



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Habilidades Sociales y Clima Laboral Remota en los docentes de
cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco,
2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ciprian Collantes Soraida (ORCID: [0000-0002-2492-1926](https://orcid.org/0000-0002-2492-1926))

ASESOR:

Mg. Palacios Sánchez José Manuel (ORCID: [0000-0002-1267-5203](https://orcid.org/0000-0002-1267-5203))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, a la vida por haberme permitido llegar a este momento importante en mi carrera, luego a mi esposo, hijo e hija y a todos los que me apoyaron y han hecho que el trabajo se realice y alcance el triunfo esperado, a pesar de los años de edad que son inevitables y demuestran que nada es igual, a pesar del momento en que vivimos logre llegar a la meta trazada.

AGRADECIMIENTO

A mi Alma Mater la Escuela de Posgrado de la UCV, que durante el periodo que estuvimos en las aulas virtuales, demostramos que podemos construir competencias desde diversos escenarios para mejorar la calidad de la educación.

A mi revisora Dra. Miriam Elizabeth Acuña Barreto, Coordinadora de la Maestría en Administración de la Educación, por sus invaluables aportes.

A mi asesor, el profesor José Manuel Palacios Sánchez, por su tiempo, dedicación y don de maestro de vigorosa juventud y pensamiento sabio.

A los directivos y docentes de las diversas instituciones educativas que apoyaron en la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MARCO TEÓRICO	4
III.	METODOLOGÍA.....	7
3.1	Tipo y diseño de investigación	7
3.2	Variables y operacionalización.....	7
3.3	Población, Muestra y Muestreo.....	11
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5	Procedimientos	14
3.6	Método de análisis de datos.....	14
3.7	Aspectos Éticos.....	15
IV.	RESULTADOS	15
4.1	Resultados Descriptivos.....	15
4.2	Resultados Inferenciales	24
V.	DISCUSIÓN.....	29
VI.	CONCLUSIONES.....	31
VII.	RECOMENDACIONES	32
	REFERENCIAS.....	34
	ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	9
Tabla 2	10
Tabla 3	11
Tabla 4	13
Tabla 5	13
Tabla 6	14
Tabla 7	16
Tabla 8	17
Tabla 9	18
Tabla 10	19
Tabla 11	20
Tabla 12	21
Tabla 13	22
Tabla 14	23
Tabla 15	24
Tabla 16	25
Tabla 17	26
Tabla 18	27
Tabla 19	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados relativos de la variable habilidades sociales.....	16
Figura 2. Resultados relativos de la dimensión habilidades cognitivas	17
Figura 3. Resultados relativos de la dimensión habilidades emocionales	18
Figura 4. Resultados relativos de la dimensión asertividad.....	19
Figura 5. Resultados relativos de la variable clima laboral remota.....	20
Figura 6. Resultados relativos de la dimensión clima organizacional.....	21
Figura 7. Resultados relativos de la dimensión capacitación laboral	22
Figura 8. Resultados relativos de la dimensión liderazgo	23

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo explicar la relación de las habilidades sociales y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020. Asimismo, la hipótesis de estudio fue: Las habilidades sociales se relacionan significativamente con el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020. La investigación corresponde al paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, por su propósito es una investigación aplicada, su nivel fue correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 83 docentes del nivel primario de cuatro instituciones educativas de Wánchaq, Cusco. Los instrumentos constan de 27 ítems para la variable habilidades sociales y de 23 ítems para la variable clima laboral en entornos virtuales, los mismos que fueron validados a juicio de experto y aplicado el alfa de Cronbach para su fiabilidad. Los resultados significativos muestran el grado de correlación de las variables habilidades sociales y clima laboral remota, con un valor “p” < 0.05, ambas variables tienen una correlación positiva alta, de 0.867, es decir, cuando mejora las habilidades sociales, mejorará también el clima laboral remota. Se concluye que existe relación significativa de las habilidades sociales y el clima laboral remota en los docentes, en cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq-Cusco, 2020.

Palabras clave: Habilidades sociales, Clima laboral en entornos virtuales

ABSTRACT

The objective of the research was to explain the relationship between social skills and remote work environment in teachers from four primary educational institutions, Wanchaq, Cusco, 2020. Likewise, the study hypothesis was: Social skills are significantly related to remote work climate in teachers of four primary level educational institutions, Wanchaq, Cusco, 2020. The research corresponds to the positivist paradigm, with a quantitative approach, for its purpose it is an applied research, its level was correlational, non-experimental design and cross-section. The sample consisted of 83 primary level teachers from four educational institutions in Wánchaq, Cusco. The instruments consist of 27 items for the social skills variable and 23 items for the work environment variable in virtual environments, which were validated in the opinion of expert and applied Cronbach's alpha for its reliability. The significant results show that the degree of correlation of the variables social skills and remote work environment is shown, with a "p" value <0.05 , both variables have a high positive correlation of 0.867, that is, when social skills improve, the remote work climate will also improve. It is concluded that there is a significant relationship between social skills and remote work environment in teachers, in four Educational Institutions of the primary level, Wanchaq-Cusco, 2020.

Keywords: Social skills, Work environment in virtual environments

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito actual se están presentando una serie de cambios forzados como: la constante actualización de la Tecnología de la información y comunicación (TIC), la globalización, por lo que es necesario la adaptación a diferentes formas de vivir y un mundo de competitividad. A esto se suma el actual escenario que vivimos frente al COVID -19 que obligo a nivel mundial implementar una educación virtual. Las labores educativas están en circunstancias de presión y se nota a diario cuando no es posible que brinden un servicio de calidad a la población. Se evidencia en el clima laboral inapropiado que afrontan los directivos y docentes en los centros educativos, esto entorpece los objetivos y metas institucionales por lo que surge la necesidad de desarrollar habilidades sociales para que los docentes desarrollen su auto concepto y autoestima que le ayude a relacionarse con los demás de forma asertiva.

El actual el escenario virtual que viven los docentes en nuestro país les está ocasionando estrés y enfermedades psicosomáticas lo que afecta al clima laboral en los Centros Educativos Estatales. Asimismo, el cambio forzado que nos trajo la pandemia hizo de que los docentes se capacitan en cursos de habilidades académicas y tecnológicas para una Educación a Distancia olvidándose de las capacitaciones para las habilidades sociales, los cuales son fundamentales para desenvolverse en la esfera social de manera asertiva, tanto en lo emocional como en lo laboral. En contrapartida, la carencia de estos factores puede provocar rechazo, desmotivación en el ámbito laboral.

Frente a este escenario de Educación remota es necesario desarrollar habilidades sociales en los trabajadores administrativos y docentes de Instituciones educativas para generar un clima laborar favorable, que no genere estrés ni presión más a lo contrario traiga tranquilidad, para realizar su trabajo de manera óptima frente a la realidad que se vive actualmente. Lo que conllevara a una educación de calidad.

En las Instituciones Educativas de nivel primario de Wánchaq - Cusco, se supervisó a distintos profesores y se observó que no se asocian, y no existe trabajo colectivo y las interrelaciones se tornan agresivas con el pasar de los días entre pares. Por lo que es visible que los centros educativos experimentan momentos de desestabilización institucional. Al ver esta problemática lo más conveniente es investigar, para hallar el lazo entre habilidades sociales (variable "X") y el clima laboral virtual (variable "Y") en los Centros Educativos de Wánchaq - Cusco, en el periodo lectivo 2020.

Así, formulamos la siguiente cuestión global: ¿Cómo se relaciona la variable "X" con la variable "Y" en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020? también se plantean preguntas específicas: ¿Cómo se relaciona la variable "X" en su dimensión habilidades cognitivas y la variable "Y" en los docentes de cuatro centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020?, ¿Cómo se relaciona la variable "X" en su dimensión habilidades emocionales y la variable "Y" en los profesores de cuatro centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020?, ¿Cómo se relaciona la variable "X" en su dimensión asertividad y la variable "Y" en los profesores de cuatro centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020?

La investigación reviste importancia desde la perspectiva teórica contribuye a profundizar sobre el estudio de las variables sobretodo en estos momentos donde una pandemia afecta al mundo, las familias, las empresas, las escuelas entre otros a los docentes padecen de aislamiento social obligatorio, donde las redes se han convertido en los insumos vitales para mantener el proceso de socialización y comunicación.

Asimismo, desde el enfoque práctico, este estudio busca conocer cómo se relaciona el impacto de las habilidades sociales para un clima laboral educativo virtual, debido a que el progreso en los centros educativos a través de la gestión institucional.

Metódicamente, se empleó el método científico y una serie de insumos de ámbito investigativo que podrán servir de ejemplo para las futuras generaciones.

Nos planteamos como objetivo: Explicar la relación de la variable "X" y la variable "Y".

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional encontramos referentes a la misma línea de investigación que el presente trabajo los cuales recalcamos los siguientes:

(Auz Rivera & Polonia Carrera, 2014). “Habilidades Sociales y su influencia en el clima laboral”. Lo que buscaba esta investigación era corroborar si en realidad las competencias de Habilidades Sociales presentan una influencia directa sobre el Clima Laboral, se referencio los datos del Clima Laboral del Banco General Rumiñahui, esta empresa ha participado desde el año 2009 en una organización que realiza el reconocimiento construcción de excelentes espacios de trabajo, de estas mediciones la entidad se ha catapultado más comúnmente en los primeros lugares durante los últimos años.

A nivel nacional encontramos referentes a la misma línea de investigación que el presente trabajo los cuales recalcamos los siguientes:

Huambachano Coll Cárdenas & Huirare (2018). “Efecto de un programa educativo en el mejoramiento de las habilidades sociales en un grupo de estudiantes”. Los resultados analizados de esta investigación a través del software SPSS versión 20, demuestran que después del desarrollo de sesiones individuales y grupales en un promedio de tres veces por semana, durante cuatro meses, hay mejoras en los comportamientos prosociales de los estudiantes. Por lo tanto, se infiere que, si se desean que las conductas prosociales de los estudiantes mejoren, es necesario la intervención mediante un programa educativo.

Carrero (2018). “evaluó la eficacia de un programa de habilidades sociales (PHS), dirigido y diseñado para profesores de un Centro Educativo de Lambayeque; para reforzar el Clima Organizacional”. De

este estudio se concluye que este programa logro ser positivo, efectivo y adecuado en el Colectivo de Docentes. EL PHS por la diversidad que posee en su contenido es altamente prometedor después de analizar los resultados obtenidos en su investigación.

Bravo (2015). “Sentido e intensidad del vínculo entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores (n=175) de una empresa orientada al rubro industrial que ha tenido un proceso de fusión siete años atrás”. En esta investigación se observó que los grupos de mayor edad tienen una percepción más favorable del clima laboral y que los colaboradores con mayor nivel jerárquico y grado de instrucción, perciben de manera más positiva el clima y la satisfacción laboral dentro de la empresa. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al año de ingreso.

A nivel local encontramos referentes a la misma línea de investigación que el presente trabajo los cuales recalcamos los siguientes:

Del Castillo y Arredondo (2017). “La diferencia entre las habilidades sociales en alumnos del 1° y 9° semestre de la Escuela profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco”. La investigación confirmo que no hay diferencias estadísticamente importantes. Los estudiantes del 9° semestre cuentan con un mayor desarrollo de habilidades sociales.

Álvarez (2017). “Relación entre habilidades sociales y tutoría docente en el área personal y académica en el Instituto Pedagógico Público Santa Rosa – Cusco”. La investigación concluye que hay un lazo entre las habilidades sociales y la Tutoría Docente en los profesores educadores del Instituto Pedagógico Publico Santa Rosa del Cusco - 2016 ($pvalor=0,02<0,05$). El nivel de vínculo entre las habilidades sociales y la tutoría Docente en los educadores formadores del Instituto

Pedagógico Público Santa Rosa del Cusco - 2016 es de 53,5%.

Del Castillo (2018). “Busco establecer la relación entre habilidades sociales y desempeño docente en personal académico de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, en el año 2016, considerando la existencia de políticas institucionales orientadas a la calidad y la acreditación en la Universidad”. Como resultado del estudio se pudo determinar la presencia de indicadores favorables en las dimensiones de ambas variables, así como de las variables en general, además de una fuerte correlación entre las mismas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es cuantitativo, aplicada, porque se pretende encontrar la relación entre la variable “X” y “Y” buscando la exactitud de indicadores para determinar resultados a poblaciones amplias. Es no experimental- Transversal.

Se utilizó el procedimiento hipotético-deductivo, de mucha utilidad en las investigaciones educativas, ya que lo que pretende es estudiar los hechos o fenómenos educativos, plantear una hipótesis y someterla a su verificación mediante la aplicación de instrumentos validados y confiables, con la finalidad de establecer generalidades como resultados de la investigación.

3.2 Variables y operacionalización

La variable de estudio Habilidades Sociales “X”, es un conjunto de conductas pensamientos y emociones, que facilitaran relaciones interpersonales satisfactorias, con el objetivo de lograr una comunicación eficaz con todo aquel que este en nuestro alrededor.

Su operacionalización implica tres dimensiones: Las habilidades cognitivas, las habilidades emocionales, el asertividad.

La primera dimensión, según Machado (2012, citado en Quispe, (2019) “las habilidades se constituyen como el control de la acción en función del grado de sistematización de operaciones correspondientes, para identificar la presencia de una habilidad es indispensable que en el ejercicio de la acción se logre un nivel de sistematización tal que conlleve al manejo del sistema de operaciones primordiales y necesarias para su realización”.

La segunda dimensión es una aplicación de la inteligencia emocional que según Goleman (1999, citado en Iman, (2019)). Las investigaciones realizadas por Mayer, Salovey y Caruso (2000, citado por Amaya, (2019)) indagan sobre las habilidades emocionales descritas en la teoría de la inteligencia emocional y sobre cómo estas habilidades logran el procesamiento y la asimilación adecuada de la información emocional, lo que favorece la aparición de niveles de bienestar psico- emocional. Dicha inteligencia es entendida como la capacidad de un individuo para razonar de manera precisa sobre las emociones, tanto las propias como la de otros, así como saber utilizar esa información para incorporarla en el pensamiento y por tanto en la toma de decisiones (Mayer et al., 2016, citado por Lopez y De Magistris, (2017)).

La tercera dimensión, asertividad, es un término que se deriva del latín “assere”, lo que significa “mantenerse firme o hacer valer los derechos propios”. De esta manera se origina también la palabra aserción, que también se conoce como afirmar, asegurar. Por tal motivo, asertividad une la capacidad de poder expresar sentimientos, priorizando los propios intereses legítimos (firmeza), con la finalidad de no dañar a los demás (pacifismo). Es entonces, una “firmeza pacífica” Alberti (1995, citado por Olivari y Pezzia, (2018)). Wölpe y Lazarus (citado por Egúsquiza, (2000)), volvieron a definir su significado como la expresión de los derechos y sentimientos personales.

Tabla 1
Dimensiones de las Habilidades Sociales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Habilidades Cognitivas	Autoreflexión Autoconocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6	Likert	Bajo: de 27 a 63 Medio: de 64 a 100 Alto: de 101 a 135
Habilidades Emocionales	Autoexpresión Autocontrol	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	1 = Nunca 2 = Casi	
Asertividad	Conducta de Rechazo Capacidad de adquirir la información solicitada	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	

Fuente: Elaboración propia

La variable de estudio Clima Laboral remota “Y”, según Viñan, Puente y Navarrete (2017) definen el clima laboral como el entorno físico laboral que influye en el accionar motivacional del personal administrativo y docentes. según Gellerman (1960, citado por Pesaque Pasini, (2016)) concluyo que el clima era el "carácter" de una entidad. González-Romá y Peiró (1999, citado por (Angulo Sainz, 2013)). Sin embargo, de acuerdo a Siemens (2004), las organizaciones educativas deben adaptarse a manejar un clima laboral mediante las redes.

La operacionalización de esta variable “Y”, se plasmas en tres dimensiones: Clima organizacional, Capacitación laboral y Liderazgo, adaptado de Bordas (2016).

Clima organizacional, según Chiavenato (2011, pág. 50, citado por Huapaya, (2017)) “el clima organizacional se refiere al ambiente

interno entre los miembros de la organización y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes.” se menciona no sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, de estima y de autorrealización. (González Millán & Parra Penagos, 2008).

Capacitación laboral conceptualmente son las actividades diseñadas para impartir a los empleados los conocimientos y habilidades necesarios para sus empleos actuales.

Liderazgo, según Juan Clerc, Angélica Saldivia y Marisela Serrano (2006, citado por Cabrejos Novoa, X.; Revoredo Díaz, C., (2018)), en el artículo “Liderazgo y su influencia en el clima laboral” indican que el liderazgo como competencia incluye cuatro elementos: Toman en cuenta a otras personas, a los trabajadores o seguidores; condicionan distribuciones irregulares del poder; el líder emplea el poder para influir en la conducta de los demás; el liderazgo está caracterizado por un conjunto de valores. En el campo de la organización escolar, el liderazgo tiene su origen en las dimensiones de efectividad escolar (Maureira, 2004, citado por Maureira, et al., (2014)).

Tabla 2
Dimensiones de Clima Laboral Remota

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Clima Organizacional	Administración de recursos Ausentismo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Likert 1 = Nunca	Bajo: de 23 a 53
Capacitación Laboral	Resultados Aprendizaje Digital Reacción y acción	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre	Medio: de 54 a 84 Alto: de 85 a 115

	planificada Estrategias de enseñanza virtual		5 = Siempre	
Liderazgo	Influencia Autoridad Confianza	20, 21, 22, 23		

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

El estudio estuvo conformado por una muestra de docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario más representativo del distrito de Wánchaq, Cusco en un total de 106.

Tabla 3

Población de estudio

N°	Institución Educativa	Nivel	Gestión	Ciudad	Población
1	50731 NUESTRA SEÑORA DE LA NATIVIDAD DE PROGRESO	Primaria	Pública – Sector Educación	Cusco / Cusco / Wanchaq	10
2	SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS	Primaria	Pública – Sector Educación	Cusco / Cusco / Wanchaq	44
3	URIEL GARCÍA	Primaria	Pública – Sector Educación	Cusco / Cusco / Wanchaq	30
4	NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA	Primaria	Pública – Sector Educación	Cusco / Cusco / Wanchaq	22
Total					106

© Ministerio de Educación (2020) ESCALE - Unidad de Estadística Educativa - <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-ieee>

Muestra

Para estimar el tamaño de la muestra, se realizó el muestreo aleatorio simple, a través de la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Población (106)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = % de la población con el atributo deseado (0.50)

q = % de la población que no tiene el atributo deseado (0.50) e = Error (0.05)

n = Tamaño de la muestra

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 106 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(106 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 83$$

Por tanto, se encuestaron a 83 docentes del nivel primario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario de instrumento.

Los instrumentos fueron diseñados a través de Google Forms y aplicados de manera virtual a los docentes-muestra de esta investigación previa autorización de los directores de las instituciones educativas.

Tabla 4

Validez

Se empleó el Criterio de Juicio de Expertos

Apellidos y Nombres de los Expertos	Grado Académico / Especialidad	Opinión de aplicabilidad de los instrumentos
Cáceres Narrea, Felicia Lelia	Maestra en Docencia Universitaria	Aplicable
Flores García, Segundo Agustín	Doctor en Educación	Aplicable
Medina Uribe, Jury Carla	Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa	Aplicable

Confiabilidad

El software estadístico Alpha de Cronbach, cuyos valores obtenidos al ejecutarse fueron:

Tabla 5

Confiabilidad de la variable "X" (habilidades sociales)

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,974	27

En la tabla 5, se refleja los valores del coeficiente ,974, de un total de 27 elementos, dicho resultado se sitúa entre el rango 0.8 – 1.0, que demuestra ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable.

Del mismo modo, para calcular el coeficiente se aplicó una encuesta piloto a un 12% (10 casos) de la muestra (83 casos) que corresponde a la variable habilidades sociales del primer instrumento.

Tabla 6

Confiabilidad de la variable 2 (clima laboral remota)

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,962	23

La tabla 6, refleja el producto del coeficiente de alfa de Cronbach, respecto a la variable clima laboral remota, cuyo valor se ubicó en 0.962, con un total de 23 elementos, resultado que se ubica entre el rango 0.8 – 1.0, resultado ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable.

Asimismo, se empleó encuesta piloto correspondiente a la variable clima laboral remota del segundo instrumento, que se aplicó a 10 casos, de un total de 83 casos, que representa el 12%.

3.5 Procedimientos

Aplicamos a los cuestionarios una sub muestra de estudio, para luego de obtener resultados, fue analizado mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cual nos permitió obtener la confiabilidad del instrumento. Estos cuestionarios están conformados por 27 y 23 ítems respectivamente, distribuidos de acuerdo a las dimensiones que presentan cada variable de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó la técnica del vaciado de los datos obtenidos para luego realizar la tabulación de los datos, el cual fueron procesados por el software estadístico de Excel 2010 y SPSS, versión 26. Todo ello permitió conseguir los datos para la contratación de las hipótesis; mostrados en tablas y figuras.

3.7 Aspectos Éticos

El estudio se efectuó en el ámbito de la Conducta Responsable en Investigación (CRI) establecido por el Concytec, asimismo alineado al Código de Ética para la investigación de la Universidad César Vallejo, en ese contexto, hemos obtenido la autorización de la Institución Educativa que garantizan total imparcial y transparencia en los datos obtenidos y los resultantes de la investigación.

IV. RESULTADOS

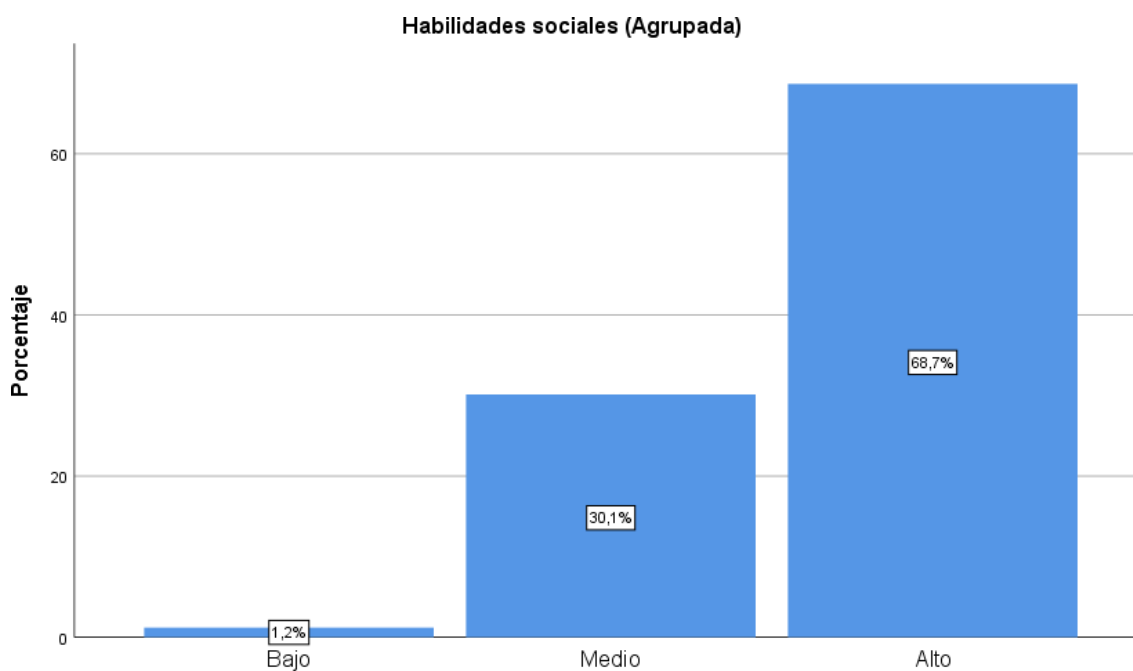
4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 7

Frecuencia de la variable habilidades sociales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,2
	Medio	25	30,1
	Alto	57	68,7
	Total	83	100,0

Figura 1. Resultados relativos de la variable habilidades sociales

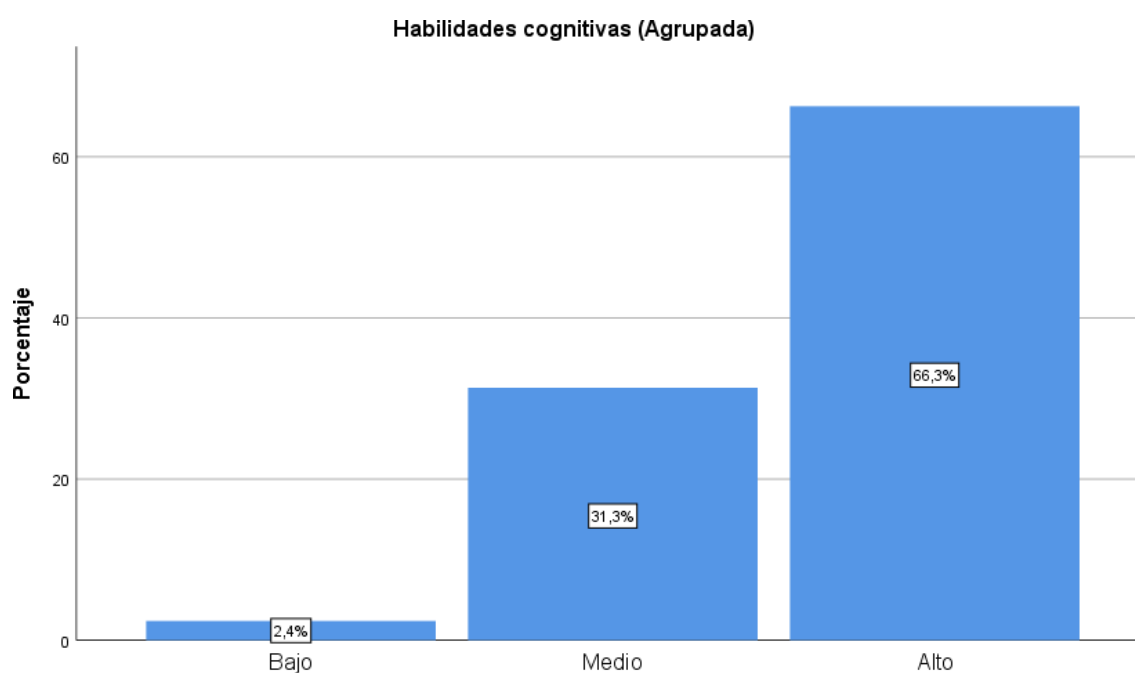


En la tabla 7 y figura 1, presenta resultados de la encuesta aplicados a los profesores en los centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020, donde el nivel “alto” se ubicó en 68.7%, el nivel “medio”, alcanzó el 30.1% y el nivel “bajo”, logró el 1.2%; lo que explica, que existe un alto nivel respecto las habilidades sociales en las instituciones educativas.

Tabla 8
Frecuencia de la dimensión habilidades cognitivas (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	2,4
	Medio	26	31,3
	Alto	55	66,3
	Total	83	100,0

Figura 2. Resultados relativos de la dimensión habilidades cognitivas



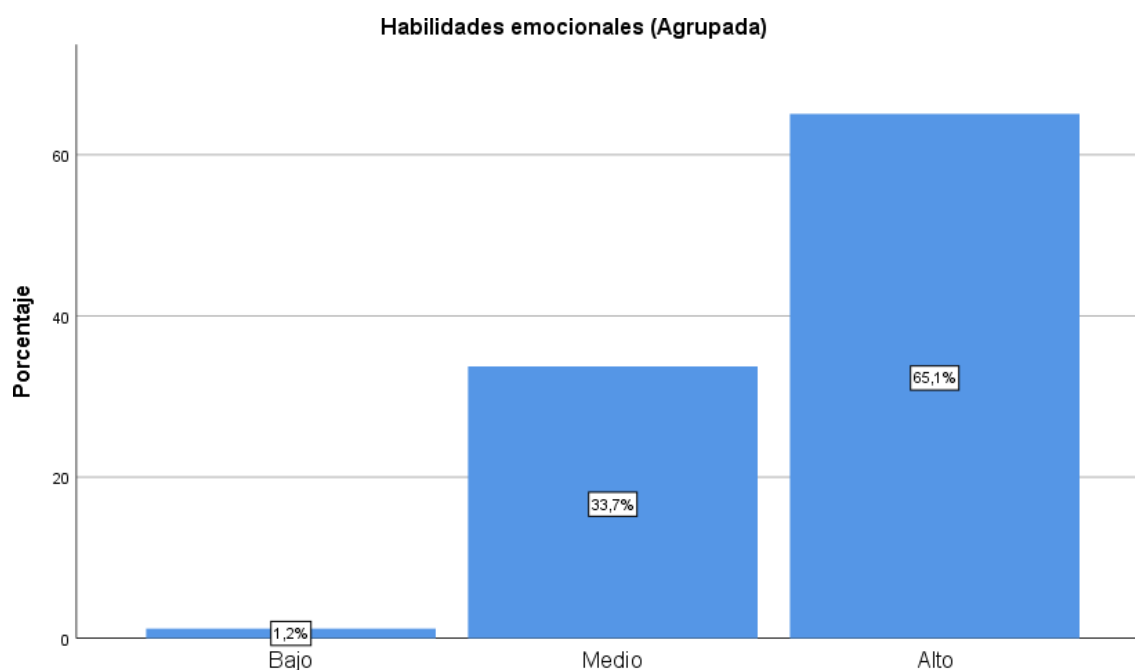
En la tabla 8 y figura 2, presenta resultados de la encuesta aplicados a los profesores en los centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020, donde el nivel “alto” se ubicó en 66.3%, el nivel “medio”, alcanzó el 31.3% y el nivel “bajo”, logró el 2.4%; lo que explica, que la dimensión habilidades cognitivas contribuye significativamente en las habilidades sociales en las instituciones educativas.

Tabla 9

Frecuencia de la dimensión habilidades emocionales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,2
	Medio	28	33,7
	Alto	54	65,1
	Total	83	100,0

Figura 3. Resultados relativos de la dimensión habilidades emocionales



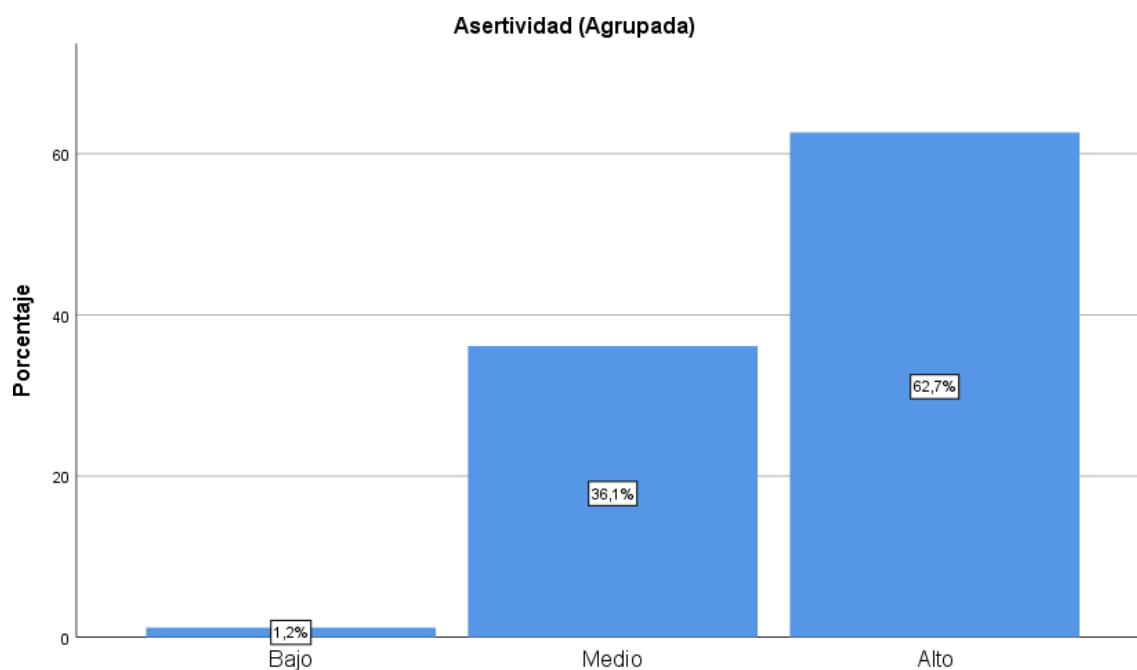
En la tabla 9 y figura 3, presenta resultados de la encuesta aplicados a los docentes en los centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020, donde el nivel “alto” se ubicó en 65.1%, el nivel “medio”, alcanzó el 33.7% y el nivel “bajo”, logró el 1.2%; lo que explica, que la dimensión habilidades emocionales contribuye significativamente en las habilidades sociales en las instituciones educativas.

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión asertividad (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,2
	Medio	30	36,1
	Alto	52	62,7
	Total	83	100,0

Figura 4. Resultados relativos de la dimensión asertividad



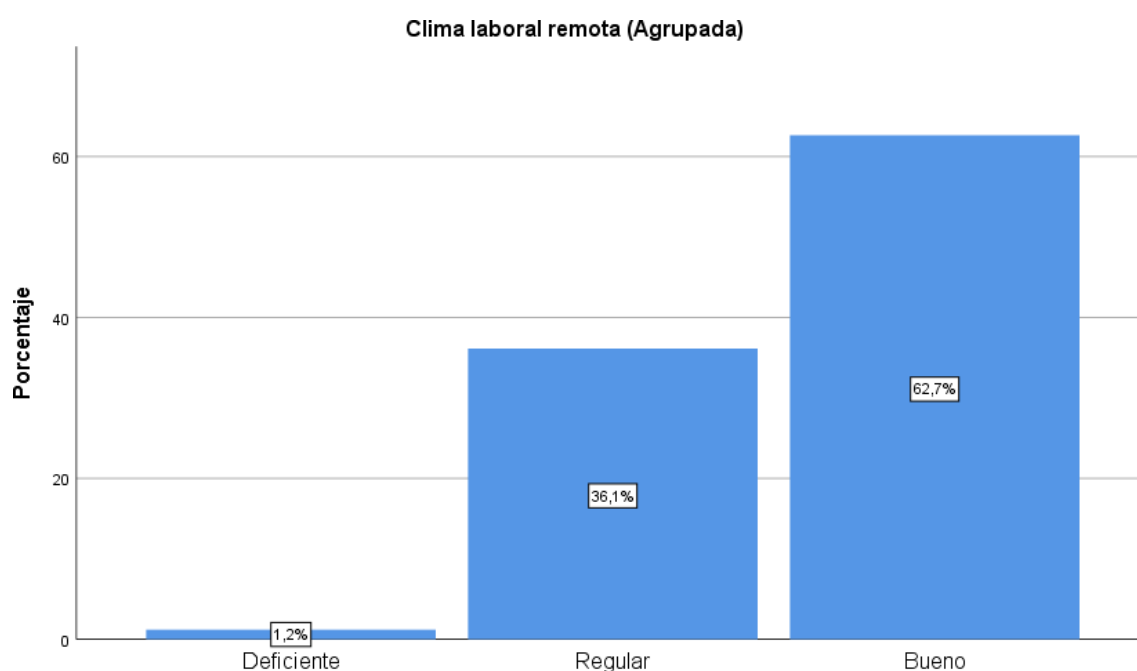
En la tabla 10 y figura 4, presenta resultados de la encuesta aplicados a los docentes en los centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020, donde el nivel “alto” se ubicó en 62.65%, el nivel “medio”, alcanzó el 36.14% y el nivel “bajo”, logró el 1.20%; lo que explica, que la dimensión asertividad contribuye significativamente en las habilidades sociales en las instituciones educativas.

Tabla 11

Frecuencia de la variable clima laboral remota (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,2
	Medio	30	36,1
	Alto	52	62,7
	Total	83	100,0

Figura 5. Resultados relativos de la variable clima laboral remota



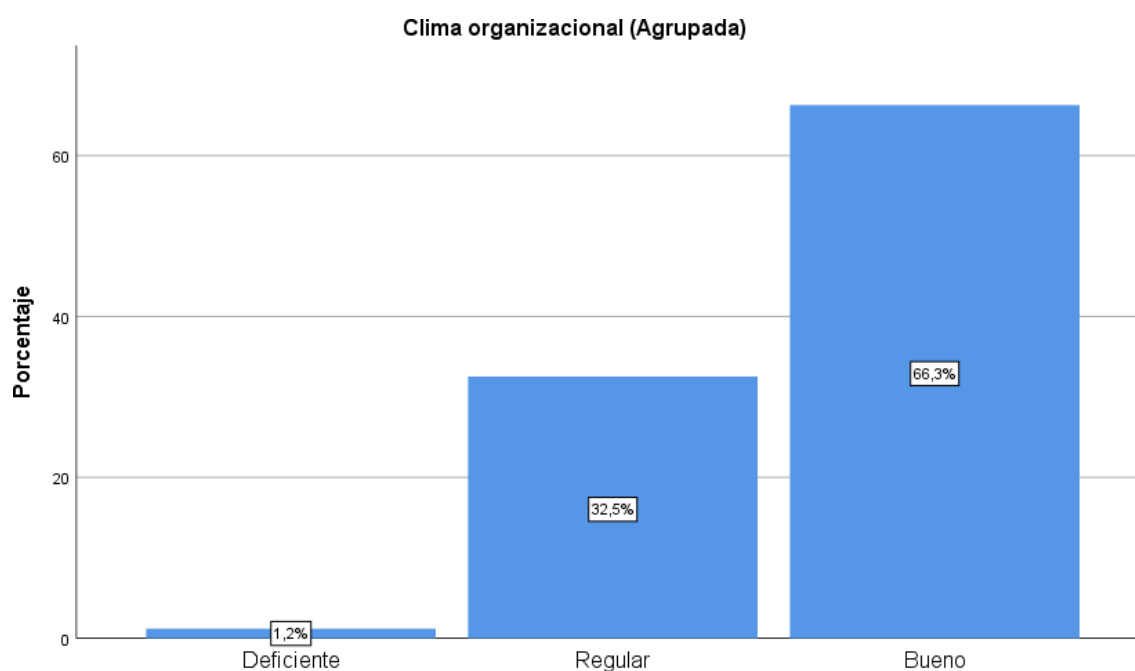
En la tabla 11 y figura 5, presenta resultados de la encuesta aplicados a los docentes en los centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020, donde el nivel “bueno” se ubicó en 62.7%, el nivel “regular”, alcanzó el 36.1% y el nivel “deficiente”, logró el 1.2%; lo que explica, que la variable clima laboral remota alcanzó un alto nivel en las instituciones educativas.

Tabla 12

Frecuencia de la dimensión clima organizacional (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,2
	Medio	27	32,5
	Alto	55	66,3
	Total	83	100,0

Figura 6. Resultados relativos de la dimensión clima organizacional



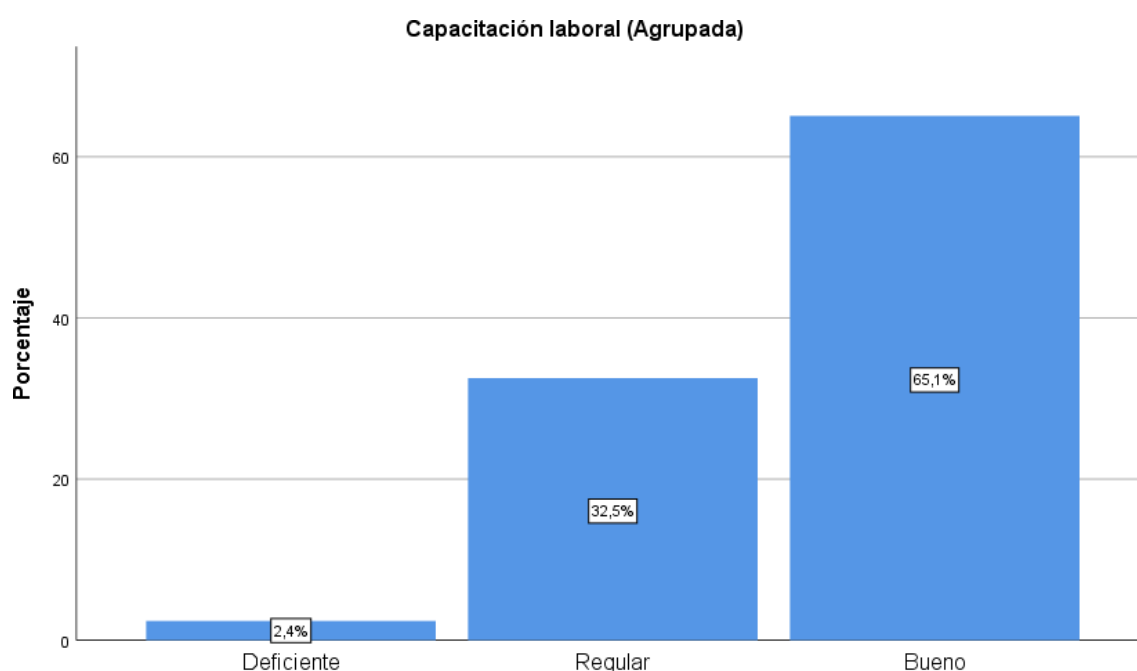
En la tabla 12 y figura 6, presenta los resultados de la encuesta aplicados a los profesores en los centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020, donde el nivel “bueno” se ubicó en 66.3%, el nivel “regular”, alcanzó el 32.5% y el nivel “deficiente”, logró el 1.2%; lo que explica, que la dimensión clima organizacional contribuye significativamente en el clima laboral remota en las instituciones educativas en estudio.

Tabla 13

Frecuencia de la dimensión capacitación laboral (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	2,4
	Medio	27	32,5
	Alto	54	65,1
	Total	83	100,0

Figura 7. Resultados relativos de la dimensión capacitación laboral



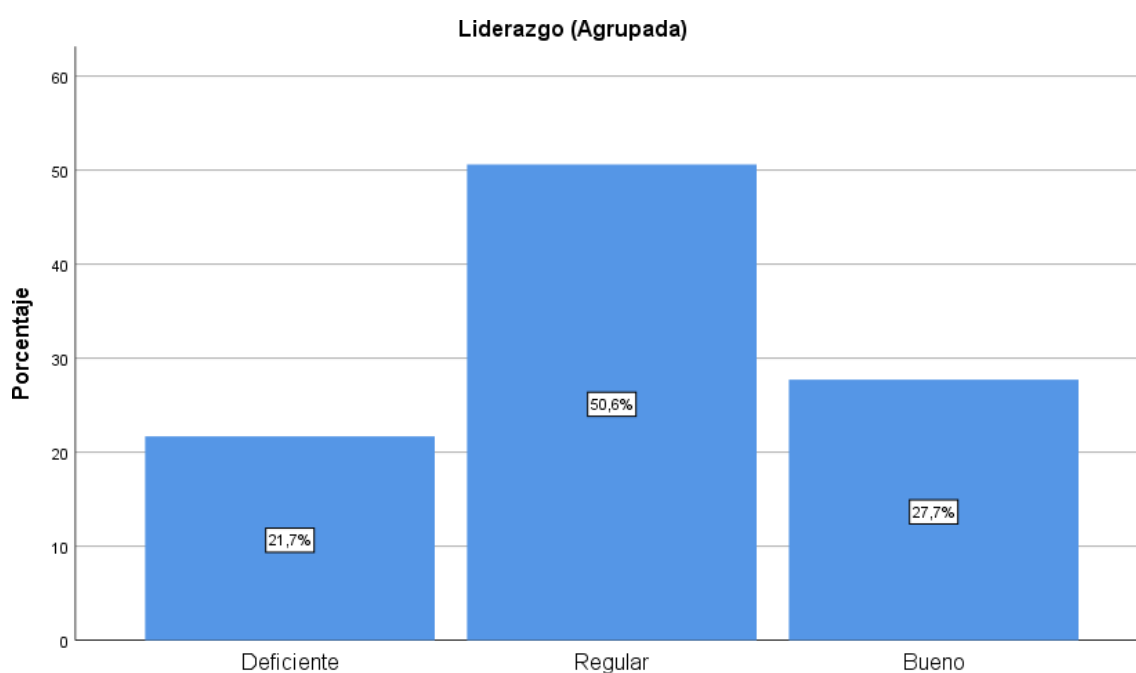
En la tabla 13 y figura 7, presenta resultados de la encuesta aplicados a los docentes en los centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020, donde el nivel “bueno” se ubicó en 65.1%, el nivel “regular”, alcanzó el 32.5% y el nivel “deficiente”, logró el 2.4%; lo que explica, que la dimensión capacitación laboral contribuye significativamente en el clima laboral remota en las instituciones educativas en estudio.

Tabla 14

Frecuencia de la dimensión liderazgo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	21,7
	Medio	42	50,6
	Alto	23	27,7
	Total	83	100,0

Figura 8. Resultados relativos de la dimensión liderazgo



En la tabla 14 y figura 8, presenta la encuesta aplicados a los docentes en los centros educativos del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020, donde el nivel “bueno” se ubicó en 27.7%, el grado “regular”, alcanzó el 50.6% y el grado “deficiente”, logró el 21.7%; lo que explica, que la dimensión liderazgo contribuye significativamente en el clima laboral remota en las instituciones educativas.

4.2 Resultados Inferenciales

Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad se realizó a través de métodos numéricos, para ello, existen varios test, donde destacan Kolmogorov – Smirnov, Shapiro Wilk, Skewness / Kurtosis, etc.

Tabla 15

Pruebas de normalidad de las dimensiones de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades cognitivas	,139	83	,000
Habilidades emocionales	,121	83	,004
Asertividad	,124	83	,003
Clima organizacional	,089	83	,098
Capacitación laboral	,094	83	,067
Liderazgo	,091	83	,088

En la tabla 15, revela resultados de las pruebas con 83 grados de libertad y el nivel de significancia de las dimensiones se ubican por debajo de 0.05 y otras dimensiones tienen un p valor mayor a 0.05; lo que explica, que cuando el grado de significancia es menor que 0.05, los datos siguen una distribución no normal.

Prueba de contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: No hay lazo significativo de las habilidades sociales y el clima laboral remota en los docentes, de cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq- Cusco, 2020.

Ha: Existe un lazo significativo de las habilidades sociales y el clima laboral remota en los educadores, de cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq- Cusco, 2020.

Tabla 16

Correlaciones de Rho de Spearman gestión habilidades sociales y clima laboral remota

Correlaciones				
			Habilidades Sociales	Clima laboral remota
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación	1,000	,000
		N	83	83
		Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación	,867**	1,000
	Clima laboral remota	N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, revela el nivel de correlación de la variable “X” y “Y”, con un valor “p” < 0.05, tienen una correlación positiva alta, de 0.867, es decir, cuando mejora las habilidades sociales, mejorará también el clima laboral remota. Por tanto, admitimos la hipótesis alterna y descartamos la hipótesis nula, concluyendo que hay lazo

significativo de la variable “X” y “Y” en los profesores, en cuatro centros Educativos del nivel primario, Wanchaq- Cusco, 2020.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No hay lazo significativo de la variable “X” y variable “Y”

Ha: Existe lazo significativo de la variable “X” y variable “Y”

Tabla 17

Correlaciones de Rho de Spearman habilidades cognitivas y clima laboral remota

Correlaciones			
		Habilidades Sociales	Clima laboral remota
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación	,000
		N	83
		Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación	,000
	Clima laboral remota	N	83
		Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación	,778**
		N	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, revela el grado de correlación de la dimensión habilidades cognitivas de las variables “X” y “Y”, con un valor “p” < 0.05, tienen correlación positiva alta, de 0.778. Por tanto, admitimos la hipótesis alterna y descartamos la hipótesis nula, determinando que hay lazo significativo de las habilidades cognitivas y la variable “Y” en los profesores, en cuatro centros Educativos del nivel primario, Wanchaq- Cusco, 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No hay lazo significativo de las habilidades emocionales y la variable “Y”.

Ha: Existe lazo significativo de las habilidades emocionales y la variable “Y”.

Tabla 18

Correlaciones de Rho de Spearman habilidades emocionales y clima laboral remota

Correlaciones			
		Habilidades Sociales	Clima laboral remota
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	1,000	,794**
		83	83
	Clima laboral remota	,794*	1,000
		83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, revela el grado de correlación de la dimensión habilidades emocionales de las variables “X” y “Y”, con un valor “p” < 0.05, tienen una correlación positiva alta, con 0.794. Por tanto, como el nivel de significancia es menor que 0.05, afirmamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluyendo que hay lazo significativo de las habilidades emocionales y la variable “Y” en los profesores, en cuatro centros Educativos del nivel primario, Wanchaq-Cusco, 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No hay lazo significativo entre asertividad y la variable “Y”.

Ha: Existe lazo significativo entre asertividad y la variable “Y”.

Tabla 19

Correlaciones de Rho de Spearman asertividad y clima laboral remota

Correlaciones			
	Habilidades Sociales		Clima laboral remota
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación N	,000 ,845** 83
	Clima laboral remota	Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación N	,000 ,845* 83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, revela el nivel de correlación de la dimensión asertividad de las variables “X” y “Y”, con un valor “p” < 0.05, ambos casos tienen una correlación positiva alta, de 0.845. Por tanto, como el nivel de significancia es inferior que 0.05, admitimos la hipótesis alterna y descartamos la hipótesis nula, concluyendo que hay lazo significativo entre asertividad y la variable “Y” en los profesores, en cuatro centros Educativos del nivel primario, Wanchaq- Cusco, 2020.

V. DISCUSIÓN

Nuestra investigación presenta la siguiente discusión de resultados:

Carrero (2018). su trabajo tuvo el fin de evaluar la eficacia de un programa de habilidades sociales (PHS). Los resultados indican mejora en el Clima Laboral. La conclusión que se extrae de la aplicación del PHS es que el mismo ha sido efectivo, positivo y adecuado en el Colectivo de Docentes. Al respecto, nuestra hipótesis general determinó que se muestra la correlación de las variables "X" y "Y", con un valor "p" < 0.05, poseen correlación positiva alta, de 0.867, es decir, cuando mejora las habilidades sociales, progresa también el clima laboral en remota. Admitimos la hipótesis alterna y descartamos la hipótesis nula, determinando que se presenta relación significativa de las habilidades sociales y el clima laboral remota en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Wanchaq- Cusco, 2020, por lo tanto, nuestro trabajo refuerza lo correlacionado en otras investigaciones.

Por otro lado, Carrasco (2018), realizó una investigación que tuvo por objetivo tener los resultados del lazo existente entre el Clima Organizacional y Habilidades Sociales de los educadores, se encuentra que la dimensión de comunicación entre los educadores y habilidades sociales primarias se tiene 0,000; entre la dimensión de conflicto y cooperación y habilidades sociales básicas 9,324 y el nivel de libertad de 1,36; en estructura y organización con habilidades sociales básicas se tiene 0,970 e igual nivel de libertad, de dicho resultado prueba la presencia de una relación significativa entre las dimensiones trabajadas. En ese sentido, nuestra investigación revela el grado de correlación de la dimensión asertividad de la variable "X" y la variable "Y", con un valor "p" < 0.05, poseen una correlación positiva alta, de 0.845. Por tanto, como el grado de significancia es inferior que 0.05, admitimos la hipótesis alterna

y descartamos la hipótesis nula, concluyendo: hay lazo significativo entre asertividad y la variable “Y” en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Wanchaq- Cusco, 2020, cuyo resultado fortalece los resultados obtenidos en investigaciones cuyas variables de estudio determinan lo importante del crecimiento de las HHSS.

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia, a las primeras variables habilidades sociales y clima laboral remota, el grado de correlación es positiva alta, por la cual se reafirma la hipótesis propuesta, que se encuentra relación significativa de las habilidades sociales y el clima laboral remota en los educadores, en cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq - Cusco, 2020.
2. De este modo, en relación a las primeras dimensiones (Habilidades cognitivas y clima laboral remota), el grado de correlación es positiva alta, por la cual se reafirma la hipótesis propuesta, que se encuentra relación significativa de las habilidades cognitivas y el clima laboral remota en los educadores, en cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq - Cusco, 2020.
3. Asimismo, en base a las segundas dimensiones (Habilidades emocionales y Clima laboral remota), el grado de correlación es positiva alta, por la cual se reafirma la hipótesis propuesta, que se encuentra relación significativa de las habilidades emocionales y el clima laboral remota en los educadores, en cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq - Cusco, 2020.
4. Finalmente, en referencia a las terceras dimensiones (asertividad y clima laboral remota), el grado de correlación es positiva alta, por la cual se reafirma la hipótesis propuesta, que se encuentra relación significativa entre asertividad y el clima laboral remota en los educadores, en cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq - Cusco, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

1. Las habilidades sociales han demostrado ser de gran utilidad en el día a día pues ayudan a fomentar el buen humor y a relacionarse de manera correcta entre colegas y/o amigos en distintos ámbitos siendo uno de estos el ámbito laboral, más específicamente el campo laboral virtual, por ello se propone a los directivos de las cuatro instituciones educativas el incentivar las relaciones sociales para así poder tener un buen clima laboral remota.
2. Las habilidades cognitivas son aquellas que se refieren a lo relacionado con el procesamiento de la información, esto es la atención, percepción, memoria, resolución de problemas, comprensión, establecimientos de analogías entre otras, por ellos es muy importante el continuo desarrollo de estas, más aún cuando se enfrenta al ámbito laboral virtual que, si bien no es nuevo, son muchos quienes desconocen la forma de utilizarlo y esto termina tensando el clima laboral influyendo negativamente en los alumnos, por ello se recomienda a los docentes el practicar continuamente las habilidades cognitivas para evitar que estas obstruyan su labor pedagógica y que a su vez estas le ayuden a amenizar el clima laboral para un desarrollo positivo de los estudiantes.
3. Las habilidades emocionales son las capacidades aprendidas para conocer y controlar las emociones propias y la manera en que reaccionamos ante ellas, que a su vez se describe como la capacidad que tiene una persona para expresar sus propias emociones con libertad, por ello es de suma importancia el que los docentes desarrollen estas habilidades tanto en ellos mismos como en los alumnos para que sepan cómo poder reaccionar ante determinadas situaciones y que a su vez tengan la facilidad de

expresar sus malestares ante distintas problemáticas, pues todos influyen en el clima laboral remota.

4. El asertividad es la capacidad que poseen ciertos individuos de comunicar y defender sus propios derechos e ideas de manera adecuada y respetando las de los demás, esta dimensión es importante pues en conjunto con las habilidades emocionales ayudan a que las personas se expresen de forma correcta a la hora de presentar reclamos o mantener sus posturas referentes a debates y demás actividades similares, por ello se recomienda a los docentes el promover dicha capacidad para que puedan llegar a tener un clima laboral en un entorno virtual más agradable manteniendo el respeto mutuo.

REFERENCIAS

- Aguilar Zapana, J. M., & Marlo León, O. G. (2015). Plan de Capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015. Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3100>
- Álvarez Cabrera, C. (2017). Habilidades sociales y tutoría docente en el área personal y académica en el Instituto Pedagógico Público Santa Rosa de Cusco, 2016. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1264>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de psicología del deporte*, 9(1-2), 123-134. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2147>
- Amaya Bonilla, M. (2019). La relación de las habilidades emocionales y el estrés académico. *Revista Educación Y Desarrollo Social*, 90-115. doi:Revista Educación Y Desarrollo Social
- Angulo Sainz, J. A. (2013). Cultura organizacional, clima laboral y liderazgo en organizaciones educativas. Universidad de Valladolid. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/4068>
- Auz Rivera, V. F., & Polonia Carrera, A. M. (2014). Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del área de canales del Banco General Rumiñahui en el año 2013. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/7843>
- Bravo Chauca, J. T. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6580>
- Cabrejos Novoa, X., & Revoredo Díaz, C. (2018). Análisis de la influencia del liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios, en Lima Metropolitana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/652233>
- Carrasco Luna, W. (2018). Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32941>
- Carrero Guzmán, N. S. (2018). Programa de Habilidades Sociales para el Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 10116 "Señor Nazareno Cautivo" de Muy Finca. Lambayeque. 2016. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/6974>

- De la Cruz Chiguala, T., & Paredes Rodríguez, R. M. (2018). Las Habilidades Sociales Y El Clima Institucional En La I.E.N°80131del Distrito De Huamachuco, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32657>
- Del Castillo Estrada, G. (2018). Habilidades sociales y desempeño docente en personal académico de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, año 2016. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2247>
- Del Castillo Estrada, G., & Arredondo Aquehua, K. (2017). Habilidades sociales en estudiantes del primer y noveno semestre de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2016. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1145>
- Delpasand, K., Afshar, L., & Nazari, S. (2019). The Ethical Principles in Pharmacist-Patient Relationship. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 13(3), 1- 4. Obtenido de DOI: 10.7860/JCDR/2019/39812.12692
- Egúsqüiza Pereda, O. (2000). LA ASERTIVIDAD: Modelo de Comunicación en las Organizaciones. *Quipukamayoc*, 7(14), 119-129. doi:<https://doi.org/10.15381/quipu.v7i14.5704>
- González Millán, J. J., & Parra Penagos, C. O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento & Gestión*(25), 40-57. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=64612241003>
- Grández Sayón, M., Salazar Chávez, V. A., & Tucto Pérez, G. W. (2010). Efecto del programa de habilidades sociales:autoestima, asertividad y resiliencia, en adolescentes del colegio secundario San Juan, 2010. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Obtenido de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/2425>
- Gutiérrez Carmona, M., & Expósito López, J. (2015). Autoconcepto, dificultades interpersonales, habilidades sociales y conductas asertivas en adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26(2), 42-58. doi:<https://doi.org/10.5944/reop.vol.26.num.2.2015>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill education.
- Huambachano Coll Cárdenas, A. M., & Huirac Inacio, E. J. (2018). Desarrollo de habilidades sociales en contextos universitarios. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 123-130. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570960866009>
- Huapaya Vargas, D. M. (2017). Clima laboral y productividad empresarial en Peru Travel & Adventures E.I.R.L. periodo 2016” Cusco - 2017. Universidad

- Peruana Austral del Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uaustral.edu.pe/handle/UAUSTRAL/20>
- Iman Mendez, M. M. (2019). Habilidades sociales en estudiantes del sexto grado de primaria de una Institución Educativa Pública del Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8794>
- Każmierska, K. (2020). Ethical Aspects of Social Research: Old Concerns in the Face of New Challenges and Paradoxes. A Reflection from the Field of Biographical Method. *Qualitative Sociology Review*, 16(3), 118–135. Obtenido de doi.org/10.18778/1733-8077.16.3.08
- Lopez Galan, B., & De Magistris, T. (2017). ¿Habilidades emocionales o cognitivas? El rol de la inteligencia emocional en las decisiones de compra de alimentos con declaraciones nutricionales. *ITEA*, 113(4), 376-394. doi:<https://doi.org/10.12706/itea.2017.024>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa (Primera ed.). Barcelona, España: Bellaterra. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Maureira, O., Moforte, C., & Gonzales, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *Perfiles Educativos*, 36(146), 134-153. doi:[https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(14\)70132-1](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(14)70132-1)
- Obregón Mendoza, A. R. (2018). Habilidades sociales y convivencia escolar en estudiantes de la institución educativa fe y alegría N° 19 – Huaraz, 2017. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20500.11818/3306>
- Olivari Solís Rosas, P. D., & Pezzia Wong, C. C. (2018). ASERTIVIDAD Y AGRESIVIDAD EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA Y MEDICINA HUMANA DE UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR EN LIMA APLICANDO EL INVENTARIO DE BAKKER ADAPTADO . Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1428>
- Peinado Rodríguez, M. (2015). Ciudadanos socialmente competentes: Cómo trabajar la asertividad en educación infantil. *Antropología Experimental*(15), 213-223. doi:<https://doi.org/10.17561/rae.v0i15.2614>
- Pesaque Pasini, X. (2016). Percepciones de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana acerca del clima laboral y Burnout (tesis para

optar el título profesional de Licenciada en Psicología). Universidad de Lima. doi:<http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/3204>

Ponce Vargas, M. G., & Zegarra Hidalgo De Morales, G. L. (2019). HABILIDADES COGNITIVAS Y APRENDIZAJE DEL INGLÉS EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR, CUSCO, 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10692>

Quispe Moreno, R. P. (2019). Estrategias de aprendizaje cooperativo y habilidades cognitivas en los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10580>

Romm, N. (2020). Reflections on a Post-Qualitative Inquiry With Children/Young. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 21(1), 1 - 37. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17169/fqs21.1.3360>.

Serrano Aldana, R. P. (2012). Desarrollo de habilidades cognitivas en el área de historia, geografía y economía mediante el uso de la WebQuest: una propuesta didáctica para alumnos de segundo de secundaria de la I. E. "Los Álamos" de Lima - Perú. Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/1725>

Tacilo, Y. (2016). Metodología de la investigación científica. Universidad Jaime Bausate y Meza. Obtenido de http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo_Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Gómez, Z., Cáceres Ricon, B., & Matagira Becerra, C. (2019). Evaluación de inteligencia emocional en funcionarios de la empresa de transporte TransLebrija. Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/15551>

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta (Segunda Edición ed.). Lima: San Marcos E. I. R. L.

Vilas Acuña, F. M. (2017). Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23766>

Viñán Villagrán, J. A., Puente Riofrío, M. I., & Navarrete Chávez, F. F. (2017). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente. Caso de estudio Facultad de Ciencias ESPOCH. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p>Título: HABILIDADES SOCIALES Y EL CLIMA LABORAL REMOTA EN LOS DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, WANCHAQ, CUSCO, 2020</p> <p>Autor: Soraida Ciprian Collantes.</p>				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	<p>Es importante el desarrollo de las habilidades sociales dentro de las instituciones educativas porque permite la participación de todos los actores educativos a fin de mejorar y fortalecer el desarrollo de las capacidades, competencia para una calidad educativa eficiente dentro de un clima laboral favorable.</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p>
<p>¿Cómo se relaciona las habilidades sociales con el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020?</p>	<p>Explicar la relación de las habilidades sociales con el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020</p>	<p>Las habilidades sociales se relacionan significativamente con el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020</p>		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Justificación teórica	<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 106 docentes</p>
<p>¿Cómo se relaciona las habilidades sociales en su dimensión habilidades cognitivas y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones</p>	<p>Analizar la relación de las habilidades sociales con la dimensión habilidades cognitivas y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel</p>	<p>SH1: Existe relación significativa de las habilidades sociales en su dimensión habilidades cognitivas y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020.</p>	<p>La presente investigación nos da a conocer sobre una alternativa para elaborar un trabajo sostenido en cifras reales. No obstante, ello exige conocer con cierta profundidad cómo se relaciona las habilidades</p>	

<p>educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades sociales en su dimensión habilidades emocionales y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades sociales en su dimensión asertividad y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020?</p>	<p>primario, Wanchaq, Cusco, 2020.</p> <p>Analizar la relación de las habilidades sociales en su dimensión habilidades emocionales y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020.</p> <p>Analizar la relación de las habilidades sociales en su dimensión asertividad y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020.</p>	<p>SH2: Existe relación significativa de las habilidades sociales en su dimensión habilidades emocionales y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020.</p> <p>SH3: Existe relación significativa de las habilidades sociales en su dimensión asertividad y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020</p>	<p>sociales y el clima laboral virtual</p> <p>Justificación Práctica La presente investigación es una propuesta porque existe la necesidad de dar a conocer cómo influye las habilidades sociales y el clima laboral virtual.</p> <p>Justificación metodológica La investigación se realizó en base al trabajo desarrollado, utilizando los procedimientos métodos, técnicas e instrumentos demostrando su validez y confiabilidad para ser empleados en otras la investigación.</p>	<p>Muestra: 83 docentes</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>
---	--	--	--	---

Anexo 3b

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: HABILIDADES SOCIALES Y EL CLIMA LABORAL REMOTA EN LOS DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, WANCHAQ, CUSCO, 2020 Autor: Soraida Ciprian Collantes.						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Habilidades sociales	Es el conjunto de hábitos, en nuestras conductas pero también en nuestros pensamientos y emociones, que nos proporcionan relaciones interpersonales satisfactorias, sentimiento de bienestar en las relaciones con los demás, el logro de nuestros objetivos sin que nadie nos los impida y una comunicación eficaz con todo aquel que nos rodee (Roca, 2008,	Las habilidades sociales fueron medidas mediante un cuestionario de 27 ítems; el cual se aplicó a la muestra censal.	Habilidades Cognitivas	-Autorreflexión -Autoconocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Habilidades Emocionales	-Autoexpresión -Autocontrol	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
			Asertividad	-Conducta de rechazo -Capacidad de adquirir la información solicitada	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	

	citado en Gutiérrez y Expósito (2015))					
Variable 2 Clima Laboral remota	Según Viñan, Puente y Navarrete (2017) definen el clima laboral como el entorno físico laboral que influye en el accionar motivacional del personal administrativo y docentes. Hoy en tiempos de pandemia este término responde a como las tecnologías han cambiado los entornos del clima laboral.	El clima laboral en entornos virtuales fueron medidos mediante un cuestionario de 20 ítems; el cual se aplicó a la muestra censal.	Clima organizacional	-Administración de recursos -Ausentismo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Likert
			Capacitación laboral	-Resultados -Aprendizaje Digital -Reacción y acción planificada -Estrategias de enseñanza virtual	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 =
			Liderazgo	-Influencia -Autoridad -Confianza	20, 21, 22, 23	Siempre

Anexo 4

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO SOBRE LAS HABILIDADES SOCIALES

Saludo estimado (a) docente, en la búsqueda de la mejora continua, te pedimos nos ayudes a conocer sobre las habilidades sociales en tu Institución Educativa. Evalúa cada una de las afirmaciones que encuentras en la parte de abajo, en una escala del 1 al 5, siendo: 1 “nunca”, 2 “casi nunca”, 3 “a veces”, 4 “casi siempre” y 5 “siempre”.

Te agradecemos responder con la verdad para cumplir con los propósitos del presente estudio.

Marca con una X en el recuadro que consideres conveniente en cada una de las afirmaciones

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: HABILIDADES COGNITIVAS						
1	Sus habilidades sociales se ven afectadas por los cambios que ocurren en esta era digital					
2	Existe dificultad en presentar los trabajos a través de medios digitalizados y plataformas sociales					
3	Existe poco desarrollo de las habilidades cognitivas al obtenerlo todo de internet					
4	Al haber una situación de disconformidad, presenta un reclamo sin dudar vía virtual.					
5	Cualquier disgusto del personal son resueltas en corto tiempo mediante el diálogo usando las plataformas digitales					
6	Ante esta pandemia si hay capacitaciones en la I.E. asiste a fin de poder aprender más a través de los entornos virtuales					
DIMENSIÓN: HABILIDADES EMOCIONALES						
7	Tiene un buen manejo de sus emociones a pesar del distanciamiento social obligatorio					
8	Difícilmente presenta sus quejas por medios digitales					
9	Considera usted que las habilidades sociales emocionales a menudo se ven afectadas por los recientes acontecimientos e influencia de los medios digitales					
10	Hay una falta autoexpresión en la I.E. a pesar de las tics					
11	Se puede expresar espontáneamente mediante medios digitalizados					
12	Expresa libremente sus conocimientos a través de las redes					
13	Presenta dificultades para expresarse emocionalmente por medios digitales.					

14	Cuando hay alguien que expresa su opinión y estoy en desacuerdo, prefiero callarme a manifestarme abiertamente lo que pienso en las redes					
15	El personal de la I.E. no manifiesta sus disgustos por temor a represalias a pesar de contar con los emoticones en las redes					
16	La I.E respeta los derechos y sentimientos de los estudiantes a través de la redes					
ASERTIVIDAD						
17	El personal se siente a gusto trabajando por medios digitalizados.					
18	No hay evidencia de disconformidad en la I.E. en tiempos de pandemia					
19	El personal puede resolver sus dudas respecto al tema digital con la directiva de manera libre y sin inconvenientes.					
20	Constantemente se presenta mucha disconformidad en la I.E. por el uso de la calidad de la señal					
21	El personal tiene la facilidad de dejar de comunicarse con personas no gratas en las redes					
22	Se puede cortar interacciones por medio digitalizado en la I.E.					
23	Prefiere no manifestar ninguna disconformidad con recientes cambios en el entorno de trabajo (Enseñanza virtual).					
24	El cortar interacciones digitales perjudica en el ámbito laboral de la I.E.					
25	Se toma en cuenta las peticiones formadas por parte del personal a través de los canales digitales establecidos (correo, reuniones zoom)					
26	El personal prefiere no expresarse antes de hacer una petición mediante los canales digitales					
27	Es difícil pedir favores por medios digitalizados.					

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO SOBRE LA CLIMA LABORAL REMOTA

Saludo estimado (a) docente, en la búsqueda de la mejora continua, te pedimos nos ayudes a conocer sobre el clima laboral remota en tu Institución Educativa. Evalúa cada una de las afirmaciones que encuentras en la parte de abajo, en una escala del 1 al 5, siendo: 1 “nunca”, 2 “casi nunca”, 3 “a veces”, 4 “casi siempre” y 5 “siempre”.

Te agradecemos responder con la verdad para cumplir con los propósitos del presente estudio.

Marca con una X en el recuadro que consideres conveniente en cada una de las afirmaciones

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL						
1	El clima laboral influye de manera positiva en el personal usando las redes					
2	Percibe que existe un agradable clima organizacional a través de la redes					
3	Hay interés en que en el clima laboral mejore continuamente a través de los entornos virtuales					
4	Se da buen trato al personal de la I.E. mediante el uso de las redes					
5	La pandemia ha influido en la despreocupación para un buen ambiente laboral.					
6	Le parece cómodo su lugar de trabajo virtual					
7	Se evidencia un ambiente hostil en las reuniones colegiadas a través de las redes					
8	De haber sabido que el trabajo es de forma digitalizada, habría declinado la oferta de trabajo.					
9	El clima organizacional le parece el adecuado a pesar de la pandemia					
10	Tiene pocas herramientas en su área de trabajo debido al sistema digitalizado					
11	Se siente bien con este nuevo sistema laboral virtual					
CAPACITACIÓN LABORAL						
12	Reciben capacitaciones sobre el uso de plataformas digitales					
13	Planifican estrategias virtuales para un correcto desarrollo de las actividades.					
14	Modifican sus métodos de enseñanza para que se ajusten a las estrategias virtuales					
15	Hace uso correcto de los diversos recursos virtuales para llevar a cabo sus clases.					
16	Recibe capacitación para resolver problemas técnicos que puedan darse durante las clases.					
17	Recibe capacitaciones para tratar con problemas emocionales de los alumnos en los entornos virtuales					

18	Realiza las capacitaciones sin ningún inconveniente usando las plataformas educativas					
19	Se siente capacitado para los entornos virtuales de aprendizaje en red					
LIDERAZGO						
20	Percibe que el director se preocupa para una mejor interrelación entre los colegas a través de las tics (saludo institucional, reuniones, saludos por onomásticos)					
21	Los directivos se comunican siempre con el personal a través de las redes					
22	En la I.E., se comunica de forma clara las oportunidades en el desarrollo profesional a través de las redes					
23	Siente confianza en las decisiones tomadas por la I.E. a través de los medios digitales					

Gracias por su colaboración.

Anexo 5

Oficios de aceptación aplicación de Instrumentos de evaluación

SEÑOR (A) DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE FATIMA" WANCHAQ CUSCO, deja:

CONSTANCIA

Que, la profesora Soraida Ciprian Collantes, ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación de manera virtual mediante formulario google Forms, del proyecto de Investigación titulado: "HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL REMOTA EN LOS DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, WANCHAQ, CUSCO, 2020, el mismo que tiene por objetivo determinar la relación existente entre las variables de estudio, habilidades sociales y clima laboral, con fines de obtención de grado académico de maestro.

Cusco, 28 de Diciembre del 2020.



ARZOBISPADO DEL CUSCO
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE ASIS
.....
Lic. Rosa Estrella Gálvez
DIRECTORA

SEÑOR (A) DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE LA NATIVIDAD DE PROGRESO" WANCHAQ CUSCO, deja:

CONSTANCIA

Que, la profesora Soraida Ciprian Collantes, ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación de manera virtual mediante formulario google Forms, del proyecto de investigación titulado: "HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL REMOTA EN LOS DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, WANCHAQ, CUSCO, 2020", el mismo que tiene por objetivo determinar la relación existente entre las variables de estudio, habilidades sociales y clima laboral, con fines de obtención de grado académico de maestro.

Cusco, 28 de Diciembre del 2020.



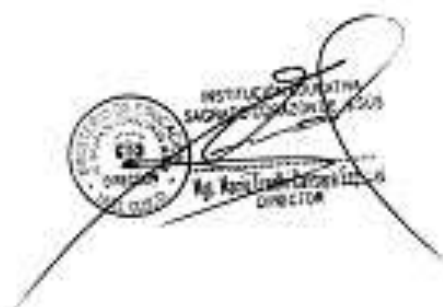
LIDIA TORRES
DIRECTORA

**SEÑOR (A) DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SAGRADO
CORAZON DE JESUS" WANCHAQ CUSCO, deja:**

CONSTANCIA

Que, la profesora Soraida Ciprian Collantes, ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación de manera virtual mediante formulario google Forms, del proyecto de investigación titulado: "HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL REMOTA EN LOS DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, WANCHAQ, CUSCO, 2020, el mismo que tiene por objetivo determinar la relación existente entre las variables de estudio, habilidades sociales y clima laboral, con fines de obtención de grado académico de maestro.

Cusco, 28 de Diciembre del 2020.



INSTITUCION EDUCATIVA
SAGRADO CORAZON DE JESUS
WANCHAQ CUSCO
Mg. Rocío María Torres Velasco
DIRECTOR

SEÑOR (A) DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE LA NATIVIDAD DE PROGRESO" WANCHAQ CUSCO, deja:

CONSTANCIA

Que, la profesora Soraida Ciprian Collantes, ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación de manera virtual mediante formulario google Forms, del proyecto de investigación titulado: "HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA LABORAL REMOTA EN LOS DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, WANCHAQ, CUSCO, 2020, el mismo que tiene por objetivo determinar la relación existente entre las variables de estudio, habilidades sociales y clima laboral, con fines de obtención de grado académico de maestro.

Cusco, 28 de Diciembre del 2020.


LIDIA TORRES
DIRECTORA

Anexo 6

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVAS							
1.	Sus habilidades sociales se ven afectadas por los cambios que ocurren en esta era digital	x		x		x		
2.	Existe dificultad en presentar los trabajos a través de medios digitalizados y plataformas sociales	x		x		x		
3.	Existe poco desarrollo de las habilidades cognitivas al obtenerlo todo de internet	x		x		x		
4.	Al haber una situación de disconformidad, presenta un reclamo sin dudar vía virtual.	x		x		x		
5.	Cualquier disgusto del personal son resueltas en corto tiempo mediante el diálogo usando las plataformas digitales	x		x		x		
6.	Ante esta pandemia si hay capacitaciones en la I.E. asiste a fin de poder aprender más a través de los entornos virtuales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES EMOCIONALES							
7.	Tiene un buen manejo de sus emociones a pesar del distanciamiento social obligatorio	x		x		x		
8.	Difícilmente presenta sus quejas por medios digitales	x		x		x		
9.	Considera usted que las habilidades sociales emocionales a menudo se ven afectadas por los recientes acontecimientos e influencia de los medios digitales	x		x		x		
10.	Hay una falta autoexpresión en la I.E. a pesar de las tics	x		x		x		
11.	Se puede expresar espontáneamente mediante medios digitalizados	x		x		x		
12.	Expresa libremente sus conocimientos a través de las redes	x		x		x		

13	Presenta dificultades para expresarse emocionalmente por medios digitales.	x		x		x		
14	Cuando hay alguien que expresa su opinión y estoy en desacuerdo, prefiero callarme a manifestarme abiertamente lo que pienso en las redes	x		x		x		
15	El personal de la I.E. no manifiesta sus disgustos por temor a represalias a pesar de contar con los emoticones en las redes	x		x		x		
16	La I.E respeta los derechos y sentimientos de los estudiantes a través de la redes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ASERTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El personal se siente a gusto trabajando por medios digitalizados.	x		x		x		
18	No hay evidencia de disconformidad en la I.E. en tiempos de pandemia	x		x		x		
19	El personal puede resolver sus dudas respecto al tema digital con la directiva de manera libre y sin inconvenientes.	x		x		x		
20	Constantemente se presenta mucha disconformidad en la I.E. por el uso de la calidad de la señal	x		x		x		
21	El personal tiene la facilidad de dejar de comunicarse con personas no gratas en las redes	x		x		x		
22	Se puede cortar interacciones por medio digitalizado en la I.E.	x		x		x		
23	Prefiere no manifestar ninguna disconformidad con recientes cambios en el entorno de trabajo (Enseñanza virtual).	x		x		x		
24	El cortar interacciones digitales perjudica en el ámbito laboral de la I.E.	x		x		x		
25	Se toma en cuenta las peticiones formadas por parte del personal a través de los canales digitales establecidos (correo, reuniones zoom)	x		x		x		
26	El personal prefiere no expresarse antes de hacer una petición mediante los canales digitales	x		x		x		
27	Es difícil pedir favores por medios digitalizados.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Cáceres Narrea Felicia Lelia

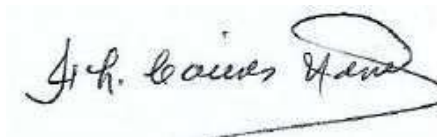
Especialidad del validador: Maestra en Docencia Universitaria

Lima, 08 de enero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Felicia Lelia Cáceres Narrea.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL
REMOTA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
1.	El clima laboral influye de manera positiva en el personal usando las redes	x		x		x		
2.	Percibe que existe un agradable clima organizacional a través de la redes	x		x		x		
3.	Hay interés en que en el clima laboral mejore continuamente a través de los entornos virtuales	x		x		x		
4.	Se da buen trato al personal de la I.E. mediante el uso de las redes	x		x		x		
5.	La pandemia ha influido en la despreocupación para un buen ambiente laboral.	x		x		x		
6.	Le parece cómodo su lugar de trabajo virtual	x		x		x		
7.	Se evidencia un ambiente hostil en las reuniones colegiadas a través de las redes	x		x		x		
8.	De haber sabido que el trabajo es de forma digitalizada, habría declinado la oferta de trabajo.	x		x		x		
9.	El clima organizacional le parece el adecuado a pesar de la pandemia	x		x		x		
10.	Tiene pocas herramientas en su área de trabajo debido al sistema digitalizado	x		x		x		
11.	Se siente bien con este nuevo sistema laboral virtual	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN LABORAL							
12.	Reciben capacitaciones sobre el uso de plataformas digitales	x		x		x		
13.	Planifican estrategias virtuales para un correcto desarrollo de las actividades.	x		x		x		
14.	Modifican sus métodos de enseñanza para que se ajusten a las estrategias virtuales	x		x		x		
15.	Hace uso correcto de los diversos recursos virtuales para llevar a cabo sus clases.	x		x		x		

16	Recibe capacitación para resolver problemas técnicos que puedan darse durante las clases.	x		x		x		
17	Recibe capacitaciones para tratar con problemas emocionales de los alumnos en los entornos virtuales	x		x		x		
18	Realiza las capacitaciones sin ningún inconveniente usando las plataformas educativas	x		x		x		
19	Se siente capacitado para los entornos virtuales de aprendizaje en red	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Percibe que el director se preocupa para una mejor interrelación entre los colegas a través de las tics (saludo institucional, reuniones, saludos por onomásticos)	x		x		x		
21	Los directivos se comunican siempre con el personal a través de las redes	x		x		x		
22	En la I.E., se comunica de forma clara las oportunidades en el desarrollo profesional a través de las redes	x		x		x		
23	Siente confianza en las decisiones tomadas por la I.E. a través de los medios digitales							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Cáceres Narrea Felicia Lelia

Especialidad del validador: Maestra en docencia universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 08 de enero de 2021



Mg. Felicia Lelia Cáceres Narrea

**Certificado de validez de Instrumento de medición por experto 2 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE
CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES SOCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVAS							
1.	Sus habilidades sociales se ven afectadas por los cambios que ocurren en esta era digital	x		x		x		
2.	Existe dificultad en presentar los trabajos a través de medios digitalizados y plataformas sociales	x		x		x		
3.	Existe poco desarrollo de las habilidades cognitivas al obtenerlo todo de internet	x		x		x		
4.	Al haber una situación de disconformidad, presenta un reclamo sin dudar vía virtual.	x		x		x		
5.	Cualquier disgusto del personal son resueltas en corto tiempo mediante el diálogo usando las plataformas digitales	x		x		x		
6.	Ante esta pandemia si hay capacitaciones en la I.E. asiste a fin de poder aprender más a través de los entornos virtuales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES EMOCIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Tiene un buen manejo de sus emociones a pesar del distanciamiento social obligatorio	x		x		x		
8.	Difícilmente presenta sus quejas por medios digitales	x		x		x		
9.	Considera usted que las habilidades sociales emocionales a menudo se ven afectadas por los recientes acontecimientos e influencia de los medios digitales	x		x		x		
10.	Hay una falta autoexpresión en la I.E. a pesar de las tics	x		x		x		
11.	Se puede expresar espontáneamente mediante medios digitalizados	x		x		x		
12.	Expresa libremente sus conocimientos a través de las redes	x		x		x		
13.	Presenta dificultades para expresarse emocionalmente por medios digitales.	x		x		x		

14	Cuando hay alguien que expresa su opinión y estoy en desacuerdo, prefiero callarme a manifestarme abiertamente lo que pienso en las redes	x		x		x		
15	El personal de la I.E. no manifiesta sus disgustos por temor a represalias a pesar de contar con los emoticones en las redes	x		x		x		
16	La I.E respeta los derechos y sentimientos de los estudiantes a través de la redes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ASERTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El personal se siente a gusto trabajando por medios digitalizados.	x		x		x		
18	No hay evidencia de disconformidad en la I.E. en tiempos de pandemia	x		x		x		
19	El personal puede resolver sus dudas respecto al tema digital con la directiva de manera libre y sin inconvenientes.	x		x		x		
20	Constantemente se presenta mucha disconformidad en la I.E. por el uso de la calidad de la señal	x		x		x		
21	El personal tiene la facilidad de dejar de comunicarse con personas no gratas en las redes	x		x		x		
22	Se puede cortar interacciones por medio digitalizado en la I.E.	x		x		x		
23	Prefiere no manifestar ninguna disconformidad con recientes cambios en el entorno de trabajo (Enseñanza virtual).	x		x		x		
24	El cortar interacciones digitales perjudica en el ámbito laboral de la I.E.	x		x		x		
25	Se toma en cuenta las peticiones formadas por parte del personal a través de los canales digitales establecidos (correo, reuniones zoom)	x		x		x		
26	El personal prefiere no expresarse antes de hacer una petición mediante los canales digitales	x		x		x		
27	Es difícil pedir favores por medios digitalizados.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. García Flores Segundo Agustín

Especialidad del validador: Maestro en docencia universitaria y gestión educativa

Lima, 08 de enero de 2021

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Segundo Agustín García Flores

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL
REMOTA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
1.	El clima laboral influye de manera positiva en el personal usando las redes	x		x		x		
2.	Percibe que existe un agradable clima organizacional a través de la redes	x		x		x		
3.	Hay interés en que en el clima laboral mejore continuamente a través de los entornos virtuales	x		x		x		
4.	Se da buen trato al personal de la I.E. mediante el uso de las redes	x		x		x		
5.	La pandemia ha influido en la despreocupación para un buen ambiente laboral.	x		x		x		
6.	Le parece cómodo su lugar de trabajo virtual	x		x		x		
7.	Se evidencia un ambiente hostil en las reuniones colegiadas a través de las redes	x		x		x		
8.	De haber sabido que el trabajo es de forma digitalizada, habría declinado la oferta de trabajo.	x		x		x		
9.	El clima organizacional le parece el adecuado a pesar de la pandemia	x		x		x		
10.	Tiene pocas herramientas en su área de trabajo debido al sistema digitalizado	x		x		x		
11.	Se siente bien con este nuevo sistema laboral virtual	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN LABORAL							
12.	Reciben capacitaciones sobre el uso de plataformas digitales	x		x		x		
13.	Planifican estrategias virtuales para un correcto desarrollo de las actividades.	x		x		x		
14.	Modifican sus métodos de enseñanza para que se ajusten a las estrategias virtuales	x		x		x		
15.	Hace uso correcto de los diversos recursos virtuales para llevar a cabo sus clases.	x		x		x		

16	Recibe capacitación para resolver problemas técnicos que puedan darse durante las clases.	x		x		x		
17	Recibe capacitaciones para tratar con problemas emocionales de los alumnos en los entornos virtuales	x		x		x		
18	Realiza las capacitaciones sin ningún inconveniente usando las plataformas educativas	x		x		x		
19	Se siente capacitado para los entornos virtuales de aprendizaje en red	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Percibe que el director se preocupa para una mejor interrelación entre los colegas a través de las tics (saludo institucional, reuniones, saludos por onomásticos)	x		x		x		
21	Los directivos se comunican siempre con el personal a través de las redes	x		x		x		
22	En la I.E., se comunica de forma clara las oportunidades en el desarrollo profesional a través de las redes	x		x		x		
23	Siente confianza en las decisiones tomadas por la I.E. a través de los medios digitales							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. García Flores Segundo Agustín

Especialidad del validador: Maestro en docencia universitaria y gestión educativa

Lima, 08 de enero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Segundo Agustín García Flores

**Certificado de validez de Instrumento de medición por experto 3 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE
CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES SOCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVAS							
1.	Sus habilidades sociales se ven afectadas por los cambios que ocurren en esta era digital	x		x		x		
2.	Existe dificultad en presentar los trabajos a través de medios digitalizados y plataformas sociales	x		x		x		
3.	Existe poco desarrollo de las habilidades cognitivas al obtenerlo todo de internet	x		x		x		
4.	Al haber una situación de disconformidad, presenta un reclamo sin dudar vía virtual.	x		x		x		
5.	Cualquier disgusto del personal son resueltas en corto tiempo mediante el diálogo usando las plataformas digitales	x		x		x		
6.	Ante esta pandemia si hay capacitaciones en la I.E. asiste a fin de poder aprender más a través de los entornos virtuales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES EMOCIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Tiene un buen manejo de sus emociones a pesar del distanciamiento social obligatorio	x		x		x		
8.	Difícilmente presenta sus quejas por medios digitales	x		x		x		
9.	Considera usted que las habilidades sociales emocionales a menudo se ven afectadas por los recientes acontecimientos e influencia de los medios digitales	x		x		x		
10.	Hay una falta autoexpresión en la I.E. a pesar de las tics	x		x		x		
11.	Se puede expresar espontáneamente mediante medios digitalizados	x		x		x		
12.	Expresa libremente sus conocimientos a través de las redes	x		x		x		
13.	Presenta dificultades para expresarse emocionalmente por medios digitales.	x		x		x		

14	Cuando hay alguien que expresa su opinión y estoy en desacuerdo, prefiero callarme a manifestarme abiertamente lo que pienso en las redes	x		x		x		
15	El personal de la I.E. no manifiesta sus disgustos por temor a represalias a pesar de contar con los emoticones en las redes	x		x		x		
16	La I.E respeta los derechos y sentimientos de los estudiantes a través de la redes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ASERTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El personal se siente a gusto trabajando por medios digitalizados.	x		x		x		
18	No hay evidencia de disconformidad en la I.E. en tiempos de pandemia	x		x		x		
19	El personal puede resolver sus dudas respecto al tema digital con la directiva de manera libre y sin inconvenientes.	x		x		x		
20	Constantemente se presenta mucha disconformidad en la I.E. por el uso de la calidad de la señal	x		x		x		
21	El personal tiene la facilidad de dejar de comunicarse con personas no gratas en las redes	x		x		x		
22	Se puede cortar interacciones por medio digitalizado en la I.E.	x		x		x		
23	Prefiere no manifestar ninguna disconformidad con recientes cambios en el entorno de trabajo (Enseñanza virtual).	x		x		x		
24	El cortar interacciones digitales perjudica en el ámbito laboral de la I.E.	x		x		x		
25	Se toma en cuenta las peticiones formadas por parte del personal a través de los canales digitales establecidos (correo, reuniones zoom)	x		x		x		
26	El personal prefiere no expresarse antes de hacer una petición mediante los canales digitales	x		x		x		
27	Es difícil pedir favores por medios digitalizados.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes para medir la variable.

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Medina Uribe Jury Carla

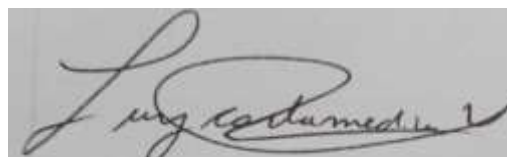
Especialidad del validador: Maestro en docencia universitaria y gestión educativa

Lima, 08 de enero de 2021

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Jury Carla Medina Uribe

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL
REMOTA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL							
1.	El clima laboral influye de manera positiva en el personal usando las redes	x		x		x		
2.	Percibe que existe un agradable clima organizacional a través de la redes	x		x		x		
3.	Hay interés en que en el clima laboral mejore continuamente a través de los entornos virtuales	x		x		x		
4.	Se da buen trato al personal de la I.E. mediante el uso de las redes	x		x		x		
5.	La pandemia ha influido en la despreocupación para un buen ambiente laboral.	x		x		x		
6.	Le parece cómodo su lugar de trabajo virtual	x		x		x		
7.	Se evidencia un ambiente hostil en las reuniones colegiadas a través de las redes	x		x		x		
8.	De haber sabido que el trabajo es de forma digitalizada, habría declinado la oferta de trabajo.	x		x		x		
9.	El clima organizacional le parece el adecuado a pesar de la pandemia	x		x		x		
10.	Tiene pocas herramientas en su área de trabajo debido al sistema digitalizado	x		x		x		
11.	Se siente bien con este nuevo sistema laboral virtual	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN LABORAL							
12.	Reciben capacitaciones sobre el uso de plataformas digitales	x		x		x		
13.	Planifican estrategias virtuales para un correcto desarrollo de las actividades.	x		x		x		
14.	Modifican sus métodos de enseñanza para que se ajusten a las estrategias virtuales	x		x		x		
15.	Hace uso correcto de los diversos recursos virtuales para llevar a cabo sus clases.	x		x		x		

16	Recibe capacitación para resolver problemas técnicos que puedan darse durante las clases.	x		x		x		
17	Recibe capacitaciones para tratar con problemas emocionales de los alumnos en los entornos virtuales	x		x		x		
18	Realiza las capacitaciones sin ningún inconveniente usando las plataformas educativas	x		x		x		
19	Se siente capacitado para los entornos virtuales de aprendizaje en red	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Percibe que el director se preocupa para una mejor interrelación entre los colegas a través de las tics (saludo institucional, reuniones, saludos por onomásticos)	x		x		x		
21	Los directivos se comunican siempre con el personal a través de las redes	x		x		x		
22	En la I.E., se comunica de forma clara las oportunidades en el desarrollo profesional a través de las redes	x		x		x		
23	Siente confianza en las decisiones tomadas por la I.E. a través de los medios digitales							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Medina Uribe Jury Carla


Especialidad del validador: Maestro en docencia universitaria y gestión educativa

Lima, 08 de enero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Jury Carla Medina Uribe