es la transmisión de información y significados que ha evolucionado progresivamente de una persona a otra. Se refiere también, a la forma de interrelacionarse con otras personas a través de su cultura, religión, etnias, pensamientos y valores	Habilidad interpersonal Comunicación interpersonal Comunicación organizacional Comprensión de significados	Ordinal
	Chiavenato (2007).		<b>Satisfacción</b> Chiavenato (2009). El ser humano persigue sólo una manera de satisfacer sus necesidades y no	Comportamiento organizacional Satisfacción con el trabajo Compromiso y satisfacción Buen desempeño	

la mejor manera de realizar un trabajo; sus ambiciones son referentes y siempre toma en cuenta cada experiencia vivida en la cotidianidad con la que se enfrenta

### **Reconocimiento**

Chiavenato Satisfacción (2009). Es una de satisfacción de necesidades las necesidades Percepción más elevadas de social la persona de Motivación sentirse humana reconocida, Autoestima motivada

Percepción social dentro de una institución

### **Autonomía**

Chiavenato Interdependencia (2009). Alto grado Capacidad de decisión interdependencia Toma de de una persona decisiones para tomar Actuar libremente

decisiones con  
responsabilidad.

**Trabajo colaborativo.** Proceso de interacción Guitert y Gimenes, (2000). Comunicación Es interactuar y combinar destrezas, Colaboración Negociación. interés, y acuerdos que pone de manifiesto y aprende cada persona cuando interactúa con otras, teniendo como habilidades esenciales la comunicación y la negociación.

## **2.4 Población y muestra.**

### **2.4.1 Población:**

Según, Hernández y Baptista (2014) refieren que es un “conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, o en sí, la serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo” (p.174). Teniendo en cuenta el problema, la población que se consideró dentro del desarrollo de la investigación la conformaron las docentes, directoras, personal administrativo y auxiliar de educación inicial de las II.EE. de la zona urbana del Distrito de Sullana que suman un total de 291.

**Tabla 2**

*Directoras, docentes, administrativo y auxiliar de Educación nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.*

IE	N
N° 512	50
N° 502	40
N° 511	45
N° 073	11
N° 503	22
N° 320	08
N° 337	09
N° 345	06
N° 501	24
N° 512	28
N° 516	14
N°530	10
N°506	08
N°517	09
N° 536	07
Total	291

*Fuente: ESCALE-MINEDU*

#### **2.4.2 Muestra**

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, Hernandez y Baptista (2014) señala. “las muestras no probabilísticas también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal” (p.65) debido a que es de interés del investigador obtener información de todos los trabajadores que laboran en las instituciones antes mencionadas. Por lo tanto la muestra quedo conformado por un total de 150 entre directoras, docentes personal administrativo y auxiliar.

#### **Criterios de inclusión:**

1. Docentes mujeres de nivel inicial de instituciones educativas públicas.

2. Docentes de todas las aulas.
3. Directivos, administrativos y auxiliares.

### **Criterios de exclusión**

- 1.- Docentes del nivel primario y secundario
- 2.- Trabajadores de las instituciones educativas del nivel inicial, que laboran fuera del cercado de Sullana
- 3.- Docentes y administrativos que no se encuentran presentes el día de la aplicación del instrumento.

### **Tabla 3**

*Directores, docentes, administrativo y auxiliares de educación inicial de la zona urbana del distrito Sullana, 2017.*

I.E N°	Docentes
	N
N° 502	40
N°512	50
N° 073	11
N° 516	14
N°536	07
N°506	08
N°501	20
Total	150

Fuente: ESCALE-MINEDU

### **2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Dentro de este estudio se recogió información a través de técnicas e instrumento cuantitativo, teniendo en cuenta la finalidad perseguida por este tipo de estudio.

Se aplicaron instrumentos para medir las variables: habilidades interpersonales y clima institucional de acuerdo a los objetivos propuestos

En este proceso, el instrumento de medición o de recolección de datos tiene un papel fundamental. El instrumento aplicado tuvo en cuenta requisitos

esenciales: confiabilidad, validez y objetividad, a fin de que el estudio permita un acercamiento preciso a la realidad en estudio.

Para su aplicación, como primer paso se les solicito su consentimiento de forma verbal para la participación del estudio. Posteriormente, se procedió a aplicar el instrumento que fue llenado en su totalidad. El primer cuestionario consta de 40 ítems y el segundo cuestionario consta de 27 ítems, cuya escala de medición fue: Ordinal siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

### **2.5.1 Técnica**

Se utilizó la encuesta para el recojo de información cualitativa en ambas variables: habilidades interpersonales y clima institucional, según Hernández y Baptista (2014) “la encuesta, es la recogida sistemáticamente de datos de poblaciones o de muestras de poblaciones que se obtienen a través de diversos instrumentos: entrevistas personales” (p.46). La cual nos permitirá obtener información de datos descriptivos que el encuestado pudo facilitar.

### **2.5.2 Instrumento**

Se aplico dos cuestionario, uno de ellos para medir habilidades interpersonales y otro para clima institucional, según Hernandez y Baptista (2014) “el cuestionario es la agrupación de interrogantes seleccionadas, para organizar los datos elementales para demostrar los objetivos, es una planificación sistemática para obtener información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema a investigar” (p.67).

Los cuestionarios se diseñaron (anexo) con preguntas relacionadas a los indicadores según las variables de estudio. Se aplicó a los 150 trabajadores de educación inicial de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017.

## **2.6 Validez y confiabilidad**

### **Validez**

La validez designa la coherencia con que un conjunto de puntajes de una prueba miden aquello que deben medir; la validez se refiere al grado en que una prueba proporciona información que es apropiada a la decisión que se toma (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p.260).

En la presente investigación se ha utilizado la validez de contenido; el cual es conceptualizado como el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, se trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir.

La validez de contenido no puede expresarse cuantitativamente es más bien una cuestión de juicio, se estima de manera subjetiva o intersubjetiva empleando, usualmente, el denominado Juicio de Expertos. Se recurre a ella para conocer la probabilidad de error probable en la configuración del instrumento.

Mediante el juicio de expertos se pretende tener estimaciones razonablemente buenas que ayuden a fortalecer el instrumento.

El instrumento de la presente investigación pasó por los procesos de juicio de experto con grado de Doctor, a quienes se les entregó una lista de cotejo con los criterios a evaluar: Coherencia, esencialidad, suficiencia y redacción; después de algunas sugerencias fue aprobado el instrumento

### **Confiabilidad**

Con la muestra piloto se realizó la confiabilidad del instrumento, aplicando la prueba estadística de alfa de Crobach, para ambas variables. (Ver anexo), teniendo el valor de 0.707, en relación al cuestionario de habilidades interpersonales, mientras que la confiabilidad del cuestionario de clima institucional es 0.873. Una vez que el instrumento fue validado y confiable, se aplicó a la muestra de estudio.

## **2.7 Métodos de análisis de datos**

Los datos recolectados para el estudio se registraron en una base datos creada para el estudio haciendo uso de Excel, una vez codificados los datos



y auditados se procedió a realizar el análisis de datos en dos niveles, en forma descriptiva y en forma inferencial; para la estadística descriptiva se elaboró la tabla de distribución de frecuencias, interpretando en ambos casos el mayor y menor dato. Para la estadística inferencial se analizó el coeficiente de correlación y la significatividad. Los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.0.

Se utilizó el coeficiente de correlación de rangos de Kendall (1938), denominado Tau-b de Kendall, para variables ordinales general. Una característica notable del coeficiente de Kendall es.

Para interpretar la correlación se sigue la tabla que establece (Hernandez y Baptista (2014) “sin embargo para efectos puramente funcionales” (p.58).

Se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov para hallar la normalidad o no anormalidad de las distribuciones de las variables, se evidencia que la variable Relaciones interpersonales obtiene un estadístico de 0,074 y una significación de 0,042, y por otro lado, la variable clima institucional alcanza un valor de 0,098 y una significación de 0,001. Estos resultados indican que las puntuaciones obtenidas se hallan dentro de distribuciones no normales o llamadas asimétricas.

## **2.8 Aspectos éticos**

En cuanto al aspecto ético Hernández (2016) considera. “Beneficencia, este principio se aplica a los directores, docentes, auxiliares de educación y personal administrativo, donde se consideró que la información obtenida será utilizada para determinar la relación que existe entre habilidades interpersonales y clima institucional en todas las instituciones del nivel inicial del distrito de Sullana. Dignidad: En este sentido todos los participantes que han sido seleccionados participaron de forma voluntaria en la presente investigación, exponiendo su sistema de conocimientos y habilidades ante el investigador. Justicia: Todos los sujetos de estudio, recibieron un mismo trato ya sea en la aplicación de los instrumentos y el consentimiento informado responde a una ética kantiana donde los seres humanos deben ser tratados como un fin en sí mismos y nunca como un medio para conseguir algo. Así,

los participantes del estudio han estado de acuerdo con ser informantes y, a su vez, deben conocer tanto sus derechos como sus responsabilidades dentro de la investigación. La finalidad del consentimiento para el presente estudio es que los sujetos aceptaron participar en la investigación cuando esta concuerda tanto con sus valores y principios como con el interés que les despierta el aportar su experiencia frente a la problemática estudiada. Sin que signifique algún perjuicio moral. La confidencialidad: Los códigos de ética hacen énfasis en la seguridad y protección de la identidad de las personas que participan como informantes de la investigación. La confidencialidad se refiere tanto al anonimato en la identidad de las personas participantes en el presente estudio, como a la privacidad de la información que es revelada por los mismos. Manejo de riesgos: El primero se refiere a que el investigador cumplió con cada una de las responsabilidades y obligaciones adquiridas con los estudiantes; el segundo está relacionado con el manejo posterior de los datos proporcionados” (p.88).

### **III.- RESULTADOS.**

#### **Tabla 4**

Correlación entre las Habilidades Interpersonales y el Clima Institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

---

#### **Medidas simétricas**

---

Valor

---

---

			Error asint.	típ. T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,426	,061	6,766	,000
N de casos válidos	150				

---

Fuente Cuestionario de las variables Habilidades interpersonales y Clima Institucional (2017)

Al establecer la relación entre las variables habilidades interpersonales y el clima institucional, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,426 y un nivel de significación estadística de 0,000. Estos resultados indicaron que entre ambas variables existe una correlación positiva altamente significativa

**Tabla 5**

Correlación entre la dimensión Atención y Escucha de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en instituciones del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

Atención y Escucha		
Comunicación	Coeficiente correlación	de ,288
	Sig. (bilateral)	,000
Satisfacción	Coeficiente correlación	de ,183
	Sig. (bilateral)	,012
Reconocimiento	Coeficiente correlación	de ,158
	Sig. (bilateral)	,033
Autonomía	Coeficiente correlación	de ,150
	Sig. (bilateral)	,045
Trabajo Colaborativo	Coeficiente correlación	de ,252
	Sig. (bilateral)	,001

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional (2017)

Se encontraron correlaciones positivas bajas y muy significativas entre la dimensión Atención y Escucha de las habilidades interpersonales con las dimensiones comunicación ( ,288) y trabajo colaborativo ( ,252). Sin embargo, entre la dimensión atención y escucha y las dimensiones satisfacción ( ,183), reconocimiento ( ,158) y autonomía ( ,150) las correlaciones fueron positivas muy bajas significativa.

**Tabla 6**

Correlación entre la dimensión Motivación de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

Motivación		
Comunicación	Coeficiente correlación	de ,153
	Sig. (bilateral)	,038
Satisfacción	Coeficiente correlación	de ,167
	Sig. (bilateral)	,024
Reconocimiento	Coeficiente correlación	de ,224
	Sig. (bilateral)	,003
Autonomía	Coeficiente correlación	de ,216
	Sig. (bilateral)	,004
Trabajo Colaborativo	Coeficiente correlación	de ,211
	Sig. (bilateral)	,006

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional. (2017)

Se hallaron correlaciones positivas bajas y altamente significativas entre la dimensión Motivación y las dimensiones reconocimiento (,224), autonomía (,216) y trabajo colaborativo (,211). Al contrario, se evidenciaron relaciones positivas bajas-significativas entre la dimensión motivación y las dimensiones comunicación (,153) y satisfacción (,167)

**Tabla 7**

Correlación entre la dimensión Concreción de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

Concreción		
Comunicación	Coeficiente de correlación	,132
	Sig. (bilateral)	,076
Satisfacción	Coeficiente de correlación	,131
	Sig. (bilateral)	,075
Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,160
	Sig. (bilateral)	,033
Autonomía	Coeficiente de correlación	,161
	Sig. (bilateral)	,033
Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,273
	Sig. (bilateral)	,000

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional. (2017)

Se encontró una correlación positiva baja muy significativa entre la dimensión Concreción y la dimensión Trabajo Colaborativo ( ,273). Por otra parte, se evidenciaron correlaciones positivas bajas significativas entre las dimensiones Reconocimiento ( ,160) y Autonomía ( ,161) con la dimensión Concreción. Sin embargo, se obtuvieron correlaciones positivas muy bajas no significativas entre la dimensión Concreción y las dimensiones Comunicación ( ,132) y Satisfacción ( ,131).

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión Inmediatez de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.*

Inmediatez		
Comunicación	Coeficiente correlación	de ,181
	Sig. (bilateral)	,015
Satisfacción	Coeficiente correlación	de ,036
	Sig. (bilateral)	,626
Reconocimiento	Coeficiente correlación	de ,089
	Sig. (bilateral)	,239
Autonomía	Coeficiente correlación	de ,092
	Sig. (bilateral)	,230
Trabajo Colaborativo	Coeficiente correlación	de ,234
	Sig. (bilateral)	,003

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional (2017)

El análisis correlacional determinó que entre la dimensión Inmediatez y el Trabajo Colaborativo (,234) existe una relación positiva baja altamente significativa. Asimismo, se identificó una relación positiva baja en la dimensión Inmediatez y Comunicación ( ,181).

**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión empatía de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.*

Empatía		
Comunicación	Coeficiente correlación	de ,117
	Sig. (bilateral)	,111
Satisfacción	Coeficiente correlación	de ,243
	Sig. (bilateral)	,001
Reconocimiento	Coeficiente correlación	de ,163
	Sig. (bilateral)	,028
Autonomía	Coeficiente correlación	de ,253
	Sig. (bilateral)	,001
Trabajo Colaborativo	Coeficiente correlación	de ,160
	Sig. (bilateral)	,038

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional (2017)

Se hallaron correlaciones positivas bajas muy significativas entre la dimensión Empatía y las dimensiones Satisfacción ( , 234) y Autonomía ( ,253). Por el contrario, se hallaron correlaciones positivas bajas significativas entre la dimensión Empatía y las dimensiones Reconocimiento ( ,163) y Trabajo Colaborativo ( ,038)



**Tabla 10**

*Correlación entre la dimensión Genuidad de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.*

Genuidad		
Comunicación	Coeficiente correlación	de ,264
	Sig. (bilateral)	,000
Satisfacción	Coeficiente correlación	de ,230
	Sig. (bilateral)	,002
Reconocimiento	Coeficiente correlación	de ,280
	Sig. (bilateral)	,000
Autonomía	Coeficiente correlación	de ,207
	Sig. (bilateral)	,006
Trabajo Colaborativo	Coeficiente correlación	de ,257
	Sig. (bilateral)	,001

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional (2017)

El análisis estadístico determinó que entre la dimensión Genuidad de las Habilidades Interpersonales y las dimensiones del Clima Institucional existen correlaciones positivas bajas altamente significativas.

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión Contrastación de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.*

Contrastación		
Comunicación	Coeficiente correlación	de ,191
	Sig. (bilateral)	,009
Satisfacción	Coeficiente correlación	de ,186
	Sig. (bilateral)	,011
Reconocimiento	Coeficiente correlación	de ,284
	Sig. (bilateral)	,000
Autonomía	Coeficiente correlación	de ,228
	Sig. (bilateral)	,002
Trabajo Colaborativo	Coeficiente correlación	de ,334
	Sig. (bilateral)	,000

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional. (2017)

Las correlaciones entre la dimensión Contrastación y las dimensiones del Clima Institucional fueron positivas bajas y muy bajas, pero altamente significativas, puesto que los niveles de significación estadística están a nivel de 0,01.

**Tabla 12**

*Análisis porcentual entre las habilidades Interpersonales y el Clima Institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.*

<b>Tabla de contingencia</b>						
Variables	Niveles		Clima Institucional			Total
			Malo	Bueno	Excelente	
Habilidades Interpersonales	Mala	f	17	20	5	42
		%	47%	29%	11%	28%
	Buena	f	17	33	11	61
		%	47%	49%	24%	41%
	Excelente	f	2	15	30	47
		%	6%	22%	65%	31%
Total		f	36	68	46	150
		%	100%	100%	100%	100%

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional. (2017)

El 65% de docentes indicó que en su institución educativa existe un excelente clima institucional y al mismo tiempo manifiestan que las habilidades interpersonales son muy buenas; el 49% de las docentes consideran que en la institución donde laboran existe un buen clima y al mismo tiempo alcanzaron buenas habilidades interpersonales. Por otro lado, se evidenció que el 47% presenta malas habilidades interpersonales y un mal clima institucional.

**Tabla 13**

*Niveles de las Habilidades interpersonales y sus dimensiones en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.*

Variable/Dimensiones	Categorías	Recuento	% del N de la columna
Habilidades Interpersonales	Mala	42	28%
	Buena	61	41%
	Excelente	47	31%
Atención	Mala	45	30%
	Buena	46	31%
	Excelente	59	39%
Motivación	Mala	44	29%
	Buena	80	53%
	Excelente	26	17%
Concreción	Mala	30	20%
	Buena	91	61%
	Excelente	29	19%
Inmediatez	Mala	18	12%
	Buena	92	61%
	Excelente	40	27%
Empatía	Mala	65	43%
	Buena	53	35%
	Excelente	32	21%
Genuidad	Mala	32	21%
	Buena	43	29%
	Excelente	75	50%
Contrastación	Mala	47	31%
	Buena	57	38%
	Excelente	46	31%

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales (2017)

Del 100% de las docentes evaluadas, el 41% considera que las habilidades interpersonales entre los colegas, directivos, administrativos y auxiliares son buenas; el 31% indicó que son excelentes y el 28% indicó que son deficientes (malas).

**Tabla 14**

*Niveles del clima institucional y sus dimensiones en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.*

Variable/Dimensiones	Niveles	Recuento	% del N de la columna
Clima Institucional	Malo	36	24%
	Bueno	68	45%
	Excelente	46	31%
Comunicación	Malo	40	27%
	Bueno	38	25%
	Excelente	72	48%
Satisfacción	Malo	48	32%
	Bueno	52	35%
	Excelente	50	33%
Reconocimiento	Bueno	32	21%
	Malo	93	62%
	Excelente	25	17%
Autonomía	Malo	15	10%
	Buena	95	63%
	Excelente	40	27%
Trabajo Colaborativo	Malo	54	36%
	Buena	94	63%
	Excelente	2	1%

Fuente Cuestionario de la variable Clima Institucional

En cuanto a la evaluación del clima institucional, en general aproximadamente  $\frac{3}{4}$  de la población investigada consideran que el clima institucional es de buena calidad, en tanto lo señalan como de excelente o de buen nivel; se observa asimismo que, el 45% de las docentes percibe un clima bueno, el 31% considera que es excelente y el 24% cree que es malo; en relación a estos resultados estamos describiendo el nivel de cada una de las dimensiones.

#### IV.- DISCUSION

Las habilidades interpersonales juegan un papel muy importante en la competitividad de las organizaciones, en tanto su relación es significativa en su clima laboral; en tal sentido cuando son bien desarrolladas en sus diversas dimensiones favorecen la atmósfera de trabajo.

Al obtener y analizar los datos de las fuentes ha permitido comprobar que existe relación entre las habilidades interpersonales y el clima institucional, según la muestra estudiada se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,426 y un nivel de significación estadística de 0,000. Estos resultados indicaron que “entre ambas variables existe una correlación positiva moderada altamente significativa”. Esta afirmación coincide con los hallazgos encontrados en la investigación de Remigio (2016), al concluir su tesis doctoral Relación interpersonal y clima organizacional, “existe evidencia para afirmar que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el clima organizacional” a si mismo con lo que dice Loayza (2016) en su estudio correlacional, “existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente” lo que indica que las características del clima institucional determinan las capacidades del desempeño docente. Es respaldado por la teoría organizacional de Likert “distinguir porque se origina y cuál es la consecuencia de los climas: favorables y desfavorables” permitiendo estudiar la relación de las variables que se sustentan en el ambiente que se observa.

Se encontraron correlaciones positivas bajas y muy significativas entre la dimensión Atención y Escucha de las habilidades interpersonales con las dimensiones comunicación y trabajo colaborativo. Sin embargo, entre la dimensión atención y escucha y las dimensiones satisfacción, reconocimiento y autonomía las correlaciones fueron positivas muy bajas significativas. Esto podría implicar el hecho de lo que sustenta: Morales y Estevez (2010)“ atender y el escuchar son habilidades adjuntas, constituyendose fundamentales para llegar a la comunicación interpersonal efectiva. Asi mismo escuchar y comunicar al desarrollarse son relevantes y valiosas, razon por la cual debemos de estar atentos a escuchar todos los mensajes orales y no orales con la persona que dialogamos” y “Es la transmisión de información y significados que ha

evolucionado progresivamente de una persona a otra. Se refiere también, a la forma de interrelacionarse con otras personas a través de su cultura, religión, etnias, pensamientos y valores”. Chiavenato (2007) “El autor enfatiza la operatividad de las instituciones que sin comunicación no pueden existir; ésta es la conducción que conecta y vincula todas sus partes”. p.59). Estas afirmaciones coinciden con lo que se plantea en el estudio comparativo del Instituto Internacional del Planteamiento de la Educación (IIPÉ) sobre la condición docente en América Latina Tenti (2005), los resultados demuestran que los maestros proponen ser más autónomos en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas. Respaldo este postulado con la teoría del comportamiento de Maslow (2013) “deficit de carencias son índices de satisfacción y la fundamenta como de más alto superior (la satisfacción) de existencia de la persona”

La investigación realizada nos demuestra que las correlaciones encontradas en el presente estudio, (tabla 03,04, 05, 06, 07,y 08) entre las dimensiones de motivación, concreción, inmediatez, empatía, Genuidad y contrastación de las habilidades interpersonales y las dimensiones del Clima institucional: comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo han sido positivas bajas, se hace necesario destacar el alto nivel de significación alcanzada entre ellas, no sin antes precisar la atención en relación a la no significatividad que se ha evidenciado en los resultados de correlación entre la dimensión concreción de habilidades interpersonales y las dimensiones de comunicación y satisfacción. Estos hallazgos coinciden con lo que en su investigación dice Matos (2009) “El proceso de comunicación y las relaciones interpersonales que existen entre directivos y docentes, no han alcanzado su pleno desarrollo ni los niveles óptimos, hecho que se revela, en el caso de la comunicación, en el predominio del tipo de comunicación descendente propia de contextos autoritarios” y Benito (2006). Concluye que la satisfacción de los docentes respecto a las relaciones interpersonales, influyen de manera positiva sobre el funcionamiento del claustro en los centros educativos. Ante los resultados que se evidencian hay que tener en cuenta lo que plantea Ramirez (2007) “Que la persona humana se le acepta o se le rechace en los diferentes equipos de trabajo y debe tener en cuenta en sus interacciones o relaciones altos

niveles de comunicación, de pactos, discusiones, empatía, reconocimiento y autonomía. De acuerdo con lo que plantea la teoría de las relaciones interpersonales de Schuz (1989) que tomo como aporte a mi estudio “comprender los procesos interaccionales para lograr una inclusión positiva, sean capaces de tomar decisiones y que para que los conocimientos se interproyecten se requiere afecto”

Del análisis de los resultados de este estudio en la tabla de contingencia se demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales y el clima institucional, por los resultados porcentuales obtenidos, el 65% de los trabajadores indico que en su institución educativa existe un excelente clima institucional y al mismo tiempo manifiestan que las habilidades interpersonales son muy buenas, el 49 % existe un buen clima y al mismo tiempo alcanzaron buenas habilidades interpersonales, mientras que el 47% presentan malas habilidades interpersonales y un mal clima institucional. Es posible comparar estos resultados con Becerra (2006), en su tesis doctoral *¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?* Concluyendo que la dimensión con más aceptación en la apreciación del ambiente educativo es “habilidades interpersonales de las maestras” existiendo una dependencia positiva entre habilidades interpersonales entre maestras y ambiente educativo. Por otro lado, se hace necesario comparar los resultados con lo que nos dice Ferro y Venancio (2008) las relaciones interpersonales en una escuela están muy relacionadas pues si no hay un buen estilo de liderazgo no hay buenas relaciones interpersonales y si el clima es malo se rompen las relaciones interpersonales. Fundamento con lo que plantea Ferri 2001, “Las habilidades interpersonales reflejan la capacidad para ajustar la conducta a las diferentes demandas situacionales que pueden derivarse del trabajo conjunto e influenciar y controlar la respuesta de los otros”. y Chiavenato (2007) “se debe conocer que toda comunidad educativa tiene niveles de participación propiciando un clima organizacional desarrollando actitudes que interactúan entre sí”.

Con respecto al nivel de habilidades interpersonales de las instituciones educativas, los resultados demuestran que del 100% de los trabajadores evaluados, el 41% consideran que son buenas, el 31% que son excelentes y el



28% que son malas en cuanto al nivel de clima institucional se ha obtenido que el 45% de los trabajadores perciben un clima bueno, el 31% excelente y el 24% malo, es decir que los niveles obtenidos en ambas variables están en proporción. Estos resultados corroboran conclusiones similares obtenidas en otros estudios, como Espinoza (2014) "*Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón*" concluyendo "que el 61% tiene serias deficiencias en relación al manejo de las relaciones interpersonales la misma que acrecienta el deterioro del clima institucional" y Montalvo (2011) hace un estudio de El Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones educativas de la Ugel 15 Huarochirí, concluye que "los resultados encontrados indican que en las instituciones educativas el clima organizacional según la percepción de los sujetos encuestados se expresa en forma predominantemente en un nivel alto, asimismo predomina el nivel alto, respecto a la percepción del desempeño docente. Fundamento con las aportaciones que hace la teoría de comportamiento de Maslow (2013) que "de acuerdo a como se complacen las privaciones fundamentales de la persona, crecemos profesionalmente y ambicionaremos a cumplir nuestras metas a un nivel muy alto" así mismo con la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1993) "cuando los comportamientos son irracionales poseen deficiente nivel en el desarrollo de las inteligencias" y "es necesidad de las personas comprender las motivaciones y emocionales individuales, no solo a nivel personal sino también en relación con los otros".

Con los resultados obtenidos aprobamos las suposiciones establecidas en el estudio que existe una relación significativa en habilidades Interpersonales y el clima institucional y una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones habilidades interpersonales y dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017 y rechazamos las hipótesis nulas.

## **V.- CONCLUSIONES**

Después del análisis de los datos el estudio llega a las siguientes conclusiones:

1. Los datos obtenidos son relevantes en el contexto de los aportes hechos en la investigación sobre habilidades interpersonales y el clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de educación inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, al obtener un coeficiente de correlación de 0,426 y un nivel de significación estadística de 0,000, estos resultados indican que entre ambas variables existe una correlación positiva moderada altamente significativa. (Tabla N° 01)
2. En las dimensiones de la variable habilidades interpersonales de (atención y escucha, motivación, concreción, inmediatez, empatía, genuidad y contrastación) se encontraron correlaciones positivas bajas con las dimensiones de la variable clima institucional (comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo. (Tabla N° 02)
3. En cuanto a al nivel de significación estadística se encontraron que la dimensión atención y escucha de las habilidades interpersonales con las dimensiones de comunicación y trabajo colaborativo fueron muy significativas y con las dimensiones satisfacción, reconocimiento y autonomía fueron muy bajas significativas, mientras que en la dimensión Motivación se hallaron correlaciones altamente significativas entre las dimensiones reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo y solo significativas con las dimensiones comunicación y satisfacción. (Tabla N° 02 y Tabla N°03)
4. En lo que respecta a la dimensión de concreción son muy significativas con la dimensión de trabajo colaborativo y bajas significativas entre las dimensiones reconocimiento y autonomía y no significativas con las dimensiones comunicación y satisfacción; por consiguiente se determinó que entre la dimensión inmediatez y el trabajo colaborativo la correlación es altamente significativa. (Tabla N° 04 y Tabla N°05)
5. En lo que se refiere a la variable empatía las correlaciones son muy significativas entre las dimensiones satisfacción y autonomía y bajas significativas con las dimensiones reconocimiento y trabajo colaborativo y con respecto a la dimensión genuidad y contrastación de habilidades

interpersonales hay una significatividad muy alta con las dimensiones del clima institucional. . (Tabla N° 06, Tabla N°07 y Tabla N° 08)

6. Los datos nos indican existe una relación entre las habilidades interpersonales y el clima institucional de los trabajadores objeto de este estudio al encontrar que el 65 % de los trabajadores indican que existe un excelente clima institucional al mismo tiempo que las habilidades interpersonales son muy buenas, el 49% consideran que existe un buen clima institucional y que las habilidades interpersonales son buenas, mientras que el 47% presentan malas habilidades interpersonales y por ende un mal clima institucional. (Tabla N° 09)
  
7. La descripción de la variable habilidades interpersonales evaluada a los trabajadores de las instituciones a través de las dimensiones (Atención, motivación, concreción, inmediatez, empatía, genuidad y contrastación) consideran que el 41% son buenas, el 31%indico que son excelentes y el 28% que son malas. (Tabla N° 10)
  
8. La descripción de la variable clima institucional evaluada a los trabajadores de las instituciones en dimensiones (comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo) perciben que el 45% un clima bueno, el 31%indico que es excelentes y el 24% cree que es malo. (Tabla N° 11)

## **VI.- RECOMENDACIONES**

- A los directores designados en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana promuevan el desarrollo de

habilidades interpersonales en las docentes, auxiliares y personal administrativo como un instrumento de mejora personal y profesional para potenciar y fortalecer cada día el clima institucional.

- A la Universidad César Vallejo de la ciudad de Piura publique el artículo científico producto de esta investigación en sus revistas indexadas y medios de difusión.
- Hacer conocer el presente informe a otros investigadores y colectivos de directivos, docentes, auxiliares de educación y personal administrativo con el fin de implementar y/o mejorar de acuerdo a su contexto.
- La presente investigación se llevó a cabo en una realidad específica por ello los logros alcanzados no se pueden generalizar, a excepción de los cuestionarios aplicados y sus medidas que se podrían adecuar o enriquecer basándose en teorías, metodologías que los respaldan. Replicar el estudio a otros contextos e incluir otras dimensiones a fines a las variables estudiadas.

## **VII.- REFERENCIAS.**

Ancajima, S. (2014). *Red Educativa Marcelino Champagnat, Clima de la organización afecta el desempeño de las docentes*. Universidad Cesar Vallejo-Piura.

- Arteaga, V. (2010). *Liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibida por los trabajadores de la Institucion Educativa Nacional "A"*. Lima.
- Becerra, S. (2006). *¿Como podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?*. España.
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación chaguramos II"*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Benito, B. (2006). *Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción*. Salamanca.
- Boeree, G. (2003). *Teorías de la personalidad, "Carl Rogers"*. México.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones, Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. Jalisco.
- Dominguez, Rámirez y García. S. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*. Perú.
- Espinoza, M. (2014). *"Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón"*. Cartagena, Colombia .
- Ferri, G. (2001). *Interacciones de habilidades sociales y capacidad mental sobre el desempeño laboral y salario*. España..
- Galván, C. (2015). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. España.
- García, M. y Luis, I. (2010). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de guanajuato*. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Gardner, H. (1993). *Teoría de las inteligencias múltiples*. España: Paidós Ibérica.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia Emocional*. Kairos.
- Gros, B. (2007). El problema de análisis de las discusiones asincrónicas en el aprendizaje colaborativo mediado. *De Educación a distancia*, 16. Jalisco.
- Guitier, M. y Giménez, f. (2000). *El Trabajo Cooperativo*. Barcelona: Gedisa.

- Hernández, R. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F. : Mc Graw-Hill.
- Hugo, P. (2013). *Las Habilidades Directivas y su repercusión en el clima organizacional*. México.
- Maldonado, G. (2006). *Clima organizacional y gerencia inductores del cambio*. Venezuela.
- Lewin, K., Lippit, R. y White, R. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. L. New York: Mc Graw Hill.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: Mc Graw Hill.
- Loayza, O. (2016). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad Marcelino Champagnat*. Surco-Lima.
- Martinez, e. a. (2010). *Teoría y practica de recursos humanos*. Germany Grin.
- Maslow, A. (2013). *Motivación y personalidad*. Francia: Santillana Ediciones UNESCO.
- Mayo, E. (1880-1949). *Teoría de las relaciones humanas*. Perú.
- McClelland. (1987). *Estudio de la Motivación humana*. España.
- Meza, A. (2015). *Resumen de la teoría de las relaciones humanas*. Academia.edu.
- Mocarro, D. (2014). *La teoría interpersonal de sullivan*. Lima.
- Montalvo, W. (2011). *El Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones educativas*. Huarochirí.
- Morales y Estévez. (2010). *Habilidades necesarias para establecer relaciones interpersonales efectivas*. España.
- O'hara, C. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad*. Lima: Olga Mejía.
- Becerra, F. (2008). *Climas educativos y pronósticos de violencia: condiciones*. Buenos Aires - México: Novedades educativas.
- Paredes, M. (2010). *Las habilidades interpersonales para la negociación según el estilo de vida y el nivel ocupacional en empresas productoras del Perú*. Perú.
- Pelechano, V. (1995). *Conceptualización y evaluación. Habilidades interpersonales en ancianos: conceptualización y evaluación*, España.

- Perozo, R.(2016). *Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector Asegurador*. Colombia: Universidad de Magdalena, Artículo de Investigación Científica y Tecnológica.
- Rámirez, A. (2007). *Estrategias de aprendizaje y comunicación*. Bogotá - Colombia: Educc
- Remigio, H. (2016). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de las docentes en la institución educativa N° 6094 Santa Rosa Chorrillos*. Chorrillos-Lima.
- Reyes, U. (2015). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. . La Rioja: Tutor Formación.
- Reynolds, D. (1997). *Las escuelas eficaces. Colección Aula XXI N°65*. Santiago de Chile: Editorial Santillana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. México: Mc. Graw- Hill.
- Rogers, C. (1981). *El proceso de convertirse en persona*. Barcelona: Paidós.
- Rojas, J. (2010). *Clima Institucional*.México.
- Schulmeyer, A. (2002). *Estado Actual de la Evaluación Docente en Trece Países de America Latina*. Barcelona.
- Schuyz, W. (1989). *Teoría de las relaciones personales*. Miami: ABC.
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Barcelona: Editorial EUB.
- Soto, J. (2016). *Teoría de las relaciones interpersonales de schutz fundamental interpersonal relations orientation: orientación de las relaciones interpersonales fundamentales*. Lima.
- Sullivan, H. (1953). *La teoría interpersonal de Sullivan*. España.
- Tenti, F. (2005). *El Oficio Docente* . Buenos aires Siglo XXI.
- Toro, F. (2001). *El Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Colombia : Cincel .
- UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Consultado el 13 de octubre del 2017. En línea:  
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>

Zarragotia, M. (2001). *La formación en gestión de recursos humanos: factor clave para la administración pública de hoy*. México: Investigación y ciencia.

## **ANEXOS**

### **ANEXOS 01 Artículo Científico**

**Artículo científico:**



**Habilidades interpersonales y clima institucional en instituciones de nivel inicial**

**Autor:**

**Mg. Atoche Chunga Diana**

**Asesora:**

**Dr. León More Esperanza Ida**

**Sección:**

**Educación e idiomas**

**Línea de investigación:**

**Innovaciones pedagógicas**

**Perú 2018**

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

1. Título: Habilidades interpersonales y clima institucional en instituciones de nivel inicial
2. Autoría: Mg. Atoche Chunga Diana

**3. RESUMEN**

La presente investigación denominada: Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2018, ha sido estudiado con el propósito de determinar la relación entre habilidades interpersonales y el clima institucional en el contexto educativo de la Provincia de Sullana. La metodología aplicada ha sido descriptiva correlacional con un diseño no experimental transversal; la población que se consideró dentro del desarrollo de la investigación estuvo conformada por docentes, directoras, personal administrativo y auxiliares de educación inicial de las instituciones públicas del distrito de Sullana, seleccionándose una muestra no probabilística, por conveniencia conformada por 150 trabajadores. Para la recogida de datos se utilizó la encuesta aplicada a través de dos cuestionarios, diseñados con preguntas relacionadas con las dimensiones de cada variable de estudio y debidamente consistente en su validez y confiabilidad. Los resultados muestran que al establecer la relación entre las variables habilidades interpersonales y el clima institucional, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,426 y un nivel de significación estadística de 0,000. Estos resultados indicaron que entre ambas variables existe una correlación positiva moderada altamente significativa, por ende se concluyó que existe una relación significativa en habilidades Interpersonales y el clima institucional y una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones habilidades interpersonales y dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de inicial de la zona investigada.

4. **Palabras Claves:** Habilidades, interpersonales, clima, institucional

#### 5. **Abstract**

The present research called: Interpersonal skills and its relation with the institutional climate in educational institutions of the initial level of the urban zone of the district of Sullana, 2018, has been studied with the purpose of determining the relationship between interpersonal skills and the institutional climate in the educational context of the Province of Sullana. The applied methodology has been descriptive correlational with a transverse non-experimental design; The population that was considered as part of the

research development was made up of teachers, principals, administrative staff and initial education assistants from the public institutions of the Sullana district, selecting a non-probabilistic sample, for convenience, consisting of 150 workers. For the collection of data, the survey was applied through two questionnaires, designed with questions related to the dimensions of each study variable and duly consistent in its validity and reliability. The results show that when establishing the relationship between the interpersonal skills variables and the institutional climate, a correlation coefficient of 0.426 and a level of statistical significance of 0.000 was obtained. These results indicated that between both variables there is a highly significant moderate positive correlation, therefore it was concluded that there is a significant relationship in Interpersonal skills and the institutional climate and a statistically significant relationship between the dimensions interpersonal skills and institutional climate dimensions in educational institutions of initial of the investigated area.

**Key words:** abilities, interpersonal, climate, institutional

## 6. INTRODUCCION.

Lograr la competitividad en las organizaciones les ha llevado a indagar en los diversos factores que intervienen en los procesos para que haya cumplimiento de los objetivos. Uno de los aspectos en los que más se ha trabajado en los últimos años es el clima institucional entendido como los rasgos caracterizan el ambiente en el que las personas se desempeñan.

El clima institucional está estrechamente relacionado con las relaciones que se construyen entre las personas, de ahí que existe la idea general que el clima de trabajo lo hacen las personas que laboran. Las habilidades interpersonales no son sino una muestra del carácter social de las personas. Martínez (2009), señala que las “habilidades interpersonales se definen como el trato recíproco que se vive en un ambiente de trabajo; es decir como las condiciones bajo las cuales se da la convivencia en el espacio labora” Las relaciones interpersonales están mediadas por la naturaleza de la inteligencia emocional de las personas, esto por la forma como cada personas se maneje en lo intrapersonal y en lo interpersonal. El desarrollo de las habilidades sociales como la

comunicación, la empatía, el trabajo en equipo, la proactividad, ayudan a que las relaciones interpersonales se desarrollen mejor; es decir en la medida que las personas han avanzado en el manejo de habilidades sociales, pueden interactuar con los demás y hacer relaciones estables y que aportan a los objetivos de crecimiento, personal, social y laboral.

(Goleman, 1996) al trabajar las ideas de inteligencia emocional, recoge el repertorio de habilidades interpersonales e intrapersonales que debe tener una persona para convivir con los demás y consigo mismo. (Morales y Estevez, 2010) señalan que las habilidades interpersonales son conductas aprendidas para determinar, conectar y cooperar unos con otros y alcanzar un crecimiento personal e interpersonal, a través de un trabajo en equipo lo cual nos permite alcanzar metas orientadas al bien común, teniendo en cuenta tal dimensiones que vamos a investigar en el presente estudio. Estos autores asumen como dimensiones de las habilidades interpersonales: **Atención y escucha.** (Morales y Estevez, 2010), “ atender y el escuchar son habilidades adjuntas, constituyéndose fundamentales para llegar a la comunicación interpersonal efectiva. **La Motivación.** (Robbins S. , 2004) Señala que “Motivar y reconocer a los trabajadores en el cargo que desempeñan son habilidades muy significativas que inspiran un reto en los líderes. (Maslow A. , 2013) La persona tiene carencias que necesitan ser complacidas en la medida que este motivada, estimulada. **Concreción.** (Morales y Estevez, 2010). Habilidad interpersonal de suma importancia que favorece la necesidad de comunicarnos a un nivel más individualizado y práctico. **Empatía.** (Morales y Estevez, 2010) La empatía consiste en colocarnos en el lugar del otro comprendiendo lo que expresa a través de la oralidad o gestual, cuando argumenta sustentando su opinión y la forma cómo aprehende, explica y analiza su realidad.

El estudio del clima institucional desde que Mayo indagara los primeros indicios de su impacto en las labores del trabajador, se han hecho muchos aportes desde la psicología en general y más precisamente desde la Psicología organizacional. (Bernal, et al, 2015) puntualiza que son los que iniciaran (Lewin, K., Lippit, R. y White, R. , 1939) los que introducen el término “clima”. Posteriormente las investigaciones que desarrollara Likert, condujeron a estudiar el impacto que las condiciones del clima tenían en el rendimiento laboral. Brunet citado (2007) citado por (Bernal, et al, 2015), señala, que desde la psicología aplicada a la industria fue (Gellerman, 1960) quien introduce el término, aunque los fundamentos teóricos aun no estaban delineadas, sin embargo ya se percibían

aportes de la Escuela Psicológica de la Gestalt y el funcionalismo, ya que ambas Escuelas consideran que el rendimiento de las personas se ve afectado por el entorno, especialmente por las percepciones de quienes co-laboran en una organización.

El clima organizacional está constituido por las características que marcan un espacio interno de trabajo, estas van desde el ambiente físico hasta las normas y principios, estilos de dirección que se aplican en las organizaciones y que tienen que ver con las percepciones, creencias y valores de los trabajadores.

El estudio del clima está marcado por los enfoques, es decir posiciones de tipo teórico que tratan de explicar el clima; sobresalen por ejemplo el de (Likert, 1967) quien considera que el clima organizacional se puede estudiar en tres variables: las explicativas o causales (vinculadas a las reglas, normas y dirección de las organizaciones), las intermedias (son los procesos organizacionales) y finales ( que estudian las evidencias del trabajo desde los resultados). Existen también los enfoques motivacionales, como el propuesto por (Stringer, 2002), este modelo enfatiza sobre todo los factores que condicionan el clima, como el liderazgo, la dirección, la estructura que tiene la organización.

(Arredondo, 2008) por su parte señala como aspectos o dimensiones incluidos en el clima institucional: La estructura (reglas y organigramas); Responsabilidad vinculado a la autonomía; Recompensa, relacionado con el reconocimiento que hace la organización. Riesgo (percepción de seguridad que tiene el trabajador). Calidez (vinculado al sentimiento de protección que hay en la organización). Apoyo como la medida de las relaciones entre compañeros). Normas, relacionado con las funciones que se le dan al trabajador. Identidad como el sentido de pertenencia que tiene el trabajador.

(Benito, 2006), señala que hay tres modos de estudiar el clima organizacional: por la medida de los atributos organizacionales, la percepción de los atributos personales y la percepción de los atributos de la organización.

(Chiavenato, 2007) propone estudiar el clima bajo estas dimensiones, que son las que asumió este trabajo: La comunicación. Entendida como, “la transmisión de información y significados que ha evolucionado progresivamente de una persona a otra. Se refiere también, a la forma de interrelacionarse con otras personas a través de su cultura, religión, etnias, pensamientos y valores”. (Chiavenato, 2007) . La satisfacción, asumida como (Chiavenato, 2007) “El ser humano persigue sólo una manera de satisfacer sus

necesidades y no la mejor manera de realizar un trabajo; sus ambiciones son referentes y siempre toma en cuenta cada experiencia vivida en la cotidianidad con la que se enfrenta.”(, p.67). - El reconocimiento. (Chiavenato, 2007), indica que, “Los trabajadores siempre esperan un reconocimiento a nivel social, el mismo que se puede mejorar”. La autonomía. (Chiavenato, 2007) “equipos de personas cuyas actividades y acciones son planteadas para generar un nivel superior de interdependencia que permitan tener autonomía y libertad en relación al desarrollo de trabajos”.

En el ámbito educativo el desarrollo de las organizaciones está estrechamente relacionado con el clima de trabajo que allí se gesta, y este con la calidad de las personas para interactuar; dicho de otra manera, cuando las personas han madurado en el desarrollo de su inteligencia emocional y pueden participar activamente desde sus habilidades interpersonales, se generan climas positivos de trabajo, que fortalecen a las organizaciones en sus logros. Una comunidad educativa en la que hay buenas relaciones entre los actores educativos, tendrá mejores resultados que aquellas que vibren sumidos en conflictos.

El estudio de las habilidades interpersonales en el ámbito local se centra en indagar sus características en las instituciones de educación inicial, habida cuenta que se trata de comunidades educativas en las que los docentes, niños, directivos, padres de familia y comunidad, son responsables de generar las condiciones adecuadas para que haya calidad en los aprendizajes. Se constatan puntos de tensión respecto a una diversidad de amplios factores: deficiente aplicación en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas, escasa participación de todos los actores educativos en tomar la iniciativa, deficiencias en habilidades interpersonales es decir no existen vínculos afectivos entre ellos, sus relaciones son inestables, y muchas veces no regulan sus emociones. La escuela es uno de los entornos claves en donde definimos sentimientos, emociones, motivaciones, afectos, actitudes, comportamientos, comunicación, encontrando que la mayoría de docentes debe enfatizar y promover el desarrollo de estas habilidades para potenciar un buen clima institucional. Además, se ha visualizado un clima educativo diferenciado por un personal directivo, docentes, y no docentes identificándose una carencia del desarrollo de habilidades interpersonales: atención y escucha, motivación, empatía, comunicación, ser auténtico, etc. , influyendo esto con el clima institucional que se ve deteriorado siendo elemento trascendental e influyente en el comportamiento de los actores educativos.

Esta investigación se ha planteado como objetivo: Determinar la relación entre las habilidades Interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana. A nivel operativo se ha planteado como objetivos: Describir el nivel de habilidades interpersonales de las instituciones educativas del nivel inicial. Describir el nivel del clima institucional de las instituciones educativas del nivel inicial. Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de atención y escucha y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas.

El estudio de las relaciones interpersonales y el clima institucional ya ha sido abordado por algunos investigadores que han sentado base en la profundización del tema con sus hallazgos, se mencionará algunos por su relevancia: (Espinoza, 2014) “Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón”, concluyendo que el 61% tiene serias deficiencias en relación al manejo de las relaciones interpersonales la misma que acrecienta el deterioro del clima institucional, del mismo modo se demuestra que quienes dirigen la institución Independencia Americana, no motivan al personal y así lo demuestra el 61% encuestados, al señalar que la motivación es a veces lo que repercute en su autoestima, percibiendo carencia de lineamientos motivacionales en la institución. Así mismo tenemos a (Becerra P, 2006), en su estudio doctoral ¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación? Concluyendo que la dimensión con más aceptación en la apreciación del ambiente educativo es “habilidades interpersonales de las maestras” existiendo una dependencia positiva entre habilidades interpersonales entre maestras y ambiente educativo percibido en la Universidad de Sevilla- España. Por su lado, (Benito, 2006), estudió las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. Concluyendo que la satisfacción de los docentes respecto a las relaciones interpersonales, influyen de manera positiva sobre el funcionamiento del claustro en los centros educativos.

Esta investigación se justifica desde el enfoque práctico, porque siendo el tema de las habilidades interpersonales y el clima institucional, un aspecto central de los procesos que vive la comunidad educativa, para que esta pueda lograr sus objetivos, es necesario tener información que permita avanzar en la reflexión y plantear desde posiciones informadas respuestas a las interrogantes relacionadas con la mejora del clima de trabajo.

La presente investigación se justifica teóricamente ya que el estudio se hace sobre la base de teoría que sustenta las dimensiones tanto del clima institucional como de las habilidades interpersonales, en tal sentido esta investigación ha aporta la validación del nivel en que las dimensiones estudiadas son asumidas realmente por la percepción de los sujetos investigados; es decir el conocimiento científico que aporta está cimentado en la teoría tanto del clima institucional como el de las habilidades interpersonales. Metodológicamente se contribuye porque se utilizado un cuestionario que puede ser evaluado y generalizado en su momento.

## **7. MATERIALES Y MÉTODOS**

La presente investigación se enmarca en los principios del paradigma cuantitativo, es decir epistemológicamente se ubica dentro de la corriente positivista; en esta perspectiva se ha trabajado a través de un diseño descriptivo correlacional, en el que se ha buscado el nivel de asociación entre las variables: Nivel de las habilidades interpersonales y nivel del clima institucional.

En ambos casos la técnica que se ha utilizado ha sido la Encuesta y el instrumento un cuestionario, elaborado de acuerdo a las dimensiones que se han tomado de acuerdo al enfoque teórico asumido para clima institucional y relaciones interpersonales.

La población ha tenido en cuenta a docentes, directoras, personal administrativo y auxiliar de educación inicial de las II.EE. de la zona urbana del Distrito de Sullana que suman un total de 291 y la muestra un total de 150 personas del sector.

## **8. RESULTADOS.**

### **Habilidades interpersonales y clima institucional**

La tabla No 01, permite constatar que en relación a las habilidades interpersonales el 41% del total, las estima como buenas, y de éstas el 80% considera que el clima institucional es también bueno. Asimismo, la tercera parte aproximadamente la estima como excelentes y de ellas un 65% considera que el clima institucional es también excelente. En conclusión se observa que cerca de 72% en general estima que las habilidades personales son buenas o excelentes, de ellas el 59% considera que el clima institucional es bueno o excelente. Asimismo, El 65% de docentes indicó que en su institución educativa existe un excelente clima institucional y al mismo tiempo manifiestan que las habilidades interpersonales son muy buenas; el 49% de las docentes consideran que en



la institución donde laboran existe un buen clima y al mismo tiempo alcanzaron buenas habilidades interpersonales. Por otro lado, se evidenció que el 47% presenta malas habilidades interpersonales y un mal clima institucional.

Al establecer la relación entre las variables habilidades interpersonales y el clima institucional, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,426 y un nivel de significación estadística de 0,000. Estos resultados indicaron que entre ambas variables existe una correlación positiva moderada altamente significativa. Con estos resultados he probado la hipótesis general H1 que es apoyada en nuestra investigación.

Tabla 01

Análisis porcentual entre las habilidades Interpersonales y el Clima Institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

<b>Tabla de contingencia</b>						
Variables	Niveles		Clima Institucional			Total
			Malo	Bueno	Excelente	
Habilidades Interpersonales	Mala	f	17	20	5	42
		%	47%	29%	11%	28%
	Buena	f	17	33	11	61
		%	47%	49%	24%	41%
	Excelente	f	2	15	30	47
		%	6%	22%	65%	31%
Total	f	36	68	46	150	
	%	100%	100%	100%	100%	

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales y Clima Institucional. (2017)

### **Dimensiones de las habilidades interpersonales**

En la tabla No 02, se observa que en general, la muestra investigada considera que hay un buen nivel de desarrollo de las dimensiones de las habilidades interpersonales; siendo las dimensiones de Motivación y genuidad las que son mejor percibidas en su desarrollo; es decir los investigados asumen que las personas están en buen nivel de motivación y son auténticas al actuar. Asimismo, Del 100% de las docentes evaluadas, el 41% considera que las habilidades interpersonales entre los colegas, directivos,

administrativos y auxiliares son buenas; el 31% indicó que son excelentes y el 28% indicó que son malas.

**Tabla 02**

**Habilidades interpersonales y sus dimensiones en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.**

Variable/Dimensiones	Categorías	Recuento	% del N de la columna
Habilidades Interpersonales	Mala	42	28%
	Buena	61	41%
	Excelente	47	31%
Atención	Mala	45	30%
	Buena	46	31%
	Excelente	59	39%
Motivación	Mala	44	29%
	Buena	80	53%
	Excelente	26	17%
Concreción	Mala	30	20%
	Buena	91	61%
	Excelente	29	19%
Inmediatez	Mala	18	12%
	Buena	92	61%
	Excelente	40	27%
Empatía	Mala	65	43%
	Buena	53	35%
	Excelente	32	21%
Genuidad	Mala	32	21%
	Buena	43	29%
	Excelente	75	50%
Contrastación	Mala	47	31%
	Buena	57	38%
	Excelente	46	31%

Fuente Cuestionario de la variable Habilidades interpersonales (2017)

### **Desarrollo de las dimensiones del Clima Institucional**

En cuanto a la evaluación del clima institucional, en general aproximadamente  $\frac{3}{4}$  de la población investigada consideran que el clima institucional es de buena calidad, en tanto lo señalan como de excelente o de buen nivel; se observa asimismo que, el 45% de las docentes percibe un clima bueno, el 31% considera que es excelente y el 24% cree que es malo; en relación a estos resultados estamos describiendo el nivel de cada una de las dimensiones.

Tabla 03

Niveles del clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

Variable/Dimensiones	Niveles	Recuento	% del N de la columna
Clima Institucional	Malo	36	24%
	Bueno	68	45%
	Excelente	46	31%
Comunicación	Malo	40	27%
	Bueno	38	25%
	Excelente	72	48%
Satisfacción	Malo	48	32%
	Bueno	52	35%
	Excelente	50	33%
Reconocimiento	Bueno	32	21%
	Malo	93	62%
	Excelente	25	17%
Autonomía	Malo	15	10%
	Buena	95	63%
	Excelente	40	27%
Trabajo Colaborativo	Malo	54	36%
	Buena	94	63%
	Excelente	2	1%

Fuente Cuestionario de la variable Clima Institucional

## 9. DISCUSION

Las habilidades interpersonales juegan un papel muy importante en la competitividad de las organizaciones, en tanto incrementan o limitan el logro de los objetivos; en tal sentido cuando son bien desarrolladas en sus diversas dimensiones favorecen la atmósfera de trabajo, haciendo productivo el clima institucional.

En esta investigación se ha encontrado que respecto a la relación entre las habilidades interpersonales y el clima institucional los resultados indicaron que, “entre ambas variables existe una correlación positiva moderada altamente significativa”. Así mismo en los resultados se encontraron correlaciones positivas bajas y muy significativas entre la dimensión Atención y Escucha de las habilidades interpersonales con las dimensiones comunicación y trabajo colaborativo. Sin embargo, entre la dimensión atención y escucha

y las dimensiones satisfacción, reconocimiento y autonomía las correlaciones fueron positivas muy bajas significativas. Esto podría implicar el hecho de lo que sustenta: (Morales y Estevez, 2010) “ atender y el escuchar son habilidades adjuntas, constituyéndose fundamentales para llegar a la comunicación interpersonal efectiva. Así mismo escuchar y comunicar al desarrollarse son relevantes y valiosas, razón por la cual debemos de estar atentos a escuchar todos los mensajes orales y no orales con la persona que dialogamos” y “Es la transmisión de información y significados que ha evolucionado progresivamente de una persona a otra. Se refiere también, a la forma de interrelacionarse con otras personas a través de su cultura, religión, etnias, pensamientos y valores”.

### **Relación entre las dimensiones de las habilidades interpersonales y del clima institucional**

La investigación realizada demuestra que las correlaciones encontradas en el presente estudio, entre las dimensiones de motivación, concreción, inmediatez, empatía, genuidad y contrastación de las habilidades interpersonales y las dimensiones del Clima institucional: comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo han sido positivas bajas, se hace necesario destacar el alto nivel de significación alcanzada entre ellas, no sin antes precisar la atención en relación a la no significatividad que se ha evidenciado en los resultados de correlación entre la dimensión concreción de habilidades interpersonales y las dimensiones de comunicación y satisfacción. Estos hallazgos son corroborados por la investigación de (Benito, 2006). Quien concluye que, la satisfacción de los docentes respecto a las relaciones interpersonales, influyen de manera positiva sobre el funcionamiento del claustro en los centros educativos. (McClelland, 1987) Es la pasión de complacer o de gozar de sus necesidades, por ello el autor estudia: Beneficios, poderío y adopción.

Del análisis de los resultados de este estudio se demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales y el clima institucional, por los resultados porcentuales obtenidos, así tenemos que la mayoría de los trabajadores indicó que en su institución educativa existe un excelente clima institucional y al mismo tiempo manifiestan que las habilidades interpersonales son muy buenas. Estos resultados reafirman los hallazgos de (Becerra P, 2006), en su tesis doctoral, quien concluye que, la dimensión con más aceptación en la apreciación del ambiente educativo es “habilidades interpersonales de las maestras” existiendo una

dependencia positiva entre habilidades interpersonales entre maestras y ambiente educativo percibido en la Universidad. Por otro lado, si comparamos los resultados con lo que nos dice (Galvan, 2015) A través de las habilidades interpersonales “se logran significativos resultados en los aspectos social personal y profesional favoreciendo su adaptación. La ausencia de estas habilidades trae como consecuencia una pobreza, rechazo, aislamiento que tiende a deteriorar su bienestar y salud”. (Galvan, 2015) y (Morales y Estevez, 2010).

Con respecto al nivel de habilidades interpersonales de las instituciones educativas, los resultados demuestran que en general son buenas o excelentes en un gran porcentaje, y que en cuanto al nivel de clima institucional un porcentaje notable las estima como excelentes o buenas, corroborando estudios similares, como el de (Montalvo, 2011) que señala que existe correlación entre variables ambiente educativo y desempeño pedagógico, o el de (Espinoza, 2014), que afirma que una mayoría tiene serias deficiencias en relación al manejo de las relaciones interpersonales la misma que acrecienta el deterioro del clima institucional.

Con estos datos obtenidos podemos probar las suposiciones establecidas en el estudio que existe una relación significativa en habilidades Interpersonales y el clima institucional y una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones habilidades interpersonales y dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana 2017 y rechazamos las hipótesis nulas

## **CONCLUSIONES**

Los datos nos indican existe una relación entre las habilidades interpersonales y el clima institucional de los trabajadores objeto de este estudio al encontrar que una mayoría significativa de los trabajadores indican que existe un excelente clima institucional al mismo tiempo que las habilidades interpersonales son muy buenas o excelentes en un nivel notable.

Debe subrayarse que en las dimensiones de la variable habilidades interpersonales de (atención y escucha, motivación, concreción, inmediatez, empatía, genuinidad y contrastación) se encontraron correlaciones positivas bajas con las dimensiones de la variable clima institucional (comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo).

## 10. REFERENCIAS.

- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del hospital felix Mayorca Soto*. Lima - Perú.
- Arteaga, V. (2010). *Liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibida por los trabajadores de la Institucion Educativa Nacional "A"*. Lima.
- Becerra, S. (2006). *¿Como podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?*. España.
- Benito, B. (2006). *Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción*. Salamanca.
- Bernal, C. (2015). *La institucion y la organizacion*. Jalisco: Jalisco.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones, Definición, diagnostico y consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. Jalisco.
- Espinoza, M. (2014). *“Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón*. Cartagena, Colombia .
- Ferri, G. (2001). *Interacciones de habilidades sociales y capacidad mental sobre el desempeño laboral y salario*. España.
- Galvan, C. (2015). *Desarrollo de habilidades personalesny sociales de las personas con discapacidad*. España.
- Gardner, H. (1993). *Teoría de las inteligencias múltiples*. España: Paidos Iberica.
- Gellerman, S. (1960). *Problems and profits*. New York: Mc Graw Hill.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia Emocional*. Kairos.
- Guitier, M. y Gimenez,, f. (2000). *El Trabajo Cooperativo*. Barcelona: Gedisa.
- Hernandez, R. y Baptista, M. (2014). *Metodologia de la Investigaci3n* Mexico D.F. : Mc Graw-Hill.
- Hugo, P. (2013). *Las Habilidades Directivas y su repercusi3n en el clima organizacional*. Mexico.
- Maldonado, G. (2006). *Clima organizacional y gerencia inductores del cambio*. Venezuela.
- Lewin, K., Lippit, R. y White, R. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. L. New York: Mc Graw Hill.

- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: Mc Graw Hill.
- Loayza, O. (201 |6). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad Marcelino Champagnat*. Surco-Lima.
- Martinez, e. a. (2010). *Teoria y practica de recursos humanos*. Germany Grin.
- Maslow, A. (2013). *Motivación y personalidad*. Francia: Santillana Ediciones UNESCO.
- Matinez, et al. (2010). *Teoria y practica de recursos humanos*. Germany: Grin.
- Mayo, E. (1880-1949). *Teoria de las relacione Humanas*. Perú.
- McClelland. (1987). *Estudio de la Moyivacion humana*. España.
- Montalvo, W. (2011). *El Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones educativas*. Huarochirí.
- Morales y Estevez. (2010). *Habilidades necesarias para establecer relaciones interpersonales efectivas*. España.
- O´hara, C. (2006). *El estres en los maestros: percepcion y realidad*. Lima: Olga Mejia.
- Becerra, O. (2008). *Climas educativos y pronósticos de violencia: condiciones*. Buenos Aires - Mexico: Novedades educativas.
- Paredes, M. (2010). *Las habilidades interpersonales para la negociación según el estilo de vida y el nivel ocupacional en empresas productoras del Perú*. Perú.
- Pelechano, V. (1995). *Conceptualizacion y evaluación. Habilidades interpersonales en ancianos: conceptualizacion y evaluación*, España.
- Perozo, R.(2016). *Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector Asegurador*. Colombia: Universidad de Magdalena, Artículo de Investigación Científica y Tecnológica.
- Ramirez, A. (2007). *Estrategias de aprendizaje y comunicación*. Bogotá - Colombia: Educc
- Remigio, H. (2016). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de las docentes en la institución educativa N° 6094 Santa Rosa Chorrillos*. Chorrillos-Lima.
- Reyes, U. (2015). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. . La Rioja: Tutor Formación.
- Reynolds, D. (1997). *Las escuelas eficaces. Colección Aula xxi N°65*. Santiago de Chile: Editorial Santillana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (1996). *"Administraciòn"* . Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodriguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México. D.F: Editorial Alfaomega.

- Rodriguez, D. (2005). *Diagnostico organizacional*. Mexico: Mc. Graw- Hill.
- Rogers, C. (1981). *El proceso de convertirse en persona*. Barcelona: PAIDOS.
- Rojas, J. (2010). *Clima Institucional*. México.
- Schuyz, W. (1989). *Teoria de ls relaciones personales*. Miami: ABC.
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Barcelona: Editorial EUB.
- Soto, J. (2016). *Teoria de las relaciones interpersonales de schutz fundamental interpersonal relations orientation: orientación de las relaciones interpersonales fundamentales*. Lima.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sullivan, H. (1953). *La teoria interpersonal de Sullivan*. españa.
- Tenti, F. (2005). *El Oficio Docente* . Buenos aires Siglo XXI.
- Toro, F. (2001). *El Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Colombia : Cincel .
- Zarragotia, M. (2001). *La formación en gestión de recursos humanos:factor clave para la administración publica de hoy*. Mexico: Investigación y ciencia.

## Anexo N°02 Instrumento de habilidades interpersonales

### CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES INTERPERSONALES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE SULLANA. 2017

Estimada Directora, Docente:

Este documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa “x” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S= Siempre. 3	AV= A Veces 2	N= Nunca 1
------------------	------------------	---------------

DIMEN	Nº	ITEMS	INDICES		
			S	AV	N
ATE NCI ON	01	Me comunico eficazmente con todo el grupo.			
	02	Tienes apertura a las opiniones de los demás.			



	03	Me es fácil escuchar a los demás con atención y respeto.			
	04	Suelo comunicarme gestualmente u oralmente con mis colegas.			
	05	Prestas atención cuando le hablas.			
<b>MOTIVACION</b>	06	Me trazo metas y expectativas.			
	07	Siento satisfacción con los resultados logrados.			
	08	Desarrollo con éxito tareas y funciones.			
	09	Te orientas hacia la innovación.			
	10	Mis opiniones son órdenes.			
	11	Gustas controlar al grupo de trabajo.			
	12	Valoras lo que hacen los demás y lo expresas.			
	13	Tomo la iniciativa para organizar grupos.			
<b>CONCRECIÓN</b>	14	Tomo la iniciativa para entablar una comunicación.			
	15	Expreso lo que pienso y siento en el momento oportuno.			
	16	Suelo dar y recibir confianza.			
	17	Soy capaz de expresar mis emociones sin dañar a los demás.			
	18	Enfrentas los problemas cotidianos			
	19	Procedes a resolver problemas en forma creativa.			
<b>EMPATÍA</b>	20	Suelo ser tolerante ante situaciones fortuitas .			
	21	Cuando alguien me critica injustamente expongo mis argumentos con calma.			
	22	Busco personas que me ayudan a descargar o exteriorizar emociones.			
	23	Sabes escuchar y respetar las diferencias de opiniones de tus compañeras			
	24	Tomo distancia de la situación para aclarar mis ideas.			
	25	Cuando hablo con alguien lo miro a los ojos y dejo lo que estoy haciendo.			
	26	Acepto las diferentes posiciones de los demás			
	27	Suelo ponerme en el lugar de otra persona.			
	28	Soy flexible y me adapto a las nuevas situaciones de los demás.			
	29	Cuando alguien está en situación de conflicto lo escucho.			
<b>GENUIDAD</b>	30	Recibo críticas constructivas sin sentirme amenazado			
	31	Promueve un clima afectivo, motivacional y de equidad.			
	32	Expreso positivamente mis sentimientos y emociones con naturalidad.			
	33	Sueles enseñar con el ejemplo.			
<b>CONTRASTACCIÓN</b> N	34	Expreso ideas originales			
	35	Aportas soluciones originales.			
	36	Expresas ideas en forma estructurada y claras.			
	37	Ilustras tus ideas integrando algún medio de apoyo.			
	38	Suelo pedir ayuda si lo necesito.			

	39	Ofrezco confianza y tengo capacidad para gestionar.			
	40	Suelo sentirme seguro y respetado por mis compañeras.			

MUCHAS GRACIAS.

### Anexo N° 03 Instrumento clima institucional

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS DOCENTES DEL NIVEL DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE SULLANA.2017

Estimada Directora, docente:

Este documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa "x" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S= Siempre. 3	AV= A Veces 2	N= Nunca 1
------------------	------------------	---------------

DIMEN	Nº	ITEMS	INDICES		
			S	AV	N

<b>COMUNICACIÓN</b>	01	Te resulta más fácil comunicarte con la docente que con la directora			
	02	Te comunicas de manera libre, publica y abierta a los demás			
	03	Te sientes informado de lo que sucede en tu institución.			
	04	Eres parte de los proyectos de tu institución.			
	05	Comprendes fácilmente a la otra persona con su mirada y gestos.			
<b>SATISFACCIÓN</b>	06	Me encuentro motivado al llegar a mi centro de trabajo			
	07	Me satisface terminar las tareas que se me encomiendan.			
	08	Siempre digo todo va a salir bien			
	09	Me fijo más en el lado positivo de las cosas.			
	10	Poseo capacidad de liderazgo			
<b>RECONOCIMIENTO</b>	11	Satisfaces tu ego al crecer profesionalmente			
	12	Tu insatisfacción te lleva a la frustración			
	13	Trasmiten con facilidad a otros tu entusiasmo			
	14	Potencias las capacidades de tus colegas o directora			
	15	Reconoces diferentes talentos y prestigio profesional entre tus compañeras.			
	16	Aceptas en sí mismo una variedad de sentimientos e inclinaciones positivas como negativas.			
<b>TRABAJO COLABORATIVO</b>	17	Te relacionan fácilmente con el grupo hacia una meta común.			
	18	Escojo compañeros adecuados.			
	19	Tienes poder de decisión cuando se le solicita			
	20	Soy capaz de tomar decisiones oportunas.			
	21	Tengo facilidad para crear un la institución. a atmosfera relajada en la institución.			
	22	Me gusta trabajar con los demás.			
	23	Delego responsabilidades con facilidad.			
	24	Comunica claramente en el grupo las metas y expectativas del trabajo a realizar.			
	25	Aporto positivamente dentro del grupo.			
	26	Participas en asambleas del grupo de trabajo			
	27	Determinas en forma consensuada normas y acuerdos			

MUCHAS GRACIAS

**Anexo N° 04 Matriz de validación. Experto 01**



**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUCCION**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *Matriz de Validación*

DIRIGIDO A: *Docentes del nivel Tercer del Instituto de Sullana*

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Dr. Eduardo Carmen Noblecilla*

**VALORACION :**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	<input checked="" type="checkbox"/>	EXCELENTE
------------	---------	-------	-------------------------------------	-----------

UNCV Universidad César Vallejo Piura  
*[Signature]*  
**DR. EDUARDO CARMEN NOBLECILLA**  
INSPECTOR ESCUELA PROFESIONAL DE POSTGRADO



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUCCION**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** *Clima Institucional*

**DIRIGIDO A :**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

*García Ramírez Edwin Martín*

**VALORACION :**

*Regular*

DEFICIENTE	REGULAR <i>X</i>	BUENA	EXCELENTE
------------	------------------	-------	-----------





**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUCCION

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *Matriz de Validación*

DIRIGIDO A: *Docentes del nivel Superior del Distrito Sudam.*

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Dr. Arturo E. Tirado Camacho.*

VALORACION :

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE <input checked="" type="checkbox"/>
------------	---------	-------	---

MINISTERIO DE EDUCACION  
Dr. Arturo E. Tirado Camacho  
COORDINADOR DE ASESORIA

**Anexo N° 07 Validez de contenido por juicio de expertos**

## TEST DE HABILIDADES INTERPERSONALES

De acuerdo a los juicios realizados por los tres expertos en la validación del test de Habilidades Interpersonales, se evidenció que el Experto 1, de acuerdo a las evaluaciones respecto a los criterios de evaluación, estimó un índice de aceptabilidad de 1,00 respecto a todos los ítems que forman dicho instrumento. Por otro lado, el Experto 2, de acuerdo a sus juicios, evidenció un índice de aceptación de 0,95 respecto a todos los ítems. Asimismo, el Experto 3, emitió una valoración que alcanzó un índice de aceptación de 0,98 en relación a todos los reactivos.

EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1,00	0,95	0,98

Índices de aceptabilidad:

Mayor que	Menor igual que	Validez y concordancia
0	0,40	Baja
0,40	0,60	Moderada
0,60	0,79	Alta
0,80	0,90	Muy Alta
1,00		Perfecto

De acuerdo a las valoraciones de los tres expertos respecto a los criterios de evaluación de los ítems, se evidenció que en el criterio 1 las valoraciones arrojan un índice de 1,00 lo que indicó que los expertos consideran que todos los ítems poseen relación entre la variable y las dimensiones. Por consiguiente, en el criterio 2 también se alcanzó un índice de 1,00 lo que demuestra que los ítems analizados mantienen relación entre las dimensiones y los indicadores.

Por otro lado, en el criterio 3 se alcanzó un índice de valoración de 0,98 respecto a la relación de los ítems con los indicadores, y en el criterio 4 las valoraciones indican un valor de 0,93 en base a la relación del ítem con las opciones de respuesta.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
CRITERIO 1	CRITERIO 2	CRITERIO 3	CRITERIO 4
Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y las opciones de respuesta
1,00	1,00	0,98	0,93

### Anexo N° 08 Validez de contenido por juicio de expertos

## TEST DE CLIMA INSTITUCIONAL



<b>EXPERTO 1</b>	<b>EXPERTO 2</b>	<b>EXPERTO 3</b>
1,00	0,96	0,90

<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>			
<b>CRITERIO 1</b>	<b>CRITERIO 2</b>	<b>CRITERIO 3</b>	<b>CRITERIO 4</b>
Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y las opciones de respuesta
1,00	1,00	0,84	0,98

## **Anexo N° 09 Ficha técnica para evaluar habilidades**

### **Interpersonales**

## FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Denominación: Encuesta
- 1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario para evaluar habilidades interpersonales
- 1.3. Institución Superior: Universidad Cesar Vallejo
- 1.4. Fecha de Aplicación: Marzo 2017
- 1.5. Autor: Mg. Atoche Chunga, Diana
- 1.6. Medición: Atención y escucha, motivación, concreción, empatía, inmediatez, genuinidad y contrastación.
- 1.7. Administración: Docentes
- 1.8. Tiempo de aplicación: 30 min.
- 1.9. Forma de Aplicación: Individual.

### II. OBJETIVO.

El cuestionario es un instrumento que va a medir habilidades interpersonales en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, a través de atención y escucha, motivación, concreción, empatía, inmediatez, genuinidad y contrastación.

### III. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUAR.

#### 3.1. Atención y escucha

- Comunicación interpersonal efectiva
- Comunicación y percepción
- Mensajes verbales y no verbales
- Habilidad de atender y escucha

#### 3.2 Motivación:

- Búsqueda de desafíos
- Éxito personal
- Superación personal
- Deseo de influir a los demás
- Controlar y ser parte del grupo
- Impactar en los demás
- Establecer relaciones y ser parte del grupo

#### 3.3. Concreción

- Habilidad para comunicar
- Expresión y comprensión

- Relación de confianza

- Relación interpersonal
- Análisis y resolución de problemas

#### **1.4 Inmediatez:**

- Habilidad para discutir
- Relación interpersonal
- Habilidad de atención y escucha
- Habilidad de empatía y confrontación

#### **3. 5. Empatía**

- Capacidad de conectar a los demás
- Percepción de la realidad
- Comprensión del otro y su realidad
- Comunicación interpersonal
- Capacidad de escuchar con respecto al otro

#### **3.6 Genuidad**

- Comportamiento eficaz
- Relaciones auténticas
- Expresión de sentimientos y emociones
- Congruentes en sus relaciones

#### **3.7. Concreción**

- Comunicación efectiva
- Habilidad comunicativa
- Conocimiento empático
- Relación de confianza
- Respeto mutuo

## 5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### **Validez:**

Se llevaron a cabo análisis de correlación ítem-test, y también ítem-Subtest, encontrándose correlaciones positivas moderadas y altas, las mismas que fueron estadísticamente significativas.

### **Confiabilidad:**

Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, el cual arrojó un coeficiente moderado de 0,70.

#### 4.- INSTRUCCIONES.

4.1. El cuestionario consta de 40 ítems, correspondiendo 05 ítems a la dimensión de atención y escucha, 08 ítems a la dimensión de motivación, 06 ítems a la dimensión concreción, 05 ítems a la dimensión inmediatez, 05 ítems a la dimensión empatía, 04 ítems a la dimensión genuidad y 07 ítems a la dimensión Contrastación

4.2. Se han establecido cuatro niveles para describir las dimensiones investigadas: deficiente, regular, bueno y excelente. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener 40 y el máximo es de 120.

4.3. Cada ítem tuvo una valoración de: Nunca (01), a veces (2), siempre (03).

#### 5.-MATERIALES.

Cuestionario, lápices, lapicero y borrador.

#### 6.- EVALUACIÓN.

6.1. Nivel para cada una de las dimensiones.

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada dimensión, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

6.2. Nivel para la variable.

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel de habilidades interpersonales de las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Sullana. 2017

NIVELES	PUNTAJE GENERAL
DEFICIENTE	0 – 101
REGULAR	102 – 105
BUENO	106 – 108
EXCELENTE	109 a más.

Niveles	DIMENSIONES						
	Atención y escucha	Motivación	Concreción	Inmediatez	Empatía	Genuidad	Concreción
DEFICIENTE	0 – 12	0 – 17	0 – 14	0 – 7	0 – 13	0 – 10	0 – 15
REGULAR	13 – 14	18 – 19	15 – 16	8 – 10	14 – 15	11 – 12	16 – 18
BUENO	14 – 15	19 – 20	17 – 18	11 – 12	16 – 18	13 – 14	19 – 20
EXCELENTE	16 a más	21 a más	19 a más	13 a más	19 a más	15 a más	21 a más

## Anexo N° 10 Ficha técnica para evaluar instrumento clima institucional

### FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Denominación: Encuesta
- 1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario para evaluar clima institucional.
- 1.3. Institución Superior: Universidad Cesar Vallejo- Piura
- 1.4. Fecha de Aplicación: Marzo 2017
- 1.5. Autor: Atoche Chunga, Diana
- 1.6. Medición: Comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo.
- 1.7. Administración: Docentes
- 1.8. Tiempo de aplicación: 30 min.
- 1.9. Forma de Aplicación: Individual.

#### II. OBJETIVO.

El cuestionario es un instrumento que va a medir el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Sullana, a través de la comunicación, satisfacción, reconocimiento, autonomía y trabajo colaborativo.

#### III. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUAR.

##### 3.1 *Comunicación*

- Habilidad interpersonal
- Comunicación interpersonal
- Comunicación organizacional
- Comprensión de significados

##### 3.2. *Satisfacción*

- Comportamiento organizacional
- Satisfacción con el trabajo
- Compromiso y satisfacción
- Deseo de influir a los demás
- Buen desempeño

##### 3.3. *Reconocimiento*

- Satisfacción de necesidades
- Percepción social
- Motivación humana
- Autoestima

##### 3.4. *Autonomía*

- Interdependencia
- Capacidad de decisión
- Toma de decisiones
- Actuar libremente

### **3.5. Trabajo colaborativo**

- Proceso de interacción
- Comunicación
- Colaboración
- Negociación

#### I. INSTRUCCIONES.

4.1. El cuestionario consta de 27 ítems, correspondiendo 05 ítems a la dimensión de comunicación, 05 ítems a la dimensión de satisfacción, 06 ítems a la dimensión reconocimiento, 05 ítems a la dimensión autonomía, 06 ítems a la dimensión trabajo colaborativo.

4.2. Se han establecido cuatro niveles para describir las dimensiones investigadas: deficiente, regular, bueno y excelente. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener 27 y el máximo es de 81.

4.3. Cada ítem tuvo una valoración de: Nunca (01), a veces (2), siempre (03).

#### II. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

##### **Validez:**

Se analizaron los ítems mediante el procedimiento de correlación, a través del coeficiente de correlación de Pearson, hallándose correlaciones ítem-test e ítem-subtest positivas moderadas muy significativas.

##### **Confiabilidad:**

La confiabilidad del cuestionario de Clima Institucional muestra indicadores de confiabilidad alta, siendo el Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.873.

#### III. MATERIALES.

Cuestionario, lápices, lapicero y borrador.

#### IV. EVALUACIÓN.

6.1. Nivel para cada una de las dimensiones.

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada dimensión, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

6.2. Nivel para la variable.

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel del Clima institucional de las docentes del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana.

NIVELES	PUNTAJE GENERAL
DEFICIENTE	0 – 68
REGULAR	69 – 72
BUENO	73 – 75
EXCELENTE	76 a más

DIMENSIONES					
Niveles	Comunicación	Satisfacción	Reconocimiento	Autonomía	Trabajo colaborativo.
DEFICIENTE	0 – 11	0 – 12	0 – 13	0 – 10	0 – 15
REGULAR	13 – 14	13 – 14	14 – 15	11 – 12	16 – 17
BUENO	15 – 16	15 – 16	16 – 17	13 – 14	18 – 19
EXCELENTE	17 a más	17 a más	18 a más.	15 a más	20 a más

## Anexo N° 11 Protocolo de consentimiento informado



### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Diana Atoche Chunga con mención en Doctorado de educación de la Universidad César Vallejo , Sede Piura, 2017 , está desarrollando un investigación denominada “Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017” con el objetivo de Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017

En este sentido solicito a la directora, de la Institución Educativa inicial N° 501 “Nuestra Señora De La Medalla Milagrosa”, su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

#### DATOS DE LA DIRECTORA

- Nombres y apellidos : Ana María Velasco de Córdova
- Documento de identidad : 03570089
- Dirección domiciliaria : San Martín 477 Sullana
- Teléfono : 965967472

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 8 de julio de 2017

  
Lic. Esperanza León Mo.  
DRA. EN EDUCACIÓN

  
Lic. Magdalena Carrido Zapata  
DIRECTORA  
I.E.I. N° 506

*Recibido 12/7/17.*

## Anexo N° 12 Carta de Presentación





ESCUELA DE POSTGRADO

"Año del Buen servicio al ciudadano"

Piura, 7 de julio de 2017

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación.

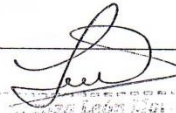
**Mg. Diana Atoche Chunga**

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulado:

**Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana – 2017**

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito de gestión.

Atentamente



ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
SULLANA, PIURA  
E.A.A. EN EDUCACIÓN

## Anexo N° 13 Autorización para la aplicación del instrumento



"Año del Buen servicio al ciudadano"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
Instrumentos para proyecto de tesis de doctorado.

SEÑORA: ANA MARÍA VELASCO DE CÓRDOVA  
DIRECTORA DE LA I.E.I N° 501 "NUESTRA SEÑORA DE LA MEDALLA MILAGROSA"

Yo, Diana Atoche Chunga; ante Ud., me presento y expongo.

Que, estando realizando el Proyecto de investigación relacionado a, "Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017" para obtener el Grado de Doctora, con mención en Doctorado en Educación, solicito a Ud., el permiso respectivo para la aplicación del instrumento: Cuestionario de habilidades interpersonales y clima institucional, en esta institución educativa

Sin otro particular y seguro de contar con su apoyo me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para deseárselo éxito en su gestión.

Atentamente

  
Lic. Esperanza León Morúa  
DRA. EN EDUCACIÓN

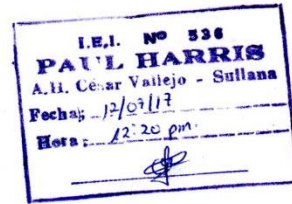
Piura, 8 de julio de 2017



  
 Lic. María Inés Garrido Zapata  
DIRECTORA  
I.E.I. N° 501

Recibido 12/7/17

## Anexo N°14 Protocolo de consentimiento informado.



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Diana Atoche Chunga con mención en Doctorado de educación de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2017, está desarrollando una investigación denominada "Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017" con el objetivo de Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017

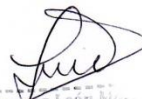
En este sentido solicito a la directora, de la Institución Educativa inicial N° 536 "Paul Harris", su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DE LA (EL) DIRECTORA (O)

- Nombres y apellidos : María Elena Espinoza Agurto
- Documento de identidad : 03652411
- Dirección domiciliaria: Santa Marta 522 AH. Luis Miguel Sánchez Cerro
- Teléfono : 959820238

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 8 de julio de 2017

  
Lic. Esperanza León M.  
DRA. EN EDUCACIÓN



"Año del Buen servicio al ciudadano"

Piura, 7 de julio de 2017

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación.

**Mg. Diana Atoche Chunga**

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulado:

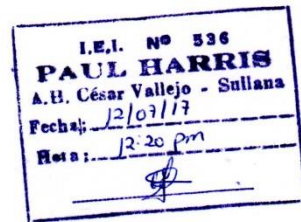
**Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana – 2017**

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito de gestión.

Atentamente

Lic. Esperanza León Morán  
DRA. EN EDUCACIÓN

**Anexo N° 16 Autorización para aplicar instrumento**



"Año del Buen servicio al ciudadano"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
Instrumentos para proyecto de tesis de doctorado.

SEÑORA: MARÍA ELENA ESPINOZA AGURTO  
DIRECTORA DE LA I.E.I N° 536 " PAUL HARRIS"

Yo, Diana Atoche Chunga; ante Ud., me presento y expongo.

Que, estando realizando el Proyecto de investigación relacionado a, "Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017" para obtener el Grado de Doctora, con mención en Doctorado en Educación, solicito a Ud., el permiso respectivo para la aplicación del instrumento: Cuestionario de habilidades interpersonales y clima institucional, en esta institución educativa

Sin otro particular y seguro de contar con su apoyo me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito en su gestión.

Atentamente

  
LIC. ESPINOZA AGURTO  
DRA. EN EDUCACIÓN

Piura, 8 de julio de 2017



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Diana Atoche Chunga con mención en Doctorado de educación de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2017, está desarrollando una investigación denominada "Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017" con el objetivo de Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017

En este sentido solicito a la directora, de la Institución Educativa inicial N° 516 "Virgen del Perpetuo Socorro", su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DE LA DIRECTORA

- Nombres y apellidos : Teresita de Jesús Ferrer Sancarranco de Saavedra
- Documento de identidad : 03561274
- Dirección domiciliaria : Urb. Lopez Albuja I Etapa MZ Z P Lote 28
- Teléfono : 959994236

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.



  
DIA ATOCHE CHUNGA  
DIA. EN EDUCACIÓN

Piura, 8 de julio de 2017





ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen servicio al ciudadano"

Piura, 7 de julio de 2017

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación.

**Mg. Diana Atoche Chunga**

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulado:

**Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana – 2017**

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para deseárselo éxito de gestión.

Atentamente

  
Lic. Esperanza León Mo.  
DRA. EN EDUCACIÓN

  
  
Lic. Magdalena Garrido Zapata  
DIRECTORA  
I.E.I. N° 506

Recibido 12/07/17

**Anexo N°19 Autorización para aplicación del instrumento**

"Año del Buen servicio al ciudadano"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
Instrumentos para proyecto de tesis de doctorado.

SEÑORA: TERESITA DE JESUS FERRER SANCARRANCO  
DIRECTORA DE LA I.E.I N° 516 " VIRGEN DEL PERPETUO SOCORRO"

Yo, Diana Atoche Chunga; ante Ud., me presento y expongo.

Que, estando realizando el Proyecto de investigación relacionado a, "Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017" para obtener el Grado de Doctora, con mención en Doctorado en Educación, solicito a Ud., el permiso respectivo para la aplicación del instrumento: Cuestionario de habilidades interpersonales y clima institucional, en esta institución educativa

Sin otro particular y seguro de contar con su apoyo me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para deseárselo éxito en su gestión.

Atentamente

  
Lic. Esperanza León Mori  
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN

Piura, 8 de julio de 2017







PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Diana Atoche Chunga con mención en Doctorado de educación de la Universidad César Vallejo , Sede Piura , 2017 , está desarrollando un investigación denominada "Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017" con el objetivo de Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017

En este sentido solicito a la directora, de la Institución Educativa inicial N° 320, su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DE LA DIRECTORA

- Nombres y apellidos : Maria Luz Rumiche de Carrión
- Documento de identidad : 03690119
- Dirección domiciliaria : Urb. Jardín MZ C2 Lote 19
- Teléfono : 965967472

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 8 de julio de 2017

  
Lic. Esperanza León  
DRA. EN EDUCACIÓN



Piura, 7 de julio de 2017

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación.


**Mg. Diana Atoche Chunga**

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulado:

**Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana – 2017**

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito de gestión.

Atentamente

  
Lic. Esperanza León Mori  
DRA. EN EDUCACIÓN



**Anexo N° 22 Autorización para aplicar instrumento**

“Año del Buen servicio al ciudadano”

ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
Instrumentos para proyecto de tesis de doctorado.

SEÑORA: MARIA LUZ RUMICHE DE CARRIÓN  
DIRECTORA DE LA I.E.I N° 320

Yo, Diana Atoche Chunga; ante Ud., me presento y expongo.

Que, estando realizando el Proyecto de investigación relacionado a, “Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017” para obtener el Grado de Doctora, con mención en Doctorado en Educación, solicito a Ud., el permiso respectivo para la aplicación del instrumento: Cuestionario de habilidades interpersonales y clima institucional, en esta institución educativa

Sin otro particular y seguro de contar con su apoyo me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito en su gestión.

Atentamente

Piura, 8 de julio de 2017

  
Lic. Esperanza León Morúa  
DRA. EN EDUCACIÓN





PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Diana Atoche Chunga con mención en Doctorado de educación de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2017, está desarrollando un investigación denominada "Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017" con el objetivo de Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017

En este sentido solicito a la directora, de la Institución Educativa inicial N° 501 "Nuestra Señora De La Medalla Milagrosa", su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DE LA DIRECTORA

- Nombres y apellidos : Ana María Velasco de Córdoba
- Documento de identidad : 03570089
- Dirección domiciliaria : San Martin 477 Sullana
- Teléfono : 965967472

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 8 de julio de 2017



  
DIRECCION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES  
GENERAL EN EDUCACION

"Año del Buen servicio al ciudadano"

Piura, 7 de julio de 2017

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación.

**Mg. Diana Atoche Chunga**

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulado:

**Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana – 2017**

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearte éxito de gestión.

Atentamente



  
Lic. Esperanza León Ma.  
DRA. EN EDUCACIÓN

“Año del Buen servicio al ciudadano”

ASUNTO: Autorización para la aplicación de Instrumentos para proyecto de tesis de doctorado.

SEÑORA: ANA MARÍA VELASCO DE CÓRDOVA  
DIRECTORA DE LA I.E.I N° 501 “NUESTRA SEÑORA DE LA MEDALLA MILAGROSA”

Yo, Diana Atoche Chunga; ante Ud., me presento y expongo.

Que, estando realizando el Proyecto de investigación relacionado a, “Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana 2017” para obtener el Grado de Doctora, con mención en Doctorado en Educación, solicito a Ud., el permiso respectivo para la aplicación del instrumento: Cuestionario de habilidades interpersonales y clima institucional, en esta institución educativa

Sin otro particular y seguro de contar con su apoyo me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito en su gestión.

Atentamente

Piura, 8 de julio de 2017

  
Ministerio de Educación  
Instituto de Promoción Educativa  
DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN EDUCATIVA





## Anexo N° 26 Matriz de consistencia

Título: **Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología/Diseño
<p>¿Existe relación entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017?</p> <p>¿Qué nivel de desarrollo presenta las habilidades interpersonales en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana?</p> <p>¿Qué nivel de desarrollo presenta el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre las habilidades Interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b> Describir el nivel de habilidades interpersonales de las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p> <p>Describir el nivel del clima institucional de las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p>	<p><b>General</b> H1: Existe una relación significativa en las habilidades Interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017</p> <p>HO: No existe una relación significativa en las habilidades Interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017</p> <p><b>Específicos</b> H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de atención y escucha y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>HO: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de atención y escucha y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de motivación y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>HO: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de motivación y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de concreción y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p>	<p>Variable a relacionar 1 <u>Variable independiente</u> Habilidades Interpersonales <u>D1 Atención y escucha</u> <u>D2 motivación</u> <u>D3 Concreción</u> <u>D4 Empatía</u> <u>D5 Inmediatez</u> <u>D6 Genuidad</u> <u>D7 Contraste</u></p> <p>Variable a relacionar 2 <u>Variable dependiente</u> <u>Clima Institucional</u> <u>D1 Comunicación</u> <u>D2 Satisfacción</u> <u>D3 Reconocimiento</u> <u>D4 Autonomía</u> <u>D5 Trabajo colaborativo</u></p>	<p>Tipo: Descriptivo correlacional. Diseño: No experimental transversal. Población: La conforman los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017 que suman un total de 284 docentes.</p> <p>Muestra: Por lo tanto la muestra quedó conformada por un total de 150 docentes de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p>



<p>¿Existe relación entre las dimensiones de las habilidades interpersonales y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana?</p>	<p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de atención y escucha y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de motivación y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de concreción y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de empatía y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de inmediatez y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p>	<p>HO: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de concreción y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de empatía y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>HO: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de empatía y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de inmediatez y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>HO: No existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales de inmediatez y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de Genuidad y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>HO: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de Genuidad y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de contrastación y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p> <p>HO: No existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades interpersonales de contrastación y el clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana de distrito de Sullana, 2017</p>		
---	---	---	--	--



	<p>educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de genuidad y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales de contrastación y las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.</p>			
--	---	--	--	--

## Anexo N°27 Alfa de Cronbach habilidades Interpersonales

Se observa en la TABLA 8, que al eliminar el ítem 9, la confiabilidad aumentaría a un valor de 0,707, la cual sería aceptable a nivel total en el instrumento.

TABLA 8  
Análisis de confiabilidad del Cuestionario de Habilidades Interpersonales en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Ítems	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 1	101,70	26,83	,292	,657
Ítem 2	101,83	26,97	,231	,661
Ítem 3	101,55	28,05	,069	,670
Ítem 4	101,75	27,94	,035	,675
Ítem 5	101,50	27,44	,321	,661
Ítem 6	101,53	27,64	,210	,664
Ítem 7	101,58	27,22	,278	,660
Ítem 8	101,55	26,41	,441	,650
Ítem 9	102,05	30,36	-,339	,707
Ítem 10	102,78	29,77	-,237	,705
Ítem 11	102,55	25,48	,353	,649
Ítem 12	101,85	29,00	-,145	,694
Ítem 13	102,03	29,05	-,167	,687
Ítem 14	102,00	26,56	,308	,655
Ítem 15	101,83	27,74	,080	,671
Ítem 16	101,70	27,24	,203	,663
Ítem 17	101,60	27,37	,219	,663
Ítem 18	101,78	28,02	,029	,674
Ítem 19	101,65	28,59	-,081	,679
Ítem 20	101,78	26,79	,275	,658
Ítem 21	101,95	26,51	,315	,655
Ítem 22	102,10	27,32	,109	,671
Ítem 23	101,60	26,25	,330	,653
Ítem 24	101,95	27,02	,214	,662
Ítem 25	101,68	27,30	,199	,663
Ítem 26	101,83	26,92	,241	,660
Ítem 27	101,90	26,30	,357	,652
Ítem 28	101,75	27,17	,205	,663
Ítem 29	101,63	27,11	,267	,660
Ítem 30	101,65	26,80	,326	,656
Ítem 31	101,68	27,05	,256	,660
Ítem 32	101,60	26,76	,376	,654
Ítem 33	101,60	27,32	,232	,662
Ítem 34	101,80	26,98	,232	,661
Ítem 35	101,85	26,23	,374	,651
Ítem 36	101,73	26,00	,463	,646
Ítem 37	102,05	27,43	,088	,673
Ítem 38	101,85	26,18	,279	,656
Ítem 39	102,10	25,84	,429	,646
Ítem 40	101,75	26,24	,398	,650

## Anexo N° 28 Alfa de Cronbach de clima institucional

La confiabilidad del cuestionario de Clima Institucional muestra indicadores de confiabilidad alta, tal como se observa en los ítems. Si se elimina el ítem 1 es posible que la confiabilidad aumente a 0.873.

TABLA 14

Análisis de confiabilidad del Cuestionario de Clima Institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de Sullana, 2017.

Estadísticos total-elemento				
Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 1	65,9750	47,461	,136	,873
Ítem 2	65,7250	45,794	,375	,865
Ítem 3	65,6000	45,938	,385	,865
Ítem 4	65,5250	46,204	,356	,865
Ítem 5	65,3250	45,712	,512	,862
Ítem 6	65,2750	47,794	,243	,868
Ítem 7	65,2750	46,256	,559	,862
Ítem 8	65,3000	46,472	,480	,863
Ítem 9	65,4250	47,225	,232	,868
Ítem 10	65,9500	46,869	,235	,869
Ítem 11	65,7750	41,871	,670	,855
Ítem 12	66,4250	48,148	,074	,874
Ítem 13	65,6500	42,849	,617	,857
Ítem 14	65,6500	43,721	,639	,857
Ítem 15	65,4000	45,118	,628	,859
Ítem 16	65,7000	45,805	,407	,864
Ítem 17	65,6250	44,497	,536	,860
Ítem 18	65,7000	46,215	,291	,868
Ítem 19	65,5500	47,126	,227	,869
Ítem 20	65,5500	45,536	,445	,863
Ítem 21	65,6000	46,246	,343	,866
Ítem 22	65,3750	45,266	,624	,859
Ítem 23	65,8500	47,003	,271	,867
Ítem 24	65,5500	45,792	,457	,863
Ítem 25	65,5500	45,997	,426	,863
Ítem 26	65,4750	44,769	,640	,858
Ítem 27	65,4500	44,818	,645	,858

Como se aprecia, de acuerdo a la prueba Kolmogorov-Smirnov para hallar la normalidad o no anormalidad de las distribuciones de las variables, se evidencia que la variable Relaciones interpersonales obtiene un estadístico de 0,074 y una significación de 0,042, y por otro lado, la variable clima institucional alcanza un valor de 0,098 y una significación de 0,001. Estos resultados indican que las puntuaciones obtenidas se hallan dentro de distribuciones no normales o llamadas asimétricas.

<b>Pruebas de normalidad</b>						
Variables	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones Interpersonales	,074	150	,042	,977	150	,013
Clima Institucional	,098	150	,001	,924	150	,000



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ATOCHÉ CHUNGA, DIANA

INFORME TITULADO:

"Habilidades Interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona Urbana del Distrito de Sullana-2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



---

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

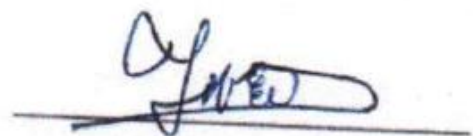
Yo, Dra. Esperanza I. León More, Docente de Investigación de la EPG Piura; y revisor del trabajo académico titulado:

*"Habilidades interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial de la zona Urbana del distrito Sellenau, Piura"*

De la estudiante Mg. Diana Otoche Chunga he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 17 %, verificable en el reporte de originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, \_\_\_\_\_ 2018



Dra. Esperanza I. León More  
Docente de Investigación de la EPG - Piura  
DNI: 02416840







**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código :  
Versión :  
Fecha :  
Página :

Yo, Diana Atoche Chunga, identificada con DNI N° 03583794, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “ Habilidades Interpersonales y su relación con el clima institucional de las Instituciones Educativas del nivel inicial de la zona Urbana del Distrito de Sullana-2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

  
FIRMA

DNI: 03583795

FECHA: ..... de ..... del 201.....



# TESIS\_DOCTORAL\_24\_DE\_JUNIO\_DIANA.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**19%**

INDICE DE SIMILITUD

**19%**

FUENTES DE INTERNET

**3%**

PUBLICACIONES

**0%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>9%</b>
<b>2</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>oaji.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>www.gestiopolis1.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>cursostrabajosocial.jimdo.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.udec.cl</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

