



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Habilidades interpersonales en el clima social laboral de los  
colaboradores de una institución pública, Lima Metropolitana,  
2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Salazar Salazar Carlos Eduardo (ORCID: 0000-0003-4645-0587)

**ASESORA:**

Dra. Palacios Garay Jessica Paola (ORCID: 0000-0002-2315-1683)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

A mi padre Cecilio Salazar Espinoza,  
por todo su amor brindado. Te amo  
Papá.

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a los estudiantes, asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación. A mis familiares por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes me transmitieron siempre su confianza y optimismo.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	41
V. DISCUSIÓN.....	54
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII. RECOMENDACIONES .....	58
REFERENCIAS .....	59
ANEXOS .....	66

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de la variable habilidades interpersonales .....	13
<b>Tabla 2.</b> Operacionalización de la variable clima social laboral .....	13
<b>Tabla 3.</b> Distribución de la población .....	14
<b>Tabla 4.</b> Muestra .....	15
<b>Tabla 5.</b> Escalas y baremos de la variable habilidades interpersonales .....	16
<b>Tabla 6.</b> Escalas y baremos de la variable clima social laboral .....	16
<b>Tabla 7.</b> Resultados de validación de la variable habilidades interpersonales.....	17
<b>Tabla 8.</b> Resultados de validación por juicio de experto de la variable clima social laboral.....	17
<b>Tabla 9.</b> Confiabilidad de la variable habilidades .....	17
<b>Tabla 10.</b> Distribución de niveles de habilidades interpersonales.....	41
<b>Tabla 11.</b> Niveles de la dimensión habilidad de comunicación .....	42
<b>Tabla 12.</b> Niveles de la dimensión habilidad de compromiso.....	43
<b>Tabla 13.</b> Niveles de dimensión habilidad de control emocional.....	44
<b>Tabla 14.</b> Niveles de la dimensión habilidad de perspectiva.....	45
<b>Tabla 15.</b> Niveles de la dimensión habilidad de empatía .....	46
<b>Tabla 16.</b> Distribución de niveles de clima social laboral .....	47
<b>Tabla 17.</b> Distribución de niveles de relaciones .....	48
<b>Tabla 18.</b> Distribución de niveles de autorrealización .....	49
<b>Tabla 19.</b> Distribución de niveles de estabilidad/ cambio.....	50
<b>Tabla 20.</b> Tabla cruzada entre habilidades interpersonales y clima social laboral	51
<b>Tabla 21.</b> Tabla cruzada entre habilidades interpersonales y relaciones.....	52
<b>Tabla 22.</b> Tabla cruzada entre habilidades interpersonales y autorrealización....	52
<b>Tabla 23.</b> Tabla cruzada entre habilidades interpersonales y estabilidad .....	53

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Distribución en niveles de habilidades interpersonales .....	41
<b>Figura 2.</b> Distribución en niveles de dimensión habilidad de comunicación .....	42
<b>Figura 3.</b> Distribución en niveles de la dimensión habilidad de compromiso .....	43
<b>Figura 4.</b> Distribución en niveles de dimensión habilidad de control emocional ..	44
<b>Figura 5.</b> Distribución en niveles de la dimensión habilidad de perspectiva .....	45
<b>Figura 6.</b> Distribución en niveles de la dimensión habilidad de empatía .....	46
<b>Figura 7.</b> Distribución de niveles de clima social laboral.....	47
<b>Figura 8.</b> Distribución en niveles relaciones .....	48
<b>Figura 9.</b> Distribución en niveles de autorrealización .....	49
<b>Figura 10.</b> Distribución en niveles estabilidad/ cambio .....	50

## Resumen

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

La investigación es de tipo básica, el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 120 colaboradores, el muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 92 colaboradores. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables de escala ordinal.

Realizado el análisis se concluyó que existe relación entre las habilidades interpersonales el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018, debido al resultado estadístico de  $\chi^2=47,529$  y  $p= 0.000 < 0,05$ ; y explica el 47% de la variable dependiente.

**Palabras clave:** Habilidades interpersonales, clima social laboral, colaboradores

## **Abstract**

The objective of the research was aimed at determining the relationship between interpersonal skills and the work social climate of the collaborators of a public educational institution in Metropolitan Lima 2018.

The research is of basic type, the design used is non-experimental, causal correlational, cross-sectional. The population was 120 collaborators, the sampling was probabilistic and the sample was 92 collaborators. To collect the data, the instruments used were ordinal scale variables.

After the analysis it was concluded that there is a relationship between interpersonal skills and the work social climate of the collaborators of a public educational institution in Metropolitan Lima 2018, due to the statistical result of  $\chi^2=47.529$  and  $p= 0.000 < 0.05$ ; and explains 47% of the dependent variable.

Keywords: Interpersonal skills, social work climate, collaborators.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se han evidenciado bajos niveles de habilidades interpersonales y de clima social laboral, tal como Miranda (2017) encontró que generalmente se evidencia en personas altamente vulnerables y perturbables que son susceptibles a escenarios diversos entre estos ansiedad globalizada y climas laborales adversos.

Respecto a las habilidades interpersonales Ashraf et al. (2020) consideraron ciertas habilidades que se manifiesta cuando se intenta resolver conflictos en la vida. Encontraron la solución a situaciones mediante dos vías: Por un lado, la calidad y, por otro lado, la cantidad de las soluciones para fortalecer el proceso en sí. Por otra parte, Beenen, et al. (2018), indica que hablar del clima social laboral es caracterizar aspectos psicosociales y organizacionales de una determinada colectividad. Esto está comprendido en tres líneas que son: Relaciones, autorrealización y estabilidad, que a su vez estas cuentan con sub-escalas.

A nivel nacional, Polar (2016) encontró que la mayoría de los trabajadores no aprecian dentro de su trabajo la adecuada comunicación interna y no tienen claro las metas y objetivos de su institución.

Por lo antes mencionado se hace necesario realizar la investigación de habilidades interpersonales y clima social laboral y de este modo se pueda alcanzar las metas de la institución.

Es por ello que se formuló como pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y el clima social laboral de los colaboradores de una educativa pública Lima Metropolitana 2018? Y respecto a la formulación específica tenemos: a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores? b) ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y la autorrealización del clima social laboral de los colaboradores? c) ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores?

Referente a la justificación desde un enfoque teórico, el estudio profundiza

sobre teorías y conceptos referente a las variables, los cuales pueden ser empleados para elaborar una propuesta orientada a fortalecer las habilidades interpersonales a partir de sus intervenciones en poblaciones de adolescentes conflictivos. Ahora desde el punto metodológico, debido a los procesos que se realizan, tales como la validación de instrumentos, la confiabilidad de los mismos y el uso de la prueba estadística para la prueba de hipótesis del estudio y, por último, en respecto a la justificación práctica, el estudio contribuye con recomendaciones que son alternativas de solución a la problemática observada en relación a las variables de estudio.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018. En cuanto a los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores; b) Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y la autorrealización del clima social laboral de los colaboradores; y por último, c) Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores.

La hipótesis general fue: Existe relación entre las habilidades interpersonales el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018, y como hipótesis nula se planteó: No existe relación entre las habilidades interpersonales el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018. Así mismo, las hipótesis específicas: a) Existe relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores, b) Existe relación entre las habilidades interpersonales y la autorealización del clima social laboral de los colaboradores y c) Existe relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores.

## II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional se encontró el estudio de Alban (2017) en su tesis buscó el objetivo de comprobar que el estrés influye en el clima laboral del personal policial administrativo de la subzona Los Ríos N° 12 de Babahoyo (Ecuador). Administró como instrumento el cuestionario. En cuanto a la conclusión, precisó un elevado índice de estrés entre los colaboradores a causa de las exigencias de los jefes, las excesivas horas laborales, la sobre carga laboral, los cuales incidieron claramente sobre el clima laboral. Para contrastar las hipótesis se desarrolló la regresión logística ordinal donde el estrés influye en un 56% en el clima laboral; en la parte descriptiva, el estrés fue fuerte en el 67% de los evaluados, nivel cerca de la zona crítica 31% y liberados de cargas estresantes 2%.

Otro estudio abordado fue el de Espinoza (2017) en su investigación se fijó el objetivo de estructurar un plan de mejora que beneficie el clima laboral basado en la observación y gestión de la satisfacción de los trabajadores y directivos de EPUNEMI. La investigación fue cualitativa, de campo, descriptiva y explicativa. La población estuvo conformada por un total de 10 trabajadores. En cuanto a la conclusión, el trabajo dentro del departamento no es participativo, en cuanto a esto los trabajadores se aíslan, y hacen que su trabajo sea unipersonal a pesar que en su trabajo requiriera de compartir tareas, esto se da como contestación a que los trabajadores posee personalidad de exclusión dentro de grupos sociales. En los resultados se demostró que el clima laboral fue bajo con un 32%, clima laboral medio según el 42% y en nivel alto según el 26%.

Así mismo, podemos mencionar el estudio de Miranda (2017), quien se fijó el objetivo de evaluar la incidencia entre la ansiedad sobre el clima laboral y la conducta como rasgo de personalidad entre los trabajadores de la empresa Repremarva. Realizó un estudio teórico y no experimental, empleando como instrumento el test 16 PF5 y el test de WES. Concluyó su estudio indicando que los trabajadores, en su mayoría, presentaron ansiedad, infiriéndose que son sujetos perturbables y vulnerables frente a diferentes contextos presentes en las labores diarias. En los resultados del clima social laboral fue de nivel alto en el 18%, medio según el 26% y alto para el 56%. De otro lado, para probar las hipótesis se

desarrolló la regresión logística ordinal siendo de 57% de influencia entre las variables.

Otro estudio relevante fue el de García et al. (2014) en su artículo se fijó como objetivo realizar la adaptación y validación de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. Para ello, se aplicó el instrumento adaptado a 490 trabajadores, dicho instrumento fue estructurado con 18 ítems, organizados en 3 componentes: Aspectos físicos, normatividad organizacional y clima laboral.

Marín et al. (2012) en su artículo se planteó el objetivo de establecer la relación entre las habilidades interpersonales de la comunicación y responsabilidad social en instituciones educativas. La metodología se caracterizó por ser descriptiva, transversal y positivista, analizando a 10 directivos y 123 docentes quienes participaron de una encuesta. Los resultados evidenciaron que un manejo regular de las dimensiones de clima de comunicación, manejo de las críticas, manejo del conflicto y deficiente gestión de destrezas para negociar.

A nivel nacional se encuentra el estudio Flores y Leca (2016) en su tesis se fijó el objetivo de demostrar que el modelo de comunicación interna influye en el clima laboral de los colaboradores de Teleatento del Perú S.A.C. Se trabajó con 300 colaboradores que fueron encuestados utilizando cuestionarios. Como resultado se encontró que el modelo de comunicación interna brindó un incremento de 3.78 a 4.64 puntos del clima laboral, demostrando que existe influencia entre las variables. En consecuencia, se concluyó que la implementación del modelo de comunicación interna puede influir sobre el clima laboral ( $p < 0,05$ ).

Por otro lado, Polar (2016) en su investigación se planteó como objetivo demostrar que la comunicación interna influye sobre el clima laboral en la empresa Arredondo Ingenieros SAC. Se fundamentó en un análisis aplicado y no experimental, la muestra fue establecida por 50 colaboradores quienes fueron encuestados. Al finalizar el estudio, se ofreció como aporte que efectivamente la comunicación interna influye sobre el clima laboral ( $p$  valor  $< 0,05$ ).

Así mismo, Marcos (2015) en su tesis se fijó el objetivo de comprobar que existe influencia entre el clima laboral y la motivación en los trabajadores del

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Se fundamentó con una metodología de tipo descriptiva, transeccional y no experimental. Se empleó como técnica la encuesta, para recoger apreciaciones necesarias que permitieron obtener como resultado que el clima laboral tiene influencia positiva de 53% en la motivación en los trabajadores.

Otro estudio destacado es el de Murga (2013) en su tesis se propuso el objetivo de explicar que el clima laboral influye en la motivación de los trabajadores de la empresa Danper S.A.C. Realizó un estudio cuasi-experimental, evaluando a 30 trabajadores como muestra. Se concluyó que el 53.3% aprecian que la relación con su jefe es de cordialidad, existiendo un clima adecuado; sin embargo, cuando hay un problema o reclamo existe un clima tenso con sus jefaturas. En este último caso, ocurre el rompimiento de las relaciones entre trabajador-jefe y con ello la confianza; al respecto, el 60% de los trabajadores aprecian como deficiente la confianza entre los compañeros de trabajo, evidenciando que hay relaciones interpersonales deteriorada entre los trabajadores.

Por otro lado, respecto a la teoría, acerca de las habilidades interpersonales Carranza y García (2016), señalan que estas constituyen aquellas capacidades que permiten interrelacionarse con otros sujetos.

Desde la perspectiva de Vicuña et al. (2008), las habilidades interpersonales son destrezas alternativas en la cual las personas resuelven sus diferencias sin necesidad de intervención de terceros.

Ahora bien, Molinero (2015), al usarse habilidades interpersonales hay mayor implicancia de intercambio de información con la cual también puede aprenderse el comportamiento de los demás y, a la vez, midiendo la conducta o reacción personal, influido por los comentarios escuchados en las diferentes interacciones, también de las posibles situaciones conflictivas.

Hablar sobre habilidad interpersonales hace referencia destrezas que llevan a solución de problemas interpersonales propios y ajenos (Alvites, 2019). Esto es, el sujeto que tiene fortalecido sus habilidades interpersonales contará con la suficiente capacidad para entender los sentimientos e ideas de sí mismo y el de los otros, aparte de ello tendrá perspectiva de acuerdo a las situaciones que se

presenten y tendrá en cuenta las consecuencias para asumirlas debidamente (Gómez, et al., 2014; Fragoso, 2015).

Goldstein, en el año 1981, elaboró un modelo que plantea como las habilidades interpersonales pueden adquirirse y, también, como con estas se mejora las interacciones diversas en la sociedad, a partir de sus mediaciones en poblaciones conformadas por jóvenes conflictivos. El autor enumeró 50 habilidades agrupadas en: Habilidades sociales iniciales (comprender, entablar conversaciones, atender, entre otros), habilidades sociales avanzadas (solicitar apoyo, brindar instrucciones, entre otros), habilidades para controlar sentimientos (expresar las emociones, carisma, entre otros), habilidades alternativas a la agresión (autocontrol o de negociación), habilidades para control del estrés (tolerar la frustración, manejo de cansancio, entre otros) y habilidades de soluciones a los conflictos (recopilar declaraciones, imputar causas, precisar metas, entre otros) (Grasso, 2021).

Los sujetos que desarrollan tales habilidades no buscan el éxito laboral o social, ni la aceptación del grupo social, ni tener la dirección del grupo, ni las tareas colectivas (Márquez, y Gaeta, 2017). Estas personas se caracterizan más bien por hacer sentir a los demás como individuos con derechos y no instrumentos para el beneficio propio, se ganan la confianza y ayuda a los demás (Oyarzún, et al., 2012).

La teoría bajo el cual se sustentó la variable habilidades interpersonales fue en el modelo de aprendizaje estructurado formulado por Goldstein, su propuesta fue encaminada por una visión más pragmática que teórica, por ende, su exposición está orientada al entrenamiento de esas habilidades. Por ello, se realizaron diferentes estudios a adolescentes conflictivos. Según el autor, en la mayoría de estudios se expone diferentes programas de intervención que se basaron en la propuesta del modelo y que tuvieron resultados satisfactorios restituyendo a la persona una retroalimentación de su rol y esperando que se generalice lo aprendido a otros contextos, para que ello se sostenga en el corto y largo plazo (Vicuña, et al., 2008).

Sobre las dimensiones de las habilidades interpersonales, Vicuña, et al. (2008) en su instrumento denominado habilidades interpersonales CHNC-RR propuso las siguientes dimensiones:

Habilidad de comunicación, se trata del uso eficiente de herramientas que sirvan para iniciar interacciones adecuadas, donde las expresiones no verbales y verbales será quien permita transmitir mensajes. También hace referencias a las herramientas conductuales, simbólicas y figurativas los cuales pueden dar lugar a una reacción verbal o no verbal de la otra persona (Vicuña, et al., 2008).

Habilidad de compromiso, se trata de la capacidad del sujeto para inmiscuirse en los conflictos y sobresalir satisfactoriamente de esas situaciones. Está relacionado a la habilidad de negociación. Destaca la necesidad de no buscar intereses propios, sino de una responsabilidad social (Vicuña, et al., 2008).

Habilidad de control emocional, son recursos que evitan la sobrecarga emocional en las personas, lo cual implica tener la habilidad de no caer en irritaciones, estrés, bloqueo emocional o la no objetividad que implique optar por una postura preferencial, sosteniendo la felicidad o el humor en aras de alcanzar los objetivos (Vicuña, et al., 2008).

Habilidad de perspectiva, se refiere a la capacidad de reconstruir mentalmente situaciones desde la perspectiva de la otra persona, de ahí que sea entendida como una habilidad para identificar la naturaleza del conflicto analizando posibles soluciones del mismo y viendo desde el criterio de los demás. (Vicuña, et al., 2008).

Habilidad de empatía, se trata de la capacidad de la persona para excluir o dejar de lado su egoísmo y colocarse en el lugar de la otra parte para entender sus emociones (Vicuña, et al., 2008).

Respecto al clima laboral Matabanchoy y Chaucanes (2021), manifestó que es un término asociado al clima meteorológico en el sentido retórico, haciendo referencia al tiempo que existe o predomina en un ambiente por ciertas características.

El clima laboral también es entendido como el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores de una empresa o institución y que, en efecto, puede incidir en la conducta individual de cada uno de ellos (Huaita y Luza, 2018; Meléndrez, 2019; Díaz, et al., 2020).

Al respecto, Chiavenato (2009) también precisa que el clima laboral se trata del ambiente que perciben los integrantes de una institución y se asocia estrechamente con la motivación personal; es decir, se trata de aspectos organizacionales que pueden estimular o no la motivación de los miembros de la institución. Se conoce que el clima laboral puede ser propicio, si es que logra satisfacer las expectativas o necesidades del colaborador, así como también puede ser desfavorables cuando defrauda tales necesidades. Sobre ello, Misad, et al. (2022) agregan que el clima laboral es un aspecto que puede incidir en la salud emocional de los individuos y, a su vez, puede afectar el funcionamiento de la organización.

El autor García (2009) agrega que el clima laboral emerge de la idea que las personas se desenvuelven en ambientes dinámicos y cada vez más complejos, puesto que las empresas están conformadas por grupos y personas que mantienen conductas diferentes y que afecta ese clima. Por lo expuesto, se puede entender que las personas cohabitan en una dinámica colectiva que definen sus conductas en un escenario dado.

Palma (2004) mencionó que el clima laboral depende de la perceptibilidad de los empleados hacia la institución en la que se desempeñan. Tales apreciaciones son influenciadas por diferentes actividades, interacciones y experiencias que cada individuo sienta dentro de su centro de trabajo. Por eso, se presume que el clima laboral es una variable que refleja el grado de interactividad que exista entre el personal y otras características organizacionales.

Existen teorías que sirven para explicar sobre el clima laboral, se tiene la teoría X y Y propuesto por Mc Gregor, en el cual se enfatiza sobre dos componentes contrapuestas de dirección. La teoría X, indica que los directivos piensan que los empleados actúan bajo amenazas de sanciones y, la teoría Y, presume que



directivos se apegan al principio de que los colaboradores desean y necesitan trabajar.

Complementando la idea, el autor Mc Gregor sostuvo la convicción de que las proposiciones de la teoría Y resultan ser más importantes que la X. Por ello, planteaba sugerencias como la inclusión de toma participativa de decisiones, brindar responsabilidades y estimulantes, además de fuertes relaciones dentro de los grupos de trabajo como estrategias para optimizar la motivación de los colaboradores. También agrega que las premisas “Y” y “X” son apropiadas según el escenario, asumiendo que la base de la motivación es hacer que las labores sean atractivas y llenen de satisfacción a la persona que lo ejerce, se exhorta que el trabajo debe ser agradable y sencillo (Mondy y Bandy, 2010).

También se encuentra la teoría de dos factores de Herzberg, enfatizando sobre la existencia de 2 factores que influyen en la satisfacción e intervienen en la motivación y conductas de las personas, estos son: a) factores de mantenimiento o higiene, aquellas que impiden la insatisfacción, pero no promueven la motivación, comprende el sueldo, políticas, prestaciones y, de otro lado, b) factores motivadores, como su mismo nombre da entender, estos si motivan, comprende el reconocimiento, autorrealización, trabajo en equipo, entre otros (Dailey, 2012).

Por otro lado, la teoría de Rensis Likert, en 1965, considera que la conducta de los colaboradores depende de las condiciones y gestiones organizacionales, desde ese criterio se asume que la reacción dependerá de la apreciación que los trabajadores tengan sobre su organización (Rodríguez, 2016).

El autor estableció 3 variables que definen las peculiaridades de toda organización y que inciden en la apreciación personal del clima: Variables causales, están inclinadas al sentido de como la institución evoluciona y logra resultados, comprende la estructura administrativa y organizativa, actitudes y competencia. De otro lado, las variables intermedias, están inclinadas a evaluar la situación interna de la organización, comprende la comunicación, motivación, rendimiento y toma de decisiones. Finalmente, las variables finales, nacen como efectos de las variables anteriormente mencionadas, están inclinadas a valorar los resultados logrados por

la institución, comprende las ganancias, pérdidas y productividad (Rodríguez, 2016).

En lo que respecta a la teoría de clima social de Moos y Tricket, consideraron que el clima o ambiente laboral, es determinante del bienestar de la persona. Para los autores el ambiente laboral es un formador de la conducta humana, pues este congrega un conjunto de variables sociales y organizacionales, además de condiciones físicas que incidirán contundentemente en el desenvolvimiento de una persona (Nonalaya y Sedano, 2022).

Holahan, formulo su teoría en 1996, enfatizando que la psicología ambiental integra un amplio espacio de investigación asociada con los efectos emocionales que producen los ambientes y sus efectos sobre el comportamiento de la persona. Está área de la psicología se enfoca en estudiar la relación que tiene el ambiente físico sobre la conducta humana, evaluando la forma como los escenarios físicos pueden afectar o favorecer el estilo de vida de una persona (Olaz, 2013).

Palma (2004), mencionó que las propiedades del clima laboral, se distinguen por características distintivas y particulares que posee cada organización, también, agrega que las características del clima dependerán de la estructura y gestión organizacional.

Luego del análisis literario, se concluyó que la teoría que fundamenta el clima social laboral, debe ser la propuesta de Moos, formulada en 1974, en el cual se enfatiza que el clima laboral en el que se desarrolla una persona debe generar impacto en sus sentimientos y actitudes, conducta, bienestar y salud, además de su desarrollo personal e intelectual. Su teoría se enfocó en analizar la conducta de la persona, a la que designó socio- ecológica y comprende 3 supuestos: a) Debe ser percibido como fiable desde las apreciaciones de la conducta; b) el modo como los sujetos perciben las influencias ambientales, determinará su comportamiento en tales ambientes y, c) existen climas que serán más propicias, en comparación a otros para fomentar el óptimo desenvolvimiento de la persona (Nonalaya y Sedano, 2022).

Los autores manifestaron que la escala de clima social laboral, sirve para analizar el ambiente social que existe en ciertas áreas de trabajo con la formulación

general de 3 dimensiones: Relaciones, autorrealización y estabilidad; con el propósito de identificar aspectos del ambiente laboral.

Dimensión 1: Relaciones, revisa el nivel en que los trabajadores muestran interés o compromiso hacia su trabajo y el grado en que la gerencia apoya y cumple los requerimientos de su personal (Nonalaya y Sedano, 2022).

Dimensión 2: Autorrealización, revisa el nivel en que se estimula a los trabajadores a ser autosuficientes y a tomar individualmente sus decisiones, así como el nivel en que las presiones laborales o las urgencias dominan el ambiente laboral (Nonalaya y Sedano, 2022).

Dimensión 3: Estabilidad, revisa el nivel en que los trabajadores tienen conocimiento sobre lo que espera de su labor cotidiana y como se le retroalimenta las tareas y normas de trabajo. También analiza el nivel en que el área directiva aplica las normas y presiona a los trabajadores y, finalmente, como contribuye el crear un entorno de trabajo agradable para la persona (Nonalaya y Sedano, 2022).

### III. METODOLOGÍA

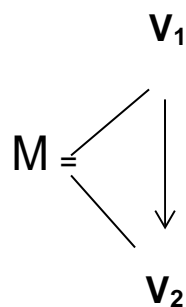
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

De tipo básico, ya que su finalidad es de poder incrementar el conocimiento que se tiene sobre un cierto tema y poder responder más el porqué del objeto que se investiga y conocerlo a fondo (Gallardo, 2017).

##### Diseño de investigación

Diseño no experimental - corte transversal de alcance explicativo ya que se excluye de toda forma la manipulación intencional de las variables de estudio, por tanto, son estudiadas en la forma y la cual se presentan sin alterar o provocar cambios evaluado en un solo periodo midiendo la causa efecto buscando explicar el comportamiento de una variable respecto a la otra (Baena, 2017).



Donde:

m : 92 trabajadores

V1 : Habilidades interpersonales

V2 : Clima social laboral

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1. Habilidades interpersonales

Las habilidades interpersonales es una capacidad alternativa en la cual las personas u organizaciones resuelven sus diferencias sin necesidad de intervención de terceros (Vicuña, et al., 2008).

## Variable 2. Clima social laboral

El clima laboral también es entendido como el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores de una empresa o institución y que, en efecto, puede incidir en la conducta individual de cada uno de ellos. (Meléndrez, 2019)

**Tabla 1.**

### *Operacionalización de la variable habilidades interpersonales*

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala valorativa	Nivel y Rango
Habilidad de comunicación	Interacción	1-10		
Habilidades de compromiso	Resolución de conflictos	11-20	Escala ordinal Siempre =5	Adecuado (184-250)
Habilidad de control emocional	Carga emocional	21-30	Casi siempre = 4 A veces = 3	Regular (117-183)
Habilidad de perspectiva	Reconstrucción	31-40	Casi nunca = 2	Inadecuado (50-116)
Habilidad de empatía	Abandono de supropia posición	41-50	Nunca = 1	

*Nota.* Vicuña, et al. (2008)

**Tabla 2.**

### *Operacionalización de la variable clima social laboral*

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala valorativa	Nivel y Rango
Relaciones	Implicación Cohesión Apoyo	1 -27		Alto (60-90)
Autorrealización	Autonomía Organización	28-45	Escala nominal Verdadero (1) Falso (0)	Medio (30- 59)
Estabilidad/cambio	Presión Claridad Control Innovación Comodidad	46-90		Bajo (0- 29)

*Nota:* Moos y Tricket (1995)

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### Población

Hernández, et al. (2014) afirmó que la población es un grupo de casos que tienen rasgos comunes y que se desea investigar. En la investigación la población fue de 120 docentes de los tres niveles educativos de los turnos mañana y noche.

**Tabla 3.**  
*Distribución de la población*

Niveles	Población
Nivel inicial	35
Nivel primario	23
Nivel secundario	62
Total	120

La muestra para Bernal (2016) es una proporción extraída de la población que se obtiene para obtener datos importantes para el estudio de la cual se desarrollan la observación y medición del objeto de estudio.

La muestra se determinó a través del muestreo probabilístico y para obtener la muestra se resolvió la siguiente fórmula:

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

$n$ : Muestra ( $n = ?$ )

$N$ : Población ( $N = 120$ )

$P$ : Puede de ocurrir un evento ( $P = 0.5$ )

$Q$ : Puede no ocurrir un evento ( $Q = 0.5$ )

$Z$ : Confianza de 95% ( $Z = 1.96$ )

$E$ : Error muestral ( $E = 0.05$ )

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5)(0.5)(120)}{(0.05)^2 (120-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = \frac{3.8416 \times 30}{0.2975 + 0.96025}$$

$$n_0 = \frac{115.248}{1.25775}$$

$$n_0 = 91.63 = 92$$

**Tabla 4.**

*Muestra*

Niveles	Población	Muestra
Nivel inicial	35 x 0.77	27
Nivel primario	23 x 0.77	18
Nivel secundario	62 x 0.77	47
Total	120	92

## **Muestreo**

Las muestras probabilísticas ofrecen ventajas, siendo el más importante que pueda calcularse el grado del error de los pronósticos. Se menciona inclusive que las muestras probabilísticas sirven para minimizar el máximo de error, a lo que se conoce como error estándar (Hernández, et al. 2014).

El muestro fue probabilístico estratificado.

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

Se optó por la técnica de encuesta, el cual implica recopilar datos de la muestra de estudio en tanto que el instrumento fueron 2 cuestionarios que se detallan a continuación:

Cuestionario de habilidades interpersonales

#### **Ficha técnica del instrumento A:**

Autor: Vicuña, et al.

Año: 2008

Finalidad: Obtener información sobre las habilidades interpersonales

Aplicación: Individual

Duración: 20 min.

Contenido: 50 ítems y 5 dimensiones: Habilidades de comunicación, de compromiso, control emocional, perspectiva, empatía.

**Tabla 5.***Baremos del cuestionario de habilidades interpersonales*

General	D1	D2	D3	D4	D5	Nivel
50-116	10-23	10-23	10-23	10-23		Inadecuado
117- 183	24-37	24-37	24-37	24-37	24-37	Regular
184-250	38-50	38-50	38-50	38-50	38-50	Adecuado

**Ficha técnica del instrumento B:**

Nombre: Cuestionario de clima social laboral

Autor: Moos y Tricket

Año: 1995

Duración: 20 min.

Aplicación: Individual

Objetivo: Obtener información sobre el clima social laboral

Contenido: 90 ítems y 3 dimensiones: Relaciones, autorrealización y estabilidad.

**Tabla 6.***Baremos del cuestionario de clima social laboral*

General	D1	D2	D3	Nivel
0-30	0-8	0-8	0-11	Bajo
31-60	9-18	9-18	12-23	Medio
61-90	19-27	19-27	24-36	Alto

**Validación del instrumento**

Sánchez y Reyes (2015) precisaron que la validez mide si el instrumento tiene las condiciones para ofrecer resultados apegado a la capacidad que se busca medir. En la investigación, la validación se concretó mediante el juicio de expertos.



**Tabla 7.***Validación de la variable habilidades interpersonales*

Juez	Valoración
Juez 1. Mg. Fredy Belito Hilario	Muy alto
Juez 2. Dra. Jessica Palacios Garay	Muy alto
Juez 3. Mg. Augusto Fernández Lara	Muy alto

**Tabla 8.***Validación por juicio de experto de la variable clima social laboral*

Juez	Valoración
Juez 1. Mg. Fredy Belito Hilario	Muy alto
Juez 2. Dra. Jessica Palacios Garay	Muy alto
Juez 3. Mg. Augusto Fernández Lara	Muy alto

**Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad para Sánchez y Reyes (2015) es cuando una muestra es sometida a una evaluación con el mismo test y se consigue la consistencia en base a los puntajes de sus respuestas. Por ello, para realizar la confiabilidad fue necesario recoger datos mediante la prueba piloto.

La confiabilidad, en esta investigación, se obtuvo por medio de la prueba de Alfa de Cronbach. Para ello, se realizó una prueba piloto que consistió en encuestar a 30 trabajadores que tuvieron similares características a la población de estudio.

**Tabla 9.***Confiabilidad de la variable habilidades*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,945	50

## Confiabilidad de la variable clima social laboral

$$\text{Se aplicó KR- 20: } \text{Confiabilidad} = \frac{90}{90-1} \left[ 1 - \frac{20.4}{501} \right] = (90/89) (1 - 0.04) = (1.01) (0.96) = 0.97$$

Por el resultado, se deduce que el instrumento de habilidades interpersonales tiene una alta confiabilidad 0.945 y de la misma manera el instrumento de clima social laboral con 0.97.

### 3.5. Procedimientos

En la etapa de procedimiento cabe señalar que estuvo constituida por un conjunto de pasos pertinentes y relevantes a la investigación comenzando con la identificación del problema a estudiar, el establecimiento de preguntas de investigación, el enfoque teórico que se utilizó, los instrumentos de investigación y la metodología de trabajo intelectual; asimismo, el procesamiento de la información fue valiosa para realizar la contrastación de las hipótesis planteadas. Se requirió la revisión de material científico tales como artículos de investigación teórica, artículos de revisión sistemática, tesis de investigación e información documental provenientes de bases de datos científicas.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se ha utilizado la estadística descriptiva para presentar porcentajes y frecuencias.

Estadística inferencial: En el estudio se evaluó la relación entre dos variables mediante la prueba chi cuadrado, pues el estudio demanda de la contrastación de hipótesis.

El nivel de significancia es de 0.05, por lo que si el valor  $p < 0.05$ , se descarta la hipótesis nula.

### 3.7. Aspectos éticos

Se tuvieron en cuenta los aspectos éticos porque la investigación se desarrolló con personas. De acuerdo a las particularidades del estudio y de la muestra de análisis fue necesario obtener la autorización verbal de los trabajadores, cumpliéndose con el requisito de consentimiento informado respectivo. También se

tuvo presente el concepto de beneficencia tratando con el respeto de sus decisiones a los participantes con las garantías de no hacer daño y el derecho a la confidencialidad de las respuestas que se recogieron en la evaluación.

## IV. RESULTADOS

### Estadística descriptiva

**Tabla 10.**

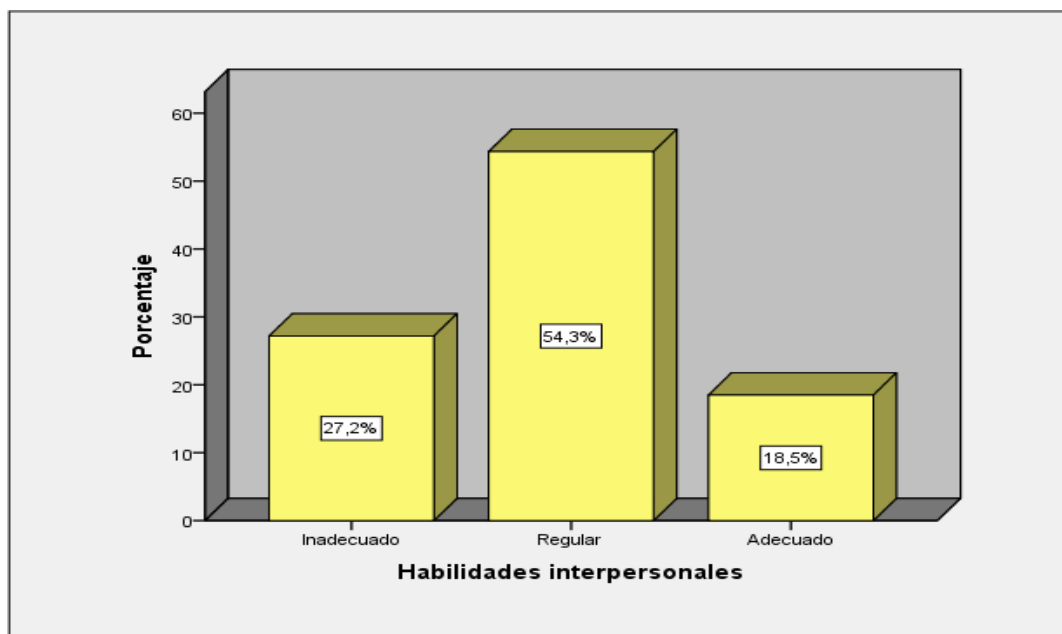
*Habilidades interpersonales*

Niveles	N	%
Inadecuado	25	27,2
Regular	50	54,3
Adecuado	17	18,5
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 1.**

*Habilidades interpersonales*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 10, se observa que el 27.2% perciben un nivel inadecuado de habilidades interpersonales, el 54,3% de nivel regular y 18.5% en un nivel adecuado.

**Tabla 11.**

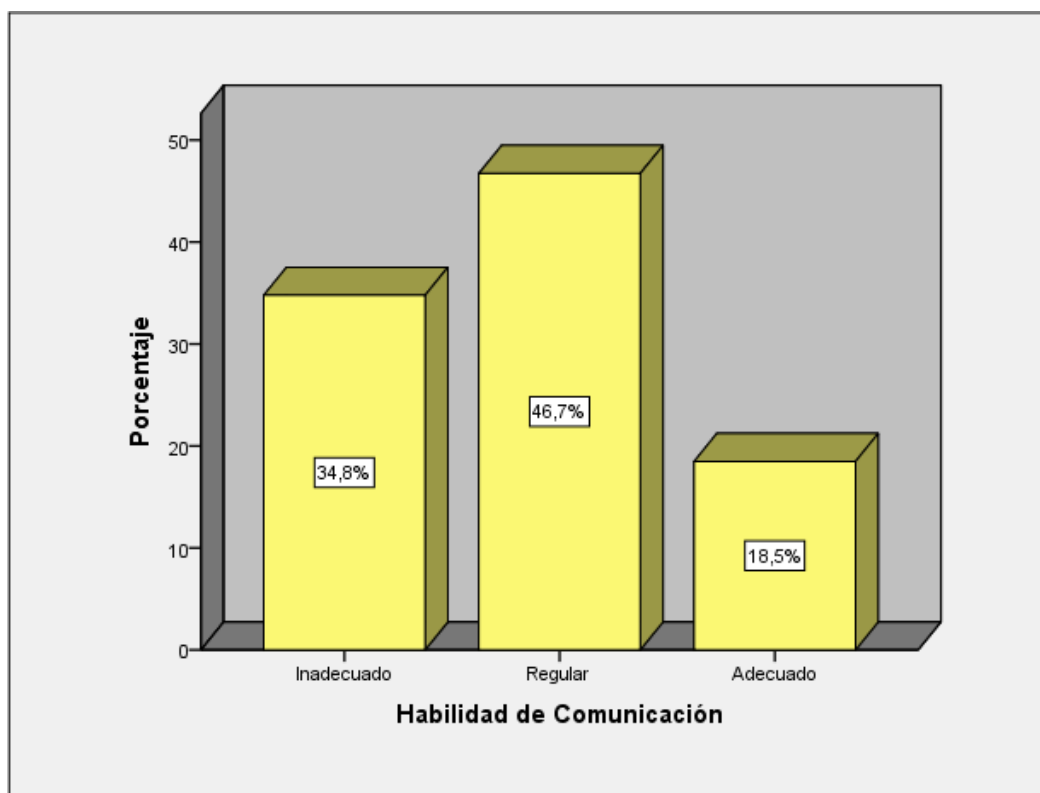
*Dimensión habilidad de comunicación*

Niveles	N	%
Inadecuado	32	34,8
Regular	43	46,7
Adecuado	17	18,5
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 2.**

Dimensión habilidad de comunicación



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 11, se aprecia que la habilidad de comunicación según el 34.8% reportan un nivel inadecuado, el 46.7% consideró que es regular y 18.5% indicó que es adecuado.

**Tabla 12.**

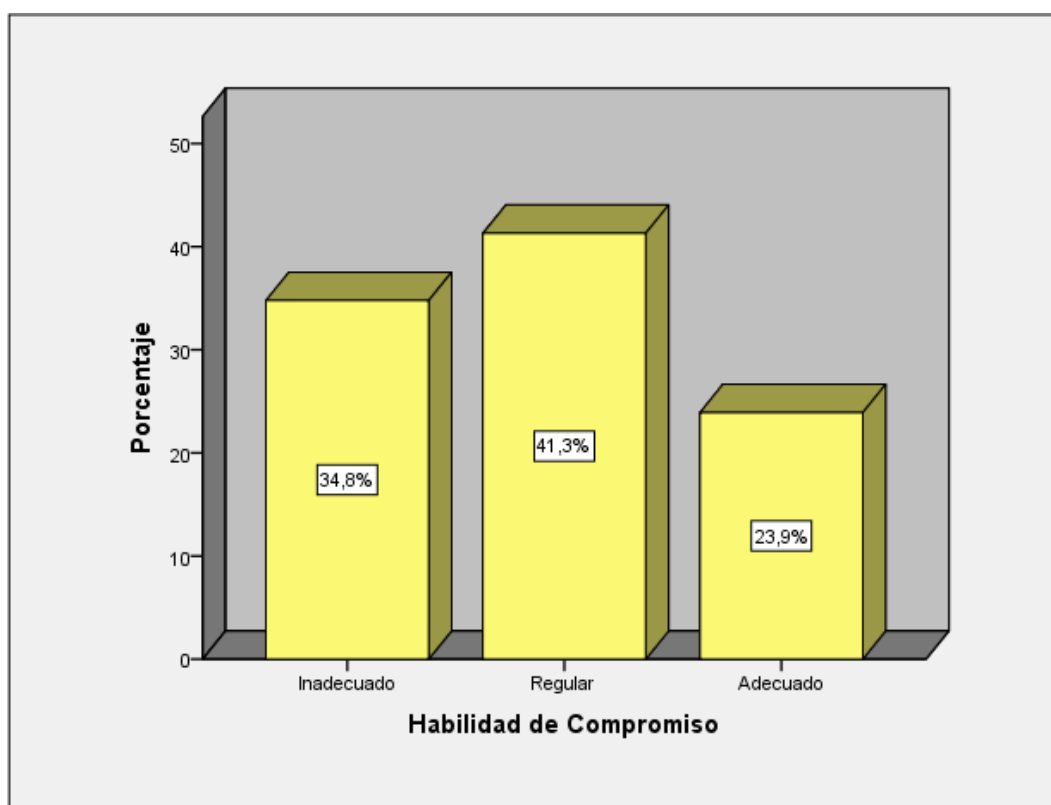
*Dimensión habilidad de compromiso*

Niveles	N	%
Inadecuado	32	34,8
Regular	38	41,3
Adecuado	22	23,9
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 3.**

*Dimensión habilidad de compromiso*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 12, se presentan los niveles de la dimensión habilidad de compromiso y se tiene que el 34.8% reportan nivel inadecuado, el 41.3% nivel regular y 23.9% nivel adecuado.

**Tabla 13.**

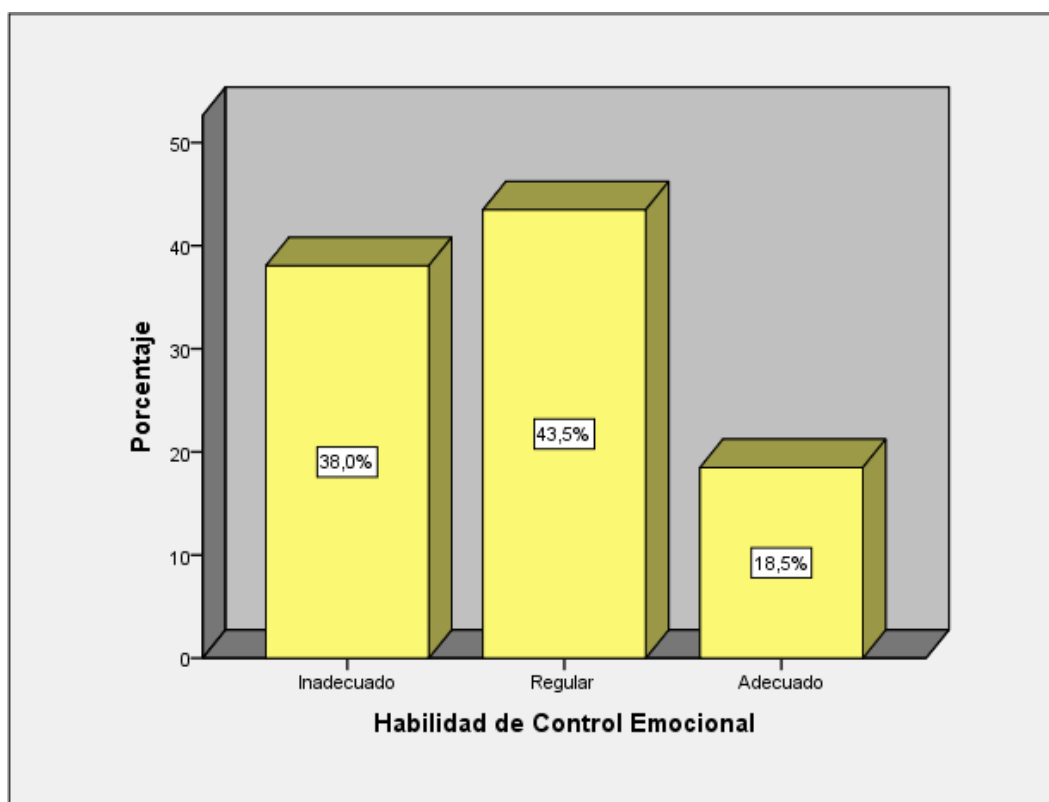
*Dimensión habilidad de control emocional*

Niveles	N	%
Inadecuado	35	38,0
Regular	40	43,5
Adecuado	17	18,5
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 4.**

*Dimensión habilidad de control emocional*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 13 y figura 4, se muestra los niveles de la dimensión habilidad de control Emocional y se tiene que el 38% han reportado nivel inadecuado, el 43.5% nivel regular y 18.5% nivel adecuado.

**Tabla 14.**

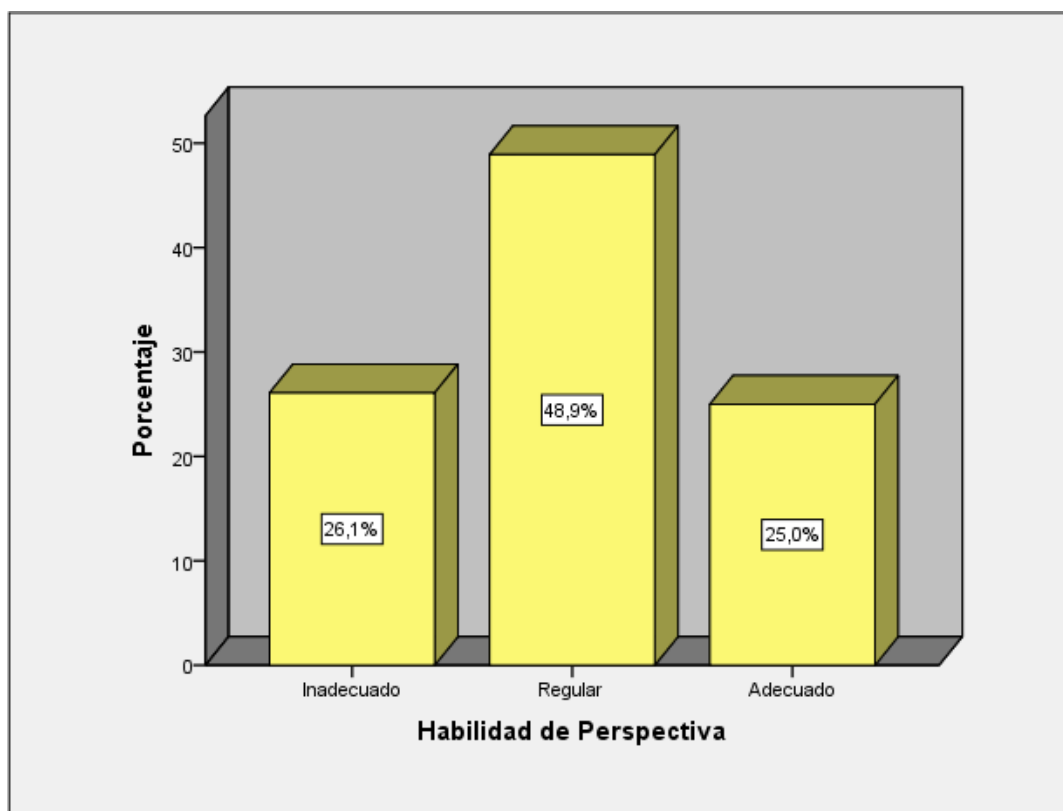
*Dimensión habilidad de perspectiva*

Niveles	N	%
Inadecuado	24	26,1
Regular	45	48,9
Adecuado	23	25,0
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 5.**

*Dimensión habilidad de perspectiva*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 14, se muestran los niveles de la dimensión habilidad de perspectiva y el resultado fue que el 28.1% reportan nivel inadecuado, el 48.9% consideró que es regular y 25% percibió que fue adecuado.



**Tabla 15.**

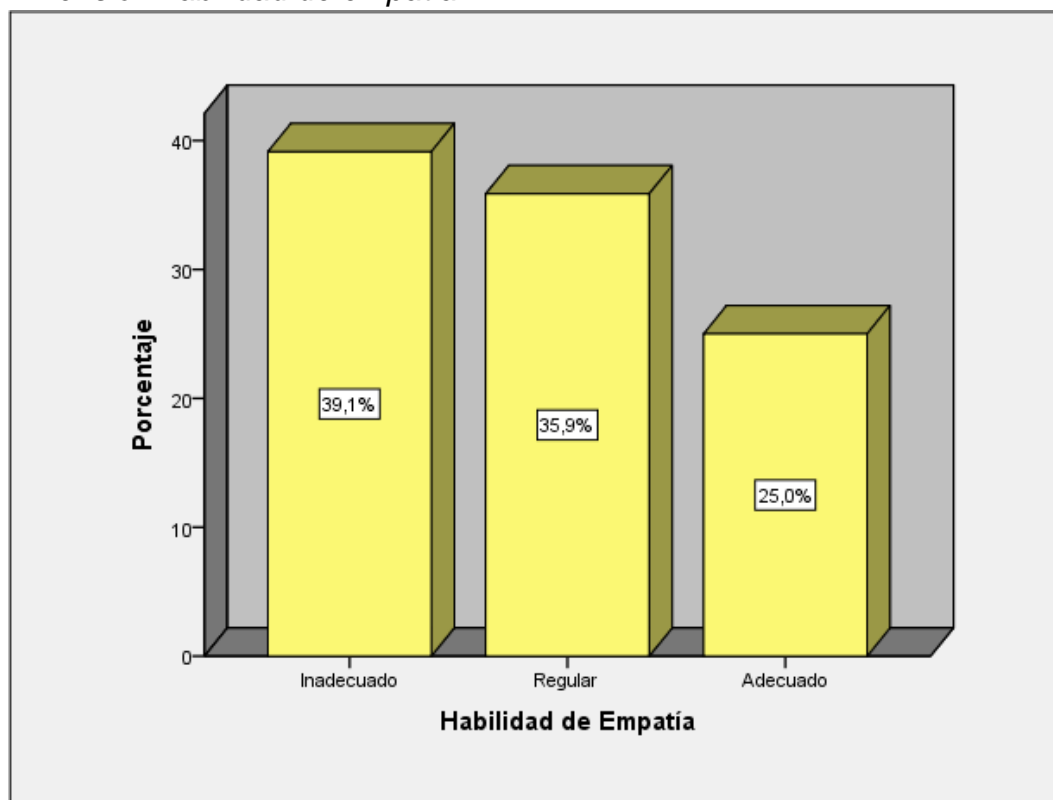
*Dimensión habilidad de empatía*

Niveles	N	%
Inadecuado	36	39,1
Regular	33	35,9
Adecuado	23	25,0
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 6.**

*Dimensión habilidad de empatía*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 15, se aprecia los niveles de la dimensión habilidad de empatía y el resultado fue que el 39.1% reporta un nivel inadecuado, del 35.9% consideró que es regular y 25% precisó que es adecuado.

**Tabla 16.**

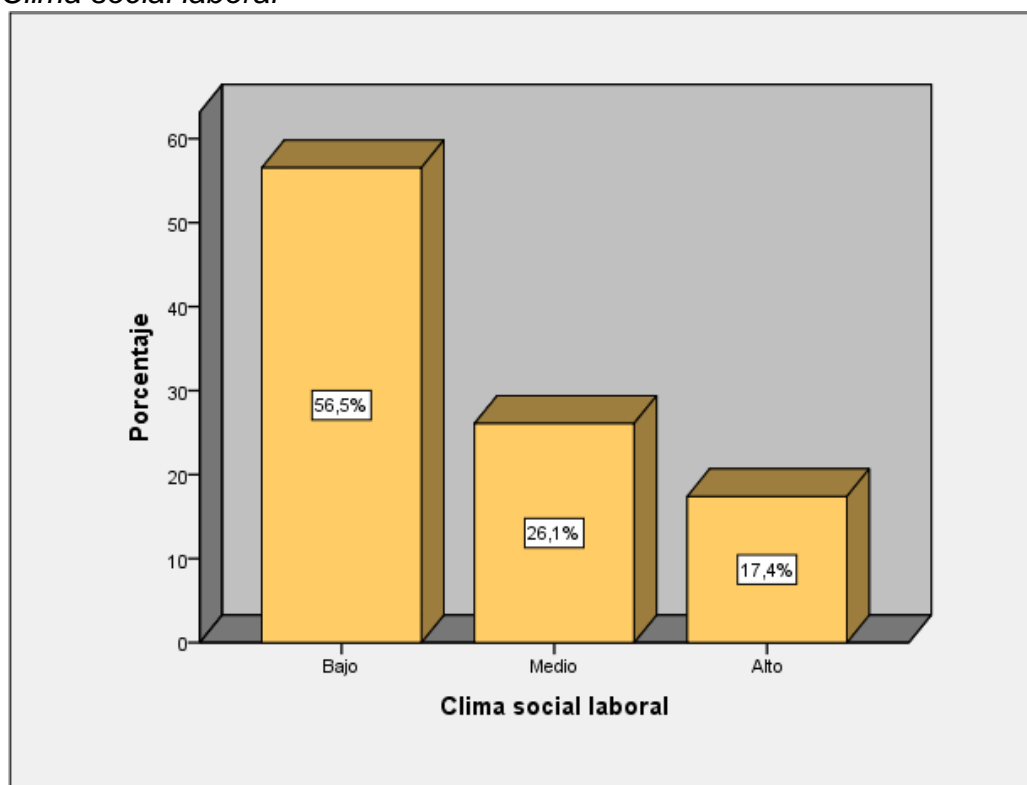
*Clima social laboral*

Niveles	N	%
Bajo	52	56,5
Medio	24	26,1
Alto	16	17,4
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 7.**

*Clima social laboral*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 16, se detalla los niveles del clima social laboral y el resultado fue que el 56.5% apreció que es de nivel bajo, el 26.1% consideró que es de nivel medio y 17.4% percibió nivel alto.

**Tabla 17.**

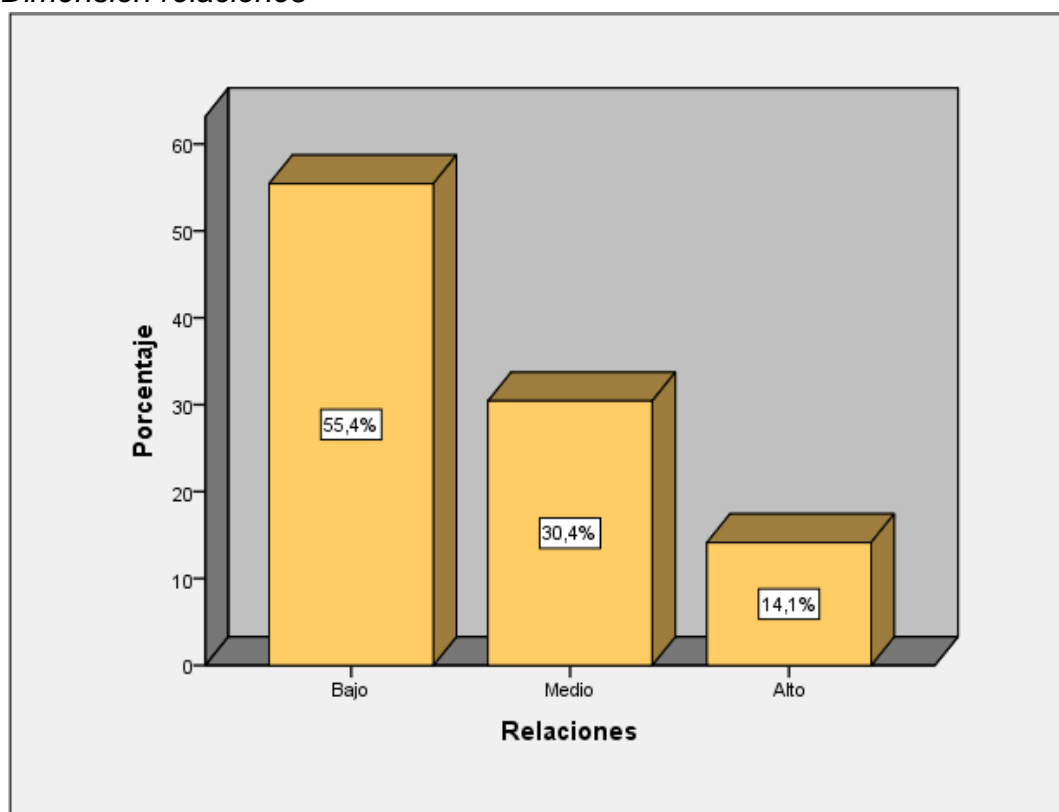
*Dimensión relaciones*

Niveles	N	%
Bajo	51	55,4
Medio	28	30,4
Alto	13	14,1
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 8.**

*Dimensión relaciones*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 17, se aprecia los niveles de la dimensión relaciones del clima social laboral y el resultado fue que el 55.4% reporta nivel bajo, del 30.4% fue medio y 14.1% alcanzó un nivel alto.

**Tabla 18.**

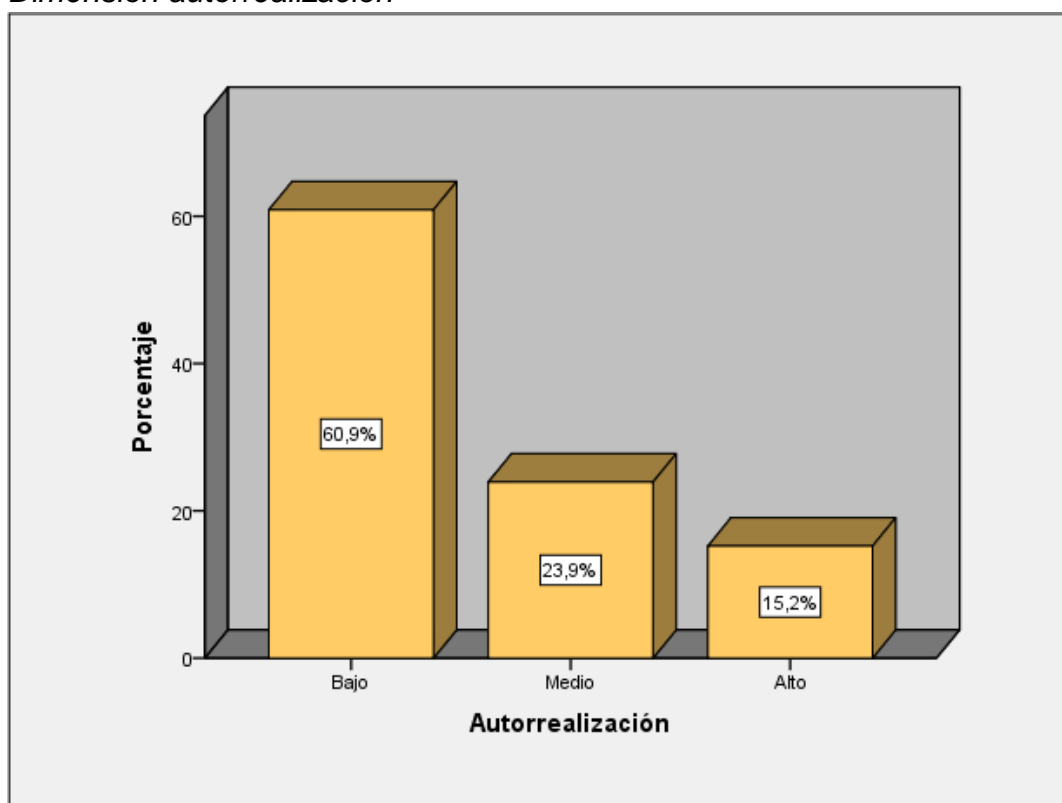
*Dimensión autorrealización*

Niveles	N	%
Bajo	56	60,9
Medio	22	23,9
Alto	14	15,2
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 9.**

*Dimensión autorrealización*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 18, se muestra los niveles de la dimensión autorrealización del clima social laboral y se tiene que el 60.9% reporta nivel bajo, del 23.9% fue medio y 15.2% presentó nivel alto.

**Tabla 19.**

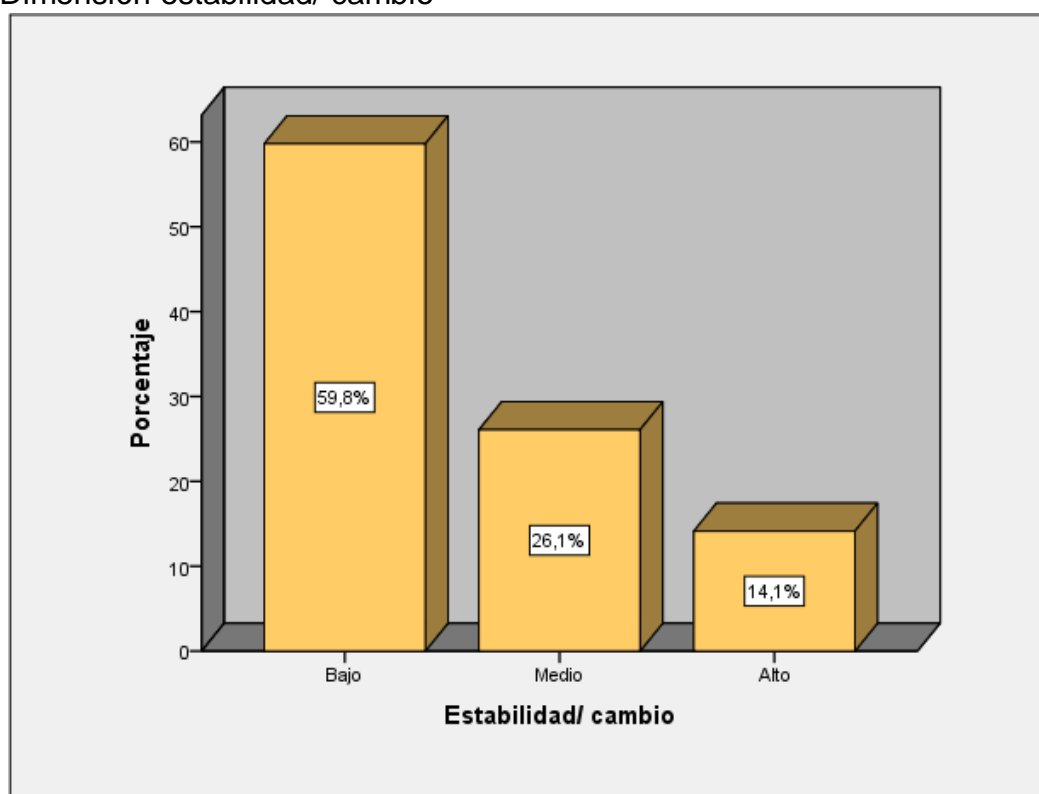
*Dimensión estabilidad/ cambio*

Niveles	N	%
Bajo	55	59,8
Medio	24	26,1
Alto	13	14,1
Total	92	100,0

*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

**Figura 10.**

*Dimensión estabilidad/ cambio*



*Nota.* Cifras obtenidas de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 19, se muestran los niveles de la dimensión estabilidad del clima social laboral y se observa que el 59.8% reporta nivel bajo, el 26.1% presentó nivel medio y sólo 14.1% alcanzó un nivel alto.

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las habilidades interpersonales el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre las habilidades interpersonales el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

**Tabla 20.**

*Tabla cruzada entre habilidades interpersonales y clima social laboral*

		Clima social laboral								Prueba Chi cuadrado
		Bajo		Medio		Alto		Total		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Habilidades Interpersonales	Inadecuado	3	3,3%	16	17,4%	6	6,5%	25	27,2%	P = 0.000 $\chi^2=47,529$
	Regular	34	37,0%	8	8,7%	8	8,7%	50	54,3%	
	Adecuado	15	16,3%	0	0,0%	2	2,2%	17	18,5%	
Total		52	56,5%	24	26,1%	16	17,4%	92	100,0%	

Nota. P = significancia;  $\chi^2$  = valor chi cuadrado.

Al realizar la prueba chi cuadrado, se aprecia como resultado estadístico de  $\chi^2=47,529$  y  $p= 0.000 < 0,05$ . Ello permite descartar la hipótesis nula, y se infiere que existe relación entre las habilidades interpersonales el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

**Tabla 21.***Tabla cruzada entre habilidades interpersonales y relaciones*

		Relaciones						Total		Prueba Chi cuadrado
		Bajo		Medio		Alto				
		N	%	N	%	N	%			
Habilidades Interpersonales	Inadecuado	3	3,3%	17	18,5%	5	5,4%	25	27,2%	P = 0.000 x <sup>2</sup> =98.564
	Regular	32	34,8%	11	12,0%	7	7,6%	50	54,3%	
	Adecuado	16	17,4%	0	0,0%	1	1,1%	17	18,5%	
Total		51	55,4%	28	30,4%	13	14,1%	92	100,0%	

Nota. P = significancia; x<sup>2</sup> = valor chi cuadrado.

Al realizar la prueba chi cuadrado, se aprecia como resultado estadístico de  $x^2=98.564$  y  $p= 0.000 < 0,05$ . Ello permite descartar la hipótesis nula, y se infiere que existe relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las habilidades interpersonales y la autorealización del clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre las habilidades interpersonales y la autorealización del clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana 2018.

**Tabla 22.***Tabla cruzada entre habilidades interpersonales y autorrealización*

		Autorrealización						Total		Prueba Chi cuadrado
		Bajo		Medio		Alto				
		N	%	N	%	N	%			
Habilidades Interpersonales	Inadecuado	4	4,3%	15	16,3%	6	6,5%	25	27,2%	P = 0.000 x <sup>2</sup> =140,575
	Regular	36	39,1%	7	7,6%	7	7,6%	50	54,3%	
	Adecuado	16	17,4%	0	0,0%	1	1,1%	17	18,5%	
Total		56	60,9%	22	23,9%	14	15,2%	92	100,0%	

Nota. P = significancia; x<sup>2</sup> = valor chi cuadrado.

Al realizar la prueba chi cuadrado, se aprecia como resultado estadístico de  $\chi^2=140,575$  y  $p= 0.000 < 0,05$ . Ello permite descartar la hipótesis nula, y se infiere que existe relación entre las habilidades interpersonales y la autorealización del clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana 2018.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.

**Tabla 23.**

*Tabla cruzada entre habilidades interpersonales y estabilidad/ cambio*

		Estabilidad/ cambio								Prueba Chi cuadrado
		Bajo		Medio		Alto		Total		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Habilidades Interpersonales	Inadecuado	3	3,3%	17	18,5%	5	5,4%	25	27,2%	P = 0.000 $\chi^2=97,463$
	Regular	35	38,0%	7	7,6%	8	8,7%	50	54,3%	
	Adecuado	17	18,5%	0	0,0%	0	0,0%	17	18,5%	
Total		55	59,8%	24	26,1%	13	14,1%	92	100,0%	

*Nota.* P = significancia;  $\chi^2$  = valor chi cuadrado.

Al realizar la prueba chi cuadrado, se aprecia como resultado estadístico de  $\chi^2=97,463$  y  $p= 0.000 < 0,05$ . Ello permite descartar la hipótesis nula, y se infiere que existe relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.



## V. DISCUSIÓN

Se desarrolló el estudio científico denominada habilidades interpersonales en el clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana, 2018 y con los resultados obtenidos se desarrolló la siguiente discusión.

El resultado obtenido al evaluar la hipótesis general sobre la relación entre las habilidades interpersonales y el clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana, 2018; debido al resultado estadístico de  $\chi^2=140.575$  y  $p= 0.000 < 0,05$ , se llegó a comprobar que existe relación significativa entre las variables, coincidiendo con Marín, et al. (2012) quienes comprobaron que el clima social estuvo estrechamente asociado a las habilidades de manejo de críticas, comunicación y habilidades para negociar. También coincidió con Paredes (2011) concluyó que la habilidad interpersonal es diferente según el nivel ocupacional y estilo de vida de la persona que pertenece a una empresa.

Así mismo, Marcos (2015) concluyó que el clima laboral tiene influencia positiva de 53% en la motivación en los trabajadores y Murga (2013) concluyó que el 60% de los trabajadores aprecian como deficiente la confianza entre los compañeros de trabajo, evidenciando que hay relaciones interpersonales deteriorada entre los trabajadores.

Por el otro lado Alban (2017) encontró el alto nivel de estrés laboral a causa de las exigencias de las jefaturas, las excesivas horas laborales, la sobre carga laboral, los cuales incidieron claramente sobre el clima laboral, reflejándose en síntomas como los dolores de cabeza, insomnios y ansiedad en el personal evaluado.

A nivel nacional, Flores y Lecca (2016) concluyó la implementación del modelo de comunicación interna tiene influencia significativa sobre el clima laboral ( $p < 0,05$ ). En su estudio pudo constatar que su propuesta brindó un incremento de 3.78 a 4.64 puntos del clima laboral, mejorando con ello la satisfacción laboral y la comunicación interna de la institución;

consecuentemente, se garantizó el cumplimiento de los objetivos organizacionales, tal como Polar (2016) concluyó que efectivamente la comunicación interna tiene una influencia importante sobre el clima laboral ( $p$  valor  $< 0,05$ ), por ello, los colaboradores si es que no perciben la adecuada a comunicación interna, difícilmente tendrán claro las metas propuestas por la organización y ello produce un clima laboral inestable.

De la hipótesis específica 1, se obtuvo que las habilidades interpersonales inciden en la dimensión relaciones del clima social laboral; de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana, 2018, debido al resultado estadístico de  $\chi^2=98,564$  y  $p= 0.000 < 0,05$ , se confirmó la relación entre las variables, se evidencia la problemática con Espinoza (2017) concluyó: El trabajo dentro del departamento no es participativo, en cuanto a esto los trabajadores se aíslan, y hacen que su trabajo sea unipersonal a pesar de que su labor implica el trabajo en equipo, esto se da como respuesta a que cada trabajador posee personalidad de exclusión dentro de grupos sociales. La eficacia de los trabajadores dentro del departamento no es lo que más desean, sobre todo porque en el departamento labora personal joven, esto tiene relación con la mala comunicación entre directivos y trabajadores, esto los lleva a trabajar con dudas y a cometer errores en el trabajo que desempeñan. El clima laboral tiene un papel fundamental para lograr eficiencia dentro de una empresa ya que este define el modo en que un trabajador distingue su ambiente laboral, su productividad, su rendimiento y satisfacción. Las gestiones que se proponen en el plan de mejora son aquellas que se detectaron mediante el análisis de los hallazgos obtenidos a partir de la administración de los instrumentos.

De la hipótesis específica 2, se evidenció que las habilidades interpersonales inciden en la dimensión autorrealización del clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana, 2018; debido al resultado estadístico de  $\chi^2=140.575$  y  $p= 0.000 < 0,05$  se comprobó la relación entre las variables, coincidiendo con la definición de la teoría de Moos revisa el nivel en que se estimula a los trabajadores a ser autosuficientes y a tomar individualmente sus decisiones, así como el nivel en que las presiones laborales o las urgencias dominan el ambiente laboral (Nonalaya y Sedano, 2022).

De la hipótesis específica 3, se encontró que las habilidades interpersonales inciden en la dimensión estabilidad del clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana, 2018; debido al resultado estadístico de  $\chi^2=97,463$  y  $p= 0.000 < 0,05$ , se comprobó la relación entre las variables, coincidiendo con la definición de la teoría de Moos revisa el nivel en que los trabajadores tienen conocimiento sobre lo que espera de su labor cotidiana y como se le retroalimenta las tareas y normas de trabajo. También analiza el nivel en que el área directiva aplica las normas y presiona a los trabajadores y, finalmente, como contribuye el crear un entorno de trabajo agradable para la persona (Nonalaya y Sedano, 2022).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Las habilidades interpersonales se relacionan con el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana, 2018 ( $\chi^2=47,529$  y  $p= 0.000 < 0,05$ ).

### **Segunda:**

Las habilidades interpersonales se relacionan con la dimensión relaciones del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana, 2018 ( $\chi^2=98.564$  y  $p= 0.000 < 0,05$ ).

### **Tercera:**

Las habilidades interpersonales se relacionan con la dimensión autorrealización del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana, 2018 ( $\chi^2=140,575$  y  $p= 0.000 < 0,05$ ).

### **Cuarta:**

Las habilidades interpersonales se relacionan con la dimensión estabilidad del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana, 2018 ( $\chi^2=97,463$  y  $p= 0.000 < 0,05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Al director de la institución educativa, firmar convenios con el Colegio de Psicólogos para organizar capacitaciones de habilidades interpersonales de comunicación, de compromiso, de control emocional, habilidad de perspectiva y habilidad de empatía debido a que influye en el clima social laboral.

### **Segunda:**

Al director de la institución educativa, realizar capacitación en las relaciones del clima social laboral en donde se desarrollen temas de implicación, cohesión y apoyo para así mejorar los niveles de relaciones entre los colaboradores.

### **Tercera:**

Al director de la institución educativa, realizar capacitación en la autorrealización y de este modo mejoren la autonomía y organización y de este modo mejore los niveles de autorrealización entre los colaboradores.

### **Cuarta:**

Al director de la institución educativa, se recomienda realizar una capacitación de la estabilidad y cambio, con temas de presión, claridad, control, innovación y comodidad para mejorar los niveles de estabilidad y cambio entre los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Alban, B. (2017). *Estrés; influencia en el clima laboral del personal policial del servicio administrativo de la subzona Los Rios N° 12 de la ciudad de Babahoyo*. [Tesis de maestría. Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio UTB. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3272>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Ashraf, N., Bau, N., Low, C., & McGinn, K. (2020). Negotiating a better future: How interpersonal skills facilitate intergenerational investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(2), 1095-1151. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz039>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª edición). Grupo Editorial Patria
- Beenen, G., Pichler, S., & Davoudpour, S. (2018). Interpersonal skills in MBA admissions: how are they conceptualized and assessed?. *Journal of Management Education*, 42(1), 34-54. <https://doi.org/10.1177/1052562917703743>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (4ª edición). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Carranza, M., y García, G. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas para el éxito profesional*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio UNAM. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/361265>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. (9a ed). México: Mc.Graw-Hill
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional* (1ª edición). Edinburgo: Heriot-Watt University.

- Díaz, E., Bañuelos, J., Poblano, E., Reyes, R. y Alanís, J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES AC. *Rev. Coloquio de Investigación Multidisciplinaria*, 8 (1): 633 - 640. <https://www.researchgate.net/publication/350640770>
- Espinoza, J. (2017). *Plan de mejora que favorezca el Clima Laboral de los directivos y trabajadores de EPUNEMI*. [Tesis de pregrado. Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio UNEMI. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3256>
- Flores, M. y Lecca, A. (2016). *Aplicación del modelo de comunicación corporativa interna y su influencia en el clima laboral de Teleatento del Peru S.A.C. de la región norte 2014*. [Tesis de maestría. Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la UPN. <https://hdl.handle.net/11537/10937>
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿Un mismo concepto? *Rev. Iberoamericana de Educación Superior* 6 (16): 110 - 125. <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.02.001>
- Gallardo L. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual autoformativo interactivo*. Editorial de la Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_U\\_C\\_E\\_G\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_E_G_MAI_UC0584_2018.pdf)
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de administración. [https://campusvirtual.univalle.edu.co/moodle/pluginfile.php/458247/mod\\_resource/content/1/SESION%2012%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf](https://campusvirtual.univalle.edu.co/moodle/pluginfile.php/458247/mod_resource/content/1/SESION%2012%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf)
- García, A., Ortega, P. y Reyes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Rev. Acta de Investigación Psicológica*, 4 (1), 1370 - 1384. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-48322014000100005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000100005)

- Gómez, M., Mata, S., García, B., Calero, D., Molinero, C., y Bonete, S. (2014). Valoración de un programa de habilidades interpersonales en niños superdotados. *Rev Latinoam Psicol.* 46 (1); 59-69. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(14\)70007-X](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(14)70007-X)
- Grasso-Imig, P. (2021). Habilidades Sociales: breve contextualización histórica y aproximación conceptual. *Revista ConCiencia EPG*, 6(2), 82-98. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.6-2.6>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. (6ª edición). Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_e\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_e_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (Ed.). (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A
- Huaita, D. & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Rev. INNOVA Research Journal*, 3 (8): 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Marcos, C. (2015). *Clima laboral y su influencia en la motivación en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2014*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5940>
- Marín, M., Pérez, A., y Aranguibel, Y. (2012). Habilidades interpersonales de la comunicación y responsabilidad social en organizaciones educativas. *Rev. Multiciencias*, 12 (3), 221 – 227. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90431109036.pdf>
- Márquez, M. y Gaeta, M. (2017). Desarrollo de competencias emocionales en preadolescentes: El papel de padres y docentes. *Rev. Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (2): 221 - 235. <https://doi.org/10.6018/reifop/20.2.232941>



- Matabanchoy, S., & Chaucanes, J. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Rev. Informes Psicológicos*, 21(2), 13-26. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a01>
- Meléndrez, L. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 29 (12), 25-25. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>
- Miranda, D. (2017). *La ansiedad como rasgo de personalidad y su influencia en el clima social laboral de los trabajadores de la empresa Repremarva*. [Tesis de pregrado. Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio UTI. <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/568>
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 7–24. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Molinero, C. (2015). *Análisis psicométrico de la prueba de evaluación de solución de conflictos interpersonales (ESCI)*. [Tesis doctoral. Universidad de Granada]. Repositorio UGR. <http://hdl.handle.net/10481/40299>
- Mondy, W. y Bandy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. (4ª edición). Editorial Pearson Educación.
- Murga, V. (2013). *Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Danper S.A.C Trujillo-La Libertad en el año 2013*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4215>
- Nonalaya, M. y Sedano, M. (2022). *Estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una Red Educativa Rural Huancavelica–2021*. [Tesis de pregrado. Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio UPA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3162>

- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión biográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Revista de ciencias sociales*, 56 (4), 1-34.  
<http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1>
- Oyarzún, G., Estrada, C., Pino, E. y Oyarzún, M. (2012). Habilidades sociales y rendimiento académico: una mirada desde el género. *Rev. Acta colombiana de psicología*, 15(2), 21-28.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0123-91552012000200003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-91552012000200003)
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú.*  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Paredes, M. (2011). Las habilidades interpersonales para la negociación según el estilo de vida y el nivel ocupacional en empresas productoras del Perú. *Revista De Investigación En Psicología*, 14(1), 109–136.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i1.2079>
- Polar, V. (2016). *La comunicación interna y su influencia en el clima laboral de la empresa Arredondo Ingenieros SAC – 76 76 Cercado de Lima – 2016.* [Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/2621>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25): 3 - 18.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Sanchez, H. y Reyes, C. (2015). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* (2ª edición). Editorial de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Vicuña, L., Hernández, H., Paredes, M., y Ríos, J. (2008). Elaboración del Test de Habilidades para la Gestión en la Negociación de Conflictos. *Revista de*

*Investigación en Psicología*, 11 (2),183-200.  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion\\_Psicologia/v11\\_n2/pdf/a11v11n2.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v11_n2/pdf/a11v11n2.pdf)

## **ANEXOS**

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO: Habilidades interpersonales en el Clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana 2018				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y el clima social laboral de los colaboradores de una educativa pública Lima Metropolitana 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y la autorrealización del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1.</b> Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018</p> <p><b>O.E.2.</b> Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y la autorrealización del clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana 2018</p> <p><b>O.E.3.</b> Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre las habilidades interpersonales el clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H.E.1</b> Existe relación entre las habilidades interpersonales y las relaciones del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.</p> <p><b>H.E.2</b> Existe relación entre las habilidades interpersonales y la autorrealización del clima social laboral de los colaboradores de una institución pública Lima Metropolitana 2018.</p> <p><b>H.E.3</b> Existe relación entre las habilidades interpersonales y la estabilidad del clima social laboral de los colaboradores de una institución educativa pública Lima Metropolitana 2018.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Habilidades interpersonales</p> <p><b>Dimensiones:</b> D.1: Habilidad de comunicación D.2: Habilidades de compromiso D.3: Habilidad de control emocional D.4: Habilidad de perspectiva D.5: Habilidad de empatía</p> <p><b>Variable 2:</b> Clima social laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> D.1: Relaciones D.2: Autorrealización D.3: Estabilidad/cambio</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte trasversal</p> <p><b>Población:</b> 120 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> 92 colaboradores</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis:</b> Spss v.25</p>

## Anexo 2. Instrumentos de medición

### Cuestionario de Habilidades interpersonales

#### Instrucciones:

Se le presenta un conjunto de interrogantes, se le solicita que en base a su realidad responday nos dé información. Se recomienda leer y contestar todos los ítems. Se le comunica que sus respuestas son estrictamente confidenciales. Muchas gracias por su amble colaboración.

Siempre = 5	Casi siempre =4	A veces = 3	Casi nunca = 2	Nunca= 1
-------------	-----------------	-------------	----------------	----------

N°	Preguntas	5	4	3	2	1
	<b>Dimensión 1 Habilidad de comunicación</b>					
1	Con mi forma de pararme y de mis gestos también me estoy comunicando					
2	Por los gestos que hace mi interlocutor al hablar, noto que me está engañando					
3	Al encontrarme con una persona, me es fácil que se sienta en confianza					
4	Me es fácil comunicar lo que siento con gestos.					
5	Tengo la habilidad por mí mismo para descifrar mensajes ambiguos					
6	Me agrada que mi interlocutor se exprese con claridad y brevedad					
7	Tengo la habilidad para anticiparme a lo que me van a decir.					
8	Siento que tengo una barrera socio-cultural que me impide comunicarme con extraños.					
9	Soporto la mirada fija de mi interlocutor vencíendolo.					
10	Antes de preguntar escucho atentamente a quien me está hablando.					
	<b>Dimensión 2: Habilidades de compromiso</b>					
11	Me resulta fácil aislar el motivo principal de una situación conflictiva					
13	Huyo de aquellas personas que me tratan como su "pañito de lágrimas" con sus problemas.					
14	Me complace buscar la forma como lograr que las personas metidas en un lío lo resuelvan satisfactoriamente					
15	Tengo buen olfato para detectar problemas y alejarme antes que revienten					
16	Si me ofrecieran un trabajo como conciliador lo acepto si es la única oferta					

17	Tengo disposición a meterme de lleno, para contribuir en la solución de los problemas de otros.					
18	Sé como apartarme de los ajenos sin que se sientan ofendidos.					
19	Por humanidad colaboro en la solución de conflictos aún acosta de mi tranquilidad					
20	Tengo disposición a meterme de lleno, para contribuir en la solución de los problemas de otros					
	<b>Dimensión 3. Habilidad de control emocional</b>					
21	Cuando una persona que me cae mal solicita mi atención, tengo facilidad para derivarla a otra persona					
22	Cuando participo en la solución de un conflicto, más que por vocación, lo hago porque me siento obligado.					
23	La expresión de mi cara ayuda a que mi interlocutor se calme.					
24	Me resulta fácil encontrar en las personas, el lado agradable que elimine mi fastidio					
25	Logro que los demás me reconozcan, cuando les demuestro mi interés por ayudarles a resolver sus problemas					
26	Tengo la habilidad para lograr en situaciones de conflicto que, las personas regulen o controlen sus nervios.					
27	Me cuesta mucho lograr que las personas me perciban que, emocionalmente soy tranquilo.					
28	Me dicen que tengo el don de calmar a las personas con tan sólo mi presencia.					
29	Me resulta fácil lograr en cualquier situación que las personas muestren su lado agradable					
30	En situaciones de conflicto controlo mi tensión en tal modo que termino agotado.					
	<b>Dimensión 4 Habilidad de perspectiva</b>					
31	Cuando participo en la solución de un conflicto me es fácil ponerme en el punto de vista de cada parte.					
32	Cuando me hablan, entiendo el mensaje aunque haya ruidos molestos					
33	Me es difícil proporcionar los datos para hacer el dibujo de alguien que he visto					
34	Cuando voy a una tienda y veo una vitrina me resulta fácil imaginarme lo que no está a la vista.					
35	Mientras escribo mi punto de vista puedo imaginarme la cara que pondrá el lector					
36	Resuelvo con facilidad la posición en que quedará una moneda cuando al caer haya girado 10 veces					
37	Me cuesta imaginar cómo me veré en una foto vestido de forma estrafalaria					
38	Vivo un relato como si estuviera ocurriendo realmente.					

39	Comúnmente me desoriento al salir de edificios de varios niveles					
40	Me resulta difícil identificar a una persona conocida al verla después de diez años					
	<b>Dimensión 5. Habilidad de empatía</b>					
41	Logro comprender a mi interlocutor aun cuando procede de una cultura diferente					
42	Me es difícil ponerme en el punto de vista de las dos personas que están en conflicto.					
43	Me cuesta conectarme con el tema conflictivo, lo que debe ser, desde mi punto de vista, permanece en mí.					
44	Me es difícil pensar sobre los conflictos tal como lo hace la gente en una comunidad campesina					
45	En un conflicto me resulta difícil, identificarme con la posición de funcionarios corruptos					
46	Gestiono la solución de un conflicto según mi habilidad, para ponerme en el punto de vista de los otros					
47	Aunque mi interlocutor me desagrada llego a vivir y comparto su estado emocional					
48	Puedo entender el conflicto desde el punto de vista de la otra persona					
49	Puedo entender el conflicto desde el punto de vista de la otra persona					
50	Me es difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de una persona de la amazonia					





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA P.N.P.  
**"TUPAC AMARU"**  
 FORJANDO LA NUEVA GENERACIÓN  
**MESA DE PARTES**  
*Escuela de Posgrado* 26/07/2018  
 Hora: 11:00 am Registro: \_\_\_\_\_  
 Recibido por: \_\_\_\_\_  
 "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"  
 Recepción No es Conformidad"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 26 de julio de 2018

Carta P.441 – 2018 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Marcos Puchoc Quintana  
Institución Educativa P.N.P "Túpac Amaru"

Atención:  
Comandante - Director

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante CARLOS EDUARDO SALAZAR SALAZAR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CARLOS EDUARDO SALAZAR SALAZAR** identificado(a) con DNI N.° **45724363** y código de matrícula N.° **7001054731**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Habilidades Interpersonales en el clima social laboral de los colaboradores de una Institución pública Lima Metropolitana, 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Raúl Delgado Arenas*

**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
Jefe de Unidad  
ESCUELA DE POSGRADO  
FIJAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos, Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
 LIMA ESTE Av. del Parque E40, Urb. Carto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510.  
 ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Anx. 0184  
 CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx. 2850.

### Anexo 3. Cuestionario De Clima Social Laboral

#### Instrucciones:

Se le presenta un conjunto de interrogantes, se le solicita que en base a su realidad responday nos dé información. Se recomienda leer y contestar todos los ítems. Se le comunica que sus respuestas son estrictamente confidenciales.

Muchas gracias por su amble colaboración.

N°	Preguntas	V	F
	Dimensión 1 Relaciones		
Indicador implicación			
1	El trabajo es realmente estimulante		
2	No existe mucho espíritu de grupo		
3	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo		
4	La gente parece estar orgullosa de la organización		
5	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen		
6	Aquí hay pocos voluntarios pare hacer algo		
7	En general, aquí se trabaja con entusiasmo		
8	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario		
9	De ordinario, el trabajo es muy interesante		
Indicador cohesión			
10	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén agusto		
11	El ambiente es bastante impersonal		
12	La gente se ocupa personalmente por los demás		
13	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera deltrabajo		
14	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa		
15	A menudo los empleados comen juntos a mediodía		
16	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevanbien entre si		
17	Frecuentemente los empleados hablan entro sí de sus problemas personales		

18	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas		
Indicador apoyo			
19	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario		
20	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien		
21	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados		
22	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados		
23	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia		
24	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo		
25	Los jefes esperan demasiado de los empleados		
26	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales		
27	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados		
Dimensión 2 autorrealización			
Indicador autonomía			
28	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes		
29	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor		
30	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones		
31	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas		
32	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema		
33	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes		
34	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo		
35	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes		
36	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros		
Indicador organización			
37	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo		
38	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia		
39	Muy pocas veces las “cosas se dejan para otro día”		
40	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico		
41	Aquí es importante realizar mucho trabajo		
42	Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”		

43	Los empleados trabajan muy intensamente		
44	El personal parece ser muy poco eficiente		
45	Los empleados suelen llegar tarde el trabajo		
	Indicador Presión		
46	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar		
47	Aquí parece que las cosas siempre son urgente		
48	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)		
49	Aquí nadie trabaja duramente		
50	No se "meten prisas" para cumplir las tareas		
51	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo		
52	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo		
53	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo		
54	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias		
	Dimensión 3 estabilidad/ cambio		
	Indicador claridad		
55	Las cosas están a veces bastantes desorganizadas		
56	Las actividades están bien planificadas		
57	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas		
58	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas		
59	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas		
60	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer		
61	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos		
62	Las normas y los criterios cambian constantemente		
63	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados		
	Indicador control		
64	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas		
65	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere		
66	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas		
67	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados		

68	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas		
69	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente		
70	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados		
71	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres		
72	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde		
	Indicador innovación		
73	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente		
74	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes		
75	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas		
76	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí		
77	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo		
78	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas		
79	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo		
80	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios		
81	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre		
	Indicador comodidad		
82	A veces hace demasiado calor en el trabajo		
83	La iluminación es muy buena		
84	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente		
85	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno		
86	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo		
87	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo		
88	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo		
89	El mobiliario está, normalmente, bien colocado		
90	Los locales están siempre bien ventilados		

### Anexo 4. Confiabilidad de la variable habilidades interpersonales

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50			
1	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	1	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	5	3	1	4	4	4		
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	2	3	5	1	5	5	5	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4		
6	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4		
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3			
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2	1	5	3	2	3	4	3	4			
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2			
10	3	5	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3		
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4			
13	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3		
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4			
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4			
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5			
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3		
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3			
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	4		
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3		
26	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5			
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3	3		
30	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3		

**Estadísticas de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronb ach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,945</b>	<b>50</b>

### Confiabilidad de la variable clima laboral

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50				
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	
3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
4	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1			
5	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
7	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
9	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	
10	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	
11	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
13	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1		
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
15	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	
16	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	
17	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1		
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	
20	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1		
21	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
22	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
23	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
24	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	
25	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	
26	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
28	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
29	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	
30	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	



N	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90				
1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
9	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
10	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0
12	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
13	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	
15	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1
16	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	
17	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
19	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	
20	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
24	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	
26	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
27	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
28	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1		
29	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0		
30	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

### Anexo 5. Base de datos de la Variable habilidades

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
1	3	2	1	5	1	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	1	4	5	1	2	5	3	2	1	2	2	4	2	1	4	5	2	3	2	1	5	1	2	2	3	5	3	2	1	2	2	4	2	3		
2	2	2	3	2	1	1	2	4	1	3	5	1	3	1	1	1	3	4	1	4	4	1	4	5	3	2	2	4	4	2	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	
3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2		
4	3	3	3	4	5	4	4	1	3	1	4	5	5	1	3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	1	1	1	3	3	1	3	4	1	3	3	3	4	5	4	4	1	4	4	3	1	1	1	3	3	3		
5	1	2	2	1	1	2	4	4	1	3	4	2	1	5	3	2	5	2	4	1	1	4	4	1	3	4	2	3	2	5	2	4	3	4	2	2	1	1	2	4	4	4	4	1	3	4	2	3	2	5		
6	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5		
7	2	1	4	1	1	4	3	2	2	1	2	1	1	4	3	2	1	2	1	3	5	2	1	2	1	1	5	3	2	1	2	1	5	2	4	4	5	4	4	3	2	2	1	2	1	1	5	3	2	2		
8	4	4	2	1	2	1	1	4	4	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	5	4	4	2	1	2	1	1	4	3	2	1	2	1	1	4	2	4		
9	2	1	2	1	1	1	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	2	1	2	1	1	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3		
10	1	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4		
11	2	2	2	4	5	4	2	2	1	4	2	2	2	1	3	3	2	1	4	3	3	1	2	1	3	2	2	3	1	5	1	4	1	1	1	2	2	2	5	4	1	2	1	3	3	5	2	1	3	1		
12	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3		
13	2	4	2	5	2	3	5	5	5	5	2	1	5	1	5	2	5	1	5	2	1	5	1	1	5	2	1	5	2	5	1	5	5	2	1	2	1	2	3	5	5	5	1	1	5	2	1	5	2	1		
14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
15	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	3	2	1	4	5	2	
16	1	5	4	1	4	1	1	1	3	1	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	3		
17	1	2	2	2	2	5	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4		
18	1	3	3	1	1	4	1	1	1	1	4	5	4	5	4	1	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	1	5		
19	1	2	4	2	2	2	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4		
20	1	1	4	4	1	1	3	1	4	1	3	1	3	1	5	1	4	1	1	2	4	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	5	2	1	2	4	2	1	3	4	4	2	2	1	1	2	2
21	1	2	2	2	2	5	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4		
22	4	5	2	5	2	5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
23	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
24	3	2	4	2	5	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	
25	3	2	1	5	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	5	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	
26	5	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	4	4	1	2	2	1	4	5	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	3	3	2	2		
27	2	2	1	4	2	4	4	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	
28	1	1	4	4	1	1	3	1	4	1	3	1	3	1	5	1	4	1	1	2	4	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	5	2	2	2	4	2	1	3	4	2	2	2	1	2	2	
29	3	2	3	2	2	2	1	3	1	4	3	3	3	2	4	1	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3		
30	3	2	1	5	1	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	5	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3		

31	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	2				
32	2	4	3	1	4	1	2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2						
33	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	2	5	4	4	5	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	1	4	1	2	3	1	2	3	2	2											
34	3	1	4	1	3	1	3	3	1	1	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5								
35	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3							
36	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	3	4						
37	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	5	3	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	2	5	3	5	4				
38	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	
39	5	2	5	3	5	3	4	4	3	4	4	2	1	4	5	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	1	5	1	1	5	1	5	5	4	1	2	1	2	1	2	5	2	1	1	5	3	4							
40	2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	3	1	3	2	1	3	3	3	1	4	1					
41	5	2	5	5	5	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	5	2	5	5	5	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3				
42	1	2	1	3	1	3	3	4	3	4	4	2	1	4	5	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	1	5	1	2	5	1	1	5	1	5	5	4	2	2	1	2	1	2	5	2	1	1	3	3	4				
43	4	3	2	5	5	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	2	5	4	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	3	2	5	5	2	4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	2				
44	1	5	1	5	1	1	1	5	1	1	5	3	5	5	5	5	3	4	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5				
45	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	1	3	1	5	1	1	2	3	2		
46	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
47	2	2	2	2	3	3	1	1	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2			
48	1	5	5	5	5	4	2	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	5	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	4	2	1	4	5	2	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	3	1	4	4	2	1	4	1	2	4	2			
50	4	5	3	2	4	4	3	5	3	5	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
51	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	5	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2			
52	2	2	2	2	3	3	1	2	1	5	5	1	1	5	1	1	1	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	5	3	3	3	5	2	1	3	3	1	2	2	2	5	2	1	2	1	2	2				
53	3	1	1	1	3	5	3	3	1	1	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	
54	1	1	2	5	1	1	1	5	1	1	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5		
55	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4
56	3	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	1	4	4	2	1	5	5	1	4	3	3	4	5	2	3	2	2	1	5	5	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	5	2	3	2	2	1	5	
57	4	5	4	4	4	4	5	2	5	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
58	3	3	1	2	2	2	4	3	2	4	5	3	3	2	4	1	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	1	4	3	4	3	3	3	1	2	2	2	4	3	1	1	2	4	1	3	4	1	2				
59	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4			
60	3	3	4	4	3	2	5	5	4	2	4	2	3	3	2	2	3	1	4	1	5	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3	4	4	3	2	5	1	2	2	5	1	2	4	2	2	4				
61	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	5	4	4	4	4	1	1	1	3	4	2	1	3	2	3				
62	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1		
63	5	1	5	3	5	3	5	2	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	

64	1	3	3	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	4	1	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	3	1	3						
65	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	5	5	3	1	1	1	1	3	1	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	5	3	2					
66	4	1	4	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	1	1	4	4	3	1	1	4	3	3	3	4	4	2	4	5	2	4	3	2	2	4					
67	1	3	1	3	3	1	4	1	1	1	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	2	3	3	4	3	3	5	4	2	4	2	1	2	2	4	2	5	1				
68	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	2	3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	1	3	3					
69	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	4	1	2	2	4	2	1	2	1	1	4	4	5	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4					
70	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	1	1	3	4	2	5	3	5	3	1	5	3	2	1	1	1	2	2	1	
71	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
72	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	5	2	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	1	3			
73	1	3	4	2	1	3	3	1	1	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	4		
74	3	5	3	3	2	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	5	1	1	4	1	3	2	3	3	1	1				
75	4	2	2	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	2	4	4	5	4	5	2	4	4	3	3	3	5	2	4	2	5	4	2	2	2	1	2	3	5	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	4	1				
76	3	2	1	2	5	2	4	3	3	4	3	3	3	2	5	1	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	5	1	4	3	4	3	3	2	1	2	5	2	4	3	4	3	3	4	3	3	5	1	3				
77	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	3	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	5	2	1	
78	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
79	3	3	3	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	2	4	4	1	1	3	4	1	1	1	3	3				
80	4	3	2	3	4	2	1	4	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	1	1	5	3	5	5	3	5	5				
81	4	4	1	1	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	2	1	1	1	5	1	4	1	4
82	3	3	4	3	3	1	1	4	3	4	4	1	2	1	4	2	1	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3		
83	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
84	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2	1	1	
85	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3			
86	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	1	1	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	4	3	4	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3				
87	1	5	1	1	4	3	3	3	2	4	4	2	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	4	5	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	3	2	
88	3	1	3	2	2	2	4	2	2	3	5	2	2	2	3	1	2	2	1	2	5	2	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	4	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2	
89	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	3	1	4	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	4	2	4	1	1	2	2	2	4	1	2	1	3	3	2	4	1	5	1	3	1	5	1	1	1	1	1		
90	3	2	1	2	2	2	1	5	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	1	3	1	3	3	1	4	1	1	1	5	5	5	5	5	3	4	5	4	1	5	5	5	4	3	3	4	5	3			
91	2	4	5	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	1	4	5	3	5	4	4	5					
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	

### Base de datos de la Variable clima social laboral

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50						
1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0					
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1				
3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0			
4	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0			
5	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
6	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	
7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0		
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1		
10	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0			
11	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0		
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0			
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			
15	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0			
16	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
17	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0			
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0			
19	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0			
20	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0		
21	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0		
22	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
23	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1			
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0
25	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
26	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1		
27	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0			
28	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0			
29	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1		
30	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

N	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90				
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0		
2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
3	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	
4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
6	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1		
11	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
12	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
13	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
14	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
16	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
17	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
18	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
19	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	
20	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	
21	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
22	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
24	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
25	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	
26	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	
27	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	
28	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50						
31	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1					
32	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0						
33	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0					
34	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0					
36	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0				
37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0				
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1					
39	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1				
40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1					
41	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0					
42	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0			
43	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
44	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
45	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
47	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
48	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
49	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0			
50	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
51	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0			
52	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
53	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
55	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
56	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	
57	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
58	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
59	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

N	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90		
31	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
32	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	
33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
36	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
39	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
40	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	
41	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
42	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1
43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
46	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
47	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
48	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
50	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	
52	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	
53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
54	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
55	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
56	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0
57	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
59	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	
60	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0



N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50									
61	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0								
62	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1								
63	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0								
64	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0								
65	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1								
66	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
67	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0								
68	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1							
69	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1							
70	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
71	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0							
72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
73	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
75	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
76	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
77	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
78	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
79	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
80	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0						
81	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
82	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
83	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
84	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
85	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
86	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
87	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
88	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
90	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
91	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
92	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

N	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90						
61	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0				
62	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1			
63	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0			
64	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0			
65	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0			
66	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
67	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
68	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0			
69	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0				
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0			
71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
73	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
77	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
78	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
79	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
80	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0		
81	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
82	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1		
83	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
84	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0		
85	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
86	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
87	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
88	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1		
89	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	
90	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0		
91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
92	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	