



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Habilidades sociales y clima institucional en el contexto de la  
presencialidad en docentes en una institución educativa de Talara

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Cajo Farro, Lino Adolfo ([orcid.org/0000-0001-5499-4424](https://orcid.org/0000-0001-5499-4424))

**ASESORA:**

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila ([orcid.org/0000-0003-3856-0698](https://orcid.org/0000-0003-3856-0698))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**CHICLAYO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi papá Justino Cajo Suclupe por llamarme cada mañana y darme el ánimo necesario, a mi mamá Clara Isabel Mercedes Farro Carballo por los cuidados a mi persona, a mis hermanos y a la comunidad lobiteña que tan bien me ha recibido.

## **Agradecimiento**

A mi asesora Gladys Zorrilla por su paciencia y predisposición, a la magister Daniela Carranza por sus aportes constantes al presente trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

### **Tabla 1.**

Relación entre habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara..... 17

### **Tabla 2.**

Relación entre la dimensión conductual de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara..... 18

### **Tabla 3.**

Relación entre la dimensión personal de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara..... 20

### **Tabla 4.**

Relación entre la dimensión situacional de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara..... 21

### **Tabla 5.**

Niveles de habilidades sociales luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara..... 22

### **Tabla 6.**

Niveles de clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara..... 23

## Resumen

Las habilidades sociales son los comportamientos sociales que se reflejan mediante la interacción interpersonal frente a un círculo de personas más concurrido. Mientras, el clima institucional es un indicador de las acciones que realizan las personas en una institución, que se desarrollan de manera plena, siendo responsables de las decisiones que toman. Se estableció como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una institución educativa. Se utilizó un diseño no experimental transversal, la población se conformó por todos los docentes de la Institución Educativa Lobitos del distrito de Talara del año 2022. Se usaron dos cuestionarios para medir las variables, utilizando el IBM SPSS 25 y Excel, también la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, la prueba Gamma de Goodman & Kruskal, R de Pearson. Obteniendo como resultados que existe una alta relación significativa entre las variables, y que, en la dimensión, conductual, personal y situacional se encontró relación con el clima institucional. Se discute que, a pesar de la alta relación entre las variables, los docentes no las cumplen para lograr generar un buen clima institucional.

**Palabras clave:** Habilidades sociales, clima institucional, dimensión personal, dimensión conductual, dimensión social.

## **ABSTRACT**

Social skills are the social behaviors that are reflected through interpersonal interaction in front of a larger circle of people. Meanwhile, the institutional climate is an indicator of the actions carried out by people in an institution, which are fully developed, being responsible for the decisions they make. Establishing as an objective to determine the relationship that exists between social skills and the institutional climate after the return to attendance in teachers of an educational institution. A non-experimental cross-sectional design was used, the population was made up of all the teachers of the teachers of the Lobitos school in Talara district, in the year 2022. Two questionnaires were used to measure the variables, using IBM SPSS 25 and Excel, as well as the test Shapiro-Wilk normality test, Goodman & Kruskal Gamma test, Pearson's R. Obtaining as results that there is a high significant relationship between the variables, and that, in the dimension, behavioral, people and situational, a relationship was found with the institutional climate. It is argued that, despite the high relationship between the variables, teachers do not comply with them in order to generate a good institutional climate.

**Keywords:** Social skills, institutional climate, personal dimension, behavioral dimension, social dimension.

## I. INTRODUCCIÓN

Toda entidad pública o privada depende, en gran medida, del recurso humano para lograr sus objetivos, es decir personas competentes que se desarrollen en las diferentes actividades que les encomienden. De esta forma se logra alcanzar las metas planteadas, además se requiere no solo del desarrollo individual, sino también del desarrollo colectivo, es decir de la relación que se establezca entre miembros de una misma institución.

Actualmente, y luego de atravesar por las restricciones propias de la pandemia, es de vital importancia el desarrollo de las personas desde el aspecto social. Las habilidades que las personas de forma individual tienen para relacionarse con sus prójimos son necesarias para crear un ambiente laboral pleno, que ayude a cumplir los objetivos planteados como institución.

En ese sentido, Gil (2020) menciona que las habilidades sociales se encuentran ligadas a la expresión, pensamientos, sentimientos o deseos. También se relacionan con la capacidad para aceptar las opiniones que la sociedad continuamente comparte respecto a sus miembros.

Se puede mencionar entonces que la forma en que las personas se relacionan con los demás se aprende como cualquier otra habilidad que se adquiere a lo largo de la vida, los deportes o tocar un instrumento, por ejemplo, se desarrollan a partir de la práctica. No se nace siendo hábil en algo si no se aprende y trabaja antes y si no se es constante en eso. Como con cualquier habilidad, cuanto más se practican las habilidades sociales, mejor será el uso aplicado de las mismas.

Existen diferentes factores que influyen en el clima institucional, tales como el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección. De esta manera se ve afectado por el trato entre los miembros de una misma entidad educativa, sobre todo luego de la crisis generada por la COVID – 19. Al respecto, el Consejo Mexicano de Investigación Educativa [COMIE] (2020) señala que, el mundo ha cambiado totalmente y la gente con él; además ese cambio no termina y requiere la atención de todos, puesto que el mundo educativo es fundamental para el desarrollo de la humanidad. Por esta razón es necesario un estudio sobre la relación que existe entre las



habilidades sociales de los docentes y la relación que existe con el clima institucional postpandemia.

Es importante resaltar que según el Ministerio de Educación - Minedu (2017) el Clima institucional es un ambiente propicio para el desarrollo de los estudiantes, que dentro del mismo considera las relaciones sociales como ente fundamental entre los individuos que conforman la comunidad educativa, se toma en cuenta también las creencias y valores que comparten todos los miembros de dicha institución.

Al observar la realidad de las instituciones educativas nacionales se evidencia que el clima institucional es fundamental en ellas para lograr los objetivos planteados de forma integral. El uso adecuado de las habilidades sociales mejora notablemente las relaciones interpersonales entre los integrantes de una comunidad. Entre la plana educativa de una institución educativa esto es crucial ya que en el contexto actual se pide que el docente realice una serie de coordinaciones con sus pares para que puedan trabajar de forma adecuada con el estudiante; sin embargo, muchas veces se presentan serias dificultades ante tal cometido.

En Talara, las Instituciones educativas, no son ajenas a este tipo de realidades, observándose muchas veces situaciones como muestras de intolerancia entre docentes, malos entendidos, formas erróneas de comentar alguna situación que surge y que debe de ser afrontada en forma grupal, esto desencadena una serie de acciones, como gestos fuera de lugar, palabras hirientes, manipulación emocional por parte de algunos de ellos. Siendo todo esto un problema que impacta directamente en el clima institucional. Todo esto nace de la observación realizada estratégicamente y registrada en el cuaderno de campo en las recurrentes visitas realizadas y entrevistas con docentes de la Institución educativa.

El presente trabajo de investigación teóricamente se justifica en la necesidad de encontrar la relación existente entre habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad, esto servirá como base para futuros estudios en el mismo campo. Socialmente se justifica en que, dentro de las instituciones educativas del Perú, las condiciones del retorno a clases fueron

distintas, pero resulta obvia tener una base teórica - social fundamentada para una próxima situación parecida en el país.

Dicho panorama, fue motivo de investigación, cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación que existe entre habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara. Como objetivos específicos se considera determinar la relación de la dimensión conductual y el clima institucional, de la dimensión personal y el clima institucional, de la dimensión situacional y el clima institucional en una institución educativa de Talara y finalmente, identificar los niveles de clima institucional y habilidades sociales. Así mismo se plantea la hipótesis de que existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional en una institución educativa de Talara.

## II. MARCO TEÓRICO:

En este apartado se presenta el marco teórico de la presente investigación. En primer lugar, se abordan los antecedentes respecto a las habilidades sociales y el clima institucional, luego se sustentará con las teorías pertinentes, para finalizar con el marco conceptual.

Ongel y Tabancah (2022) investigan el entusiasmo de los profesores y el clima institucional, mencionando que para llevar una adecuada enseñanza es importante la influencia de ambos factores, así mismo mencionan que las emociones en los docentes repercuten en el aprendizaje de los estudiantes y de esta manera en el clima institucional y su efectividad.

López (2022) en su estudio sobre las habilidades del cuerpo directivo en instituciones educativas, menciona que los directores deben tener diferentes rubros o conocimientos para realizar una efectiva labor, para ello se utilizó una población de cinco directores de diferentes instituciones educativas de México, concluyendo que el liderazgo así como las diferentes habilidades posicionan estratégicamente sus funciones como directivos, de esta manera repercute en el clima y ambiente institucional, su funcionalidad y reconocimiento.

Tellez Bedoya et al. (2022) investigaron acerca de la satisfacción laboral y el capital psicológico, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas en una universidad colombiana, tomaron como objetivo analizar estas variables, aplicando como método de investigación cuantitativo-correlacional, no experimental. La muestra fue de 101 profesores universitarios, se utilizaron dos instrumentos: Psychological Capital Questionnaire (PCQ) el primero consta de 24 ítems que se dividen en 4 dimensiones: autoeficiencia, esperanza, resiliencia y optimismo, el segundo consta de 16 ítems que se dividen en satisfacción laboral intrínseca, satisfacción laboral extrínseca y satisfacción global. Concluyendo que existe una correlación directa y positiva entre las estructuras de satisfacción laboral y el capital psicológico.

Palacios et al. (2009) analizaron las competencias sociales a cien docentes universitarios de Bogotá, mediante el método cuantitativo y de diseño no experimental, recopilando información mediante la técnica de la encuesta que se aplicó de manera virtual, obteniendo como resultados que las principales

competencias sociales de los docentes son la empatía, el trabajo en equipo, el asertividad, reconociéndose y a la vez controlando dichas competencias, ya que puede generar un ambiente tenso de trabajo.

En España, Tapia y Ruiz (2021) investigan sobre el clima escolar y las variables motivacionales de los profesores de un colegio en Madrid, según la percepción de los estudiantes; la muestra fue de 441 profesores y 5,380 alumnos de España y Costa Rica, se aplicó un estudio de tipo correlacional y de regresión. Concluyendo que el clima escolar y las expectativas de los docentes son los principales factores que influyen en la satisfacción de los profesores.

Naranjo (2018) en su tesis doctoral analiza desde la percepción y reconocimiento de los estudiantes las habilidades blandas de sus docentes utilizando un método mixto, aplicado a 40 estudiantes de la carrera de Publicidad y Periodismo del turno diurno y en la modalidad presencial de una universidad de Chile, logrando identificar 19 habilidades blandas y de comunicación que requiere un docente para desarrollar un rol óptimo. Entre las habilidades sociales identificadas engloba el respeto, la adaptabilidad, la motivación, la honestidad, la objetividad, el compromiso, entre otros. Los alumnos determinan como malos profesores a quienes no motivan, no generan valor de formación y no tienen compromiso con sus estudiantes.

En el estudio de Macias y Vanga (2021) diagnostican situacionalmente a docentes universitarios del programa de Ingeniería Civil en Manabí – Venezuela. Utilizando un enfoque cuantitativo y de muestreo censal aplicado a 33 docentes incluido al vicedecano y coordinador. Se utilizó el cuestionario “Técnica de recogida de información sobre opiniones, actitudes, habilidades, aplicables a amplias muestras representativas de poblaciones definidas” formado de preguntas cerradas, con escala de nivel de satisfacción aplicando la técnica de semaforización para analizar los resultados. Llegando a la conclusión que el clima organizacional se forma de percepciones entre el medio físico y humano en donde se desempeñan, relevando que la motivación laboral es el principal impulsor para que los docentes alcancen sus objetivos y metas. Por otro lado, detallan que el clima organizacional es afectado por los puestos de trabajo, ya que de la comodidad que tengan en cada puesto depende su desempeño,

fomentando el compañerismo y la sana competencia entre los trabajadores promueve un mejor clima organizacional.

Cardozo y Kwan (2019) en su investigación desarrollan, como objetivo, identificar la cantidad de artículos científicos publicados en Paraguay, sobre el tema de Clima Organizacional correspondiente desde los años 2014 hasta 2018. Esta investigación de diseño no experimental – descriptiva, selecciona solo los estudios que tienen como palabra clave Clima Organizacional. Obteniendo como conclusión que existe un bajo nivel de interés por parte de los autores en el enfoque cualitativo de investigación.

Menacho et al. (2022) analizan la influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de una institución en épocas de covid-19, en Comas- Lima. Aluden que, las relaciones intrapersonales e interpersonales son una base fundamental para el clima institucional. Se aplicó un tipo de estudio cuantitativo, de nivel explicativo-causal. Fue aplicado a 139 docentes de educación básica regular, concluyendo que, el clima institucional depende de la inteligencia emocional, como las habilidades sociales, la empatía, la motivación y la autorregulación.

En la tesis doctoral de De la Cruz y Paredes (2018) plantean como objetivo determinar la relación directa y significativa entre las habilidades sociales y clima institucional, aplicando como diseño de investigación correlacional-causal, debido que describe las variables para luego ser estudiadas. Su muestra fue conformada por docentes del nivel inicial y primario, integrada por 10 personas, para obtener la información de las variables estudiadas utilizaron dos cuestionarios, el modelo estructurado de Likert para ambas variables: en habilidades sociales se formularon 21 ítems y para clima institucional, 34. Los resultados obtenidos fueron que las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente al nivel de  $R=0.892$  con el clima institucional.

Pumacayo (2018) investiga las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes en una institución educativa politécnico en Arequipa, planteando como principal objetivo determinar la relación entre ambas variables, desde un enfoque cuantitativo – correlacional, aplicada. Para recopilar los resultados se utilizó cuestionarios de clima organizacional y test de habilidades blandas, aplicado a 65 docentes, concluyendo que la relación entre

las habilidades blandas y el clima organizacional es directa, teniendo como respuesta que el 28% respondió afirmativamente en la dimensión de clima organizacional, y un 41% respondiendo afirmativamente en la dimensión de habilidades blandas.

Benites (2021) propuso fundamentar la correlación de ambas variables: habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, utilizando un método correlacional y teniendo como muestra a 31 profesores nombrados y contratados en la institución educativa, aplicando como instrumento la encuesta para ambas dimensiones, el cuestionario de habilidades sociales de Gismero, que consta de 33 ítems y para el clima laboral la Escala CL-SPC, que consta de 50 ítems. Concluye que ambas variables se relacionan de manera alta, evidenciando en el déficit de habilidades sociales en los docentes con un 80,6% (33 docentes), así como el 67,7% (21) no se identifica con el objetivo institucional, que a mejor manejo de habilidades sociales el clima laboral es óptimo.

Ccuno (2020) en su investigación pretende determinar la relación entre las habilidades sociales y la convivencia escolar entre los docentes. Es una investigación de tipo aplicada – no experimental, con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 40 docentes de la institución, se utilizó la escala de habilidades sociales y cuestionario de convivencia escolar. Los resultados obtenidos evidencian que la correlación entre las variables es positiva y débil o no muy fuerte.

Neira (2021) en su tesis propone como objetivo determinar los efectos de un programa realizado en las habilidades sociales en el clima institucional. Es de tipo aplicado, experimental, con una muestra de 17 docentes elegidos por muestreo no probabilístico. Se utilizó un cuestionario diseñado por la autora, teniendo una conclusión en que no existe un impacto significativo en el clima institucional de los docentes, ya que la mayoría de los docentes de la institución califica como poco adecuada el clima institucional.

Velásquez (2022) en su investigación formula como objetivo explicar cómo el clima laboral se relaciona con el comportamiento activo de los docentes. Su diseño metodológico es no experimental de nivel explicativo y de enfoque cuantitativo. Cuenta con una muestra de 152 docentes. Se utilizó un cuestionario

para recopilar los datos que consta de 87 ítems y 5 categorías, con una escala tipo Likert, llegando a la conclusión que el clima laboral se relaciona significativamente con el nivel del desempeño y las relaciones interpersonales en docentes.

Guerrero (2022) en su tesis denominada “Clima organizacional y calidad educativa en una institución en el distrito de José Leonardo Ortiz, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, desde un enfoque cuantitativo no experimental, la población y muestra constó de 30 colaboradores, utilizando como técnica la encuesta elaborada por la tesista. Concluye que las variables se asocian significativamente, indicando que, a mayor clima organizacional, mejor es la calidad educativa.

En adelante, se consideran las teorías de las habilidades sociales y el clima institucional. Es necesario fundamentar las variables de este estudio, a saber, las habilidades sociales y el clima institucional.

Según la Real Academia Española (2022), habilidad es la inclinación hacia algo, así como la elegancia y la capacidad de hacer lo que embellece a una persona, como bailar, montar a caballo, etc. Finalmente, cualquier cosa que una persona hace con gracia, ingenio, razón y destreza.

Sin embargo, a pesar de que la RAE nos propone una definición cuasicertera, no existe una definición única de lo que es una habilidad. El término se usa en muchos países diferentes sin consenso y, la verdad, es que la capacidad es una construcción social. (Rigby y Sanchis, citado en Portillo -Torres - 2017).

De este modo, habilidad es la propiedad personal, la capacidad física y mental para realizar una tarea mientras se trabaja (Clarke y Winch, citado en Portillo -Torres - 2017). Así también, “La habilidad solo puede ser demostrada en el rendimiento (haciendo algo) (...) Por eso, la habilidad se identifica como conocimiento práctico o técnico, la capacidad de aplicar conocimiento teórico en un contexto práctico” (Portillo-Torres, 2017).

En cuanto a las habilidades sociales Roca (2014) menciona que estas habilidades se pueden observar en las acciones que realizan las personas, ya que se trata de la ejecución de su sentir. Además, ayudan a que las relaciones con nuestros pares se puedan dar en óptimas condiciones, el respeto mutuo es

fundamental. Por eso es necesario establecer condiciones para relacionarnos con otras personas, reduciendo al mínimo las situaciones negativas y favoreciendo por ende las positivas, tratando de empatizar con los demás, sabiendo manejar los conflictos, buscando soluciones que favorezcan a ambas partes.

García et al. (2017) postulan que, tener un buen desarrollo de las habilidades sociales es prioritario para relacionarnos con nuestro entorno. Interactuar en sociedad brinda la oportunidad de aprender y evaluar el desenvolvimiento y dominio de nuestras habilidades sociales, para adaptarnos de una forma certera, social, emocional y académicamente. Se trata de la destreza para ejecutar ciertas acciones que tienen que ver con el desenvolvimiento en sociedad. Es un conjunto de respuestas específicas, adquiridas mediante aprendizajes.

Desde el punto de vista de Caballo (2014), para las habilidades sociales no hay un concepto claro de cómo entenderlas ya que son dependientes del contexto y el contexto en gran medida es cambiante, adaptándose el individuo al mismo. Depende de la sociedad en que se desenvuelva el individuo, habrá conductas que para algunos será adecuada y para otros no, también existen factores que no se pueden pasar por alto como la edad, sexo, clase social, etc. Sin embargo, menciona que son aquellas reacciones que producen un efecto positivo en las relaciones interpersonales.

Por otra parte, Vived (2011) menciona que las habilidades sociales son la forma de procesar y reaccionar que los individuos van considerando por medio de un aprendizaje de acierto - error, se pueden potenciar en todo momento y en toda circunstancia siempre y cuando la persona se desenvuelva en sociedad, haciendo que este tipo de conductas sean observables, haciendo que sean aprendidas y enseñadas generando o queriendo generar reacciones positivas.

González (2022) hace notar que se trata de comportamientos que se pueden observar mediante las relaciones interpersonales que tienen los individuos y que incluyen tanto relaciones sociales, como familiares, académicas, íntimas, laborales, etc. Este tipo de habilidades se relacionan con el éxito que el individuo puede obtener en sociedad, por lo que se les establece como parte de los aprendizajes del nuevo milenio.



Bances Goicochea (2019) quien postula que las habilidades sociales son un conjunto de capacidades que una persona desarrolla desde la infancia y se utiliza para interactuar adecuadamente con los demás. Además, representan comportamientos cognitivos y emocionales expresados a través del lenguaje verbal y no verbal.

Lacunza (2009) menciona que las destrezas sociales son parte fundamental en toda situación. Las habilidades sociales inciden en la autoestima, lo que genera que la persona asuma un rol dentro de la sociedad, ayudan a regular las diferentes acciones o formas de comportamiento, así como el desenvolvimiento que se tiene en sociedad. Todo empieza durante la infancia con los primeros contactos sociales que el infante tiene, pasando por la familia y la escuela, es aquí donde adquiere sus primeros comportamientos para posteriormente derivar a lo que sería su formación como ciudadano.

Finalmente, y para propósito de esta investigación, se toma como referencia la propuesta de Del Prette y Del Prette (2008) que menciona que las habilidades sociales son comportamientos de tipo social disponibles en el repertorio de una persona, que contribuyen a su competencia social, favoreciendo la efectividad de las interacciones que éste establece con los demás.

Es común hablar de aspectos del comportamiento de las habilidades sociales relacionados con habilidades, personas y situaciones, dando lugar a los factores conductuales, cognitivos, fisiológicos y situacionales que componen las habilidades sociales (Caballo,1993). De esa manera, encontramos tres divisiones.

Dimensión conductual, que alude al tipo de habilidad, engloba lo referente a lo que las personas dicen o hacen en el entorno de la comunicación interpersonal. Se refiere al tipo de comportamiento requerido en diferentes contextos. Está conformado por: 1. No Verbales: Mirada, gestos, sonrisa, postura y expresión del cuerpo; 2. Paralingüísticos: propiedades de la voz (volumen, tono, claridad) y 3. Verbales: Contenido, consentimiento, alabanzas, de las peticiones, preguntas, tipo de conversaciones, ofertas, etc.

Dimensión personal, la que se refiere a los componentes fisiológico y cognitivo. El aspecto fisiológico son los cambios físicos que ocurren durante la

comunicación, como la tasa cardíaca y la presión sanguínea, se incluyen en estos mientras que en el cognitivo se contemplan los pensamientos, los sentimientos y las acciones de las personas. Todo lo que percibimos durante la comunicación se integra en el proceso cognitivo.

Esta área incluye todo lo relacionado con los sentimientos, las emociones, los intereses y las motivaciones que las personas pueden desarrollar para crear puentes en las relaciones interpersonales. Diversos estudiosos, concuerdan en que este factor conforma el motor del comportamiento humano. Esto se debe a que activa la dirección consciente o inconsciente (preferencia o motivación) que indica el comportamiento humano.

Por eso, cada persona tiene su propia estructura y respeta cómo valoramos, aceptamos y amamos a los demás, y cómo nos sentimos agradecidos y amados por los demás. Esto da lugar a un modo particular de operar en la relación.

Dimensión situacional que se trata del contexto. Es el escenario en el que se desarrolla socialmente. Está formulado para ser coherente con las metas inmediatas del desarrollo humano en el mundo social, preservando o fortaleciendo los vínculos entre sí y preservando la autoestima. Aquí intervienen factores como la temperatura, la humedad, la luz, el ruido, la música, el gusto; así como factores geográficos, socioculturales, arquitectónicos etc.

Ahora bien, se debe desarrollar de la misma forma una visión acerca de lo que es clima institucional. El clima institucional se constituye en un conjunto de relaciones humanas, es decir los miembros de una institución llegan a un acuerdo pleno en un plano de igualdad y respeto por sus derechos y diferencias. Cabe resaltar que la comunidad educativa es responsable de esta convivencia institucional, en el presente trabajo nos enfocaremos en los docentes.

Muñoz y Díaz (1991) consideran que, para definir clima institucional, se debe tener en cuenta diversos conceptos para poder tratarlo, pues se le conoce también como clima escolar, organizativo, educativo, de aprendizaje, etc. Por lo tanto, al conjunto de características sociales, que rodean una institución, así como los factores de personal docente, directivos, estudiantes, padres de familia, que están integrados se les denomina como clima institucional.

Arón y Milicic (1999) mencionan que toda forma en la que el individuo se desarrolla realizando tareas habituales, así como las relaciones sociales que desarrolla a lo largo de este trayecto y el contexto en el que se enmarcan estas interacciones, reciben el nombre de clima institucional y considerando este concepto es similar a hablar sobre clima social escolar.

Mena y Valdés (2019) realizan el concepto de clima institucional y mencionan que el clima institucional en el contexto escolar está basado en todas las relaciones interpersonales de quienes se desenvuelven dentro del mismo, también por las dinámicas que se generan con todos los miembros de la comunidad educativa, estudiantes, docentes, directivos, familias, y las perspectivas que tienen los unos de los otros en relación a la institución.

La coexistencia es algo involuntario, el Ministerio de Educación-MINEDU (2021) menciona también un concepto de clima institucional, dice que es el conjunto de relaciones tanto personales como en grupo, que se entablan en el ambiente escolar, la responsabilidad de este clima escolar recae sobre todos los miembros de la comunidad educativa, equipos directivos, docentes, personal administrativo y de apoyo, estudiantes, padres de familia, así como también se ven responsabilizadas las organizaciones existentes en la comunidad.

Ya que se busca el desarrollo pleno de las personas, la gestión del clima institucional tiene como fin la motivación, creación y desarrollo de las relaciones democráticas entre todos los integrantes de la institución, se fundamenta esto en el ejercicio de una ciudadanía activa para fortalecer valores como la solidaridad y la equidad, que contribuyan a valorar activamente la diversidad y el rechazo a todo tipo de violencia.

Para que exista un buen clima institucional, el MINEDU ha establecido como ejes principales, la democracia, la participación, inclusión e interculturalidad. Además de esto también se menciona que el clima institucional es formador, porque permite el desarrollo de habilidades socioemocionales, así como brinda una educación en valores y el ejercicio de una ciudadanía democrática, además de que brinda conciencia y respeto por las normas establecidas. Es protector porque garantiza también un ambiente acogedor, de seguridad, impulsa el trato saludable, además de permitir relaciones establecidas en base a la confianza.

El clima institucional se encarga de regular y asumir las consecuencias de las propias acciones, por lo cual es importante aprender a responsabilizarse de sus acciones y decisiones establece para el individuo mejores relaciones interpersonales con sus pares, ya que hay un desarrollo de la autonomía pleno.

El clima institucional se vuelve entonces un indicador de percepción que se basa constantemente en experiencias personales relacionadas a la vida dentro de la institución, por su parte, la convivencia es un factor contribuyente al ambiente escolar, por lo que se puede argumentar que una intervención positiva sobre la convivencia institucional tendrá siempre un efecto de mejora dentro del clima institucional y por ende en la convivencia de la misma.

En correlación con los autores del instrumento utilizado en esta investigación se tomarán las dimensiones planteadas por Marín et. al. (2009), quienes postulan que es más fácil estar de acuerdo con la definición de clima organizacional que estar de acuerdo con los aspectos que lo componen, porque las diferencias entre organizaciones, es decir, lo que para una empresa es importante, a otra tal vez no lo afecte. Por todo lo anterior, adoptaremos las sugerencias de Segredo (2015) sobre aspectos y categorías para evaluar el clima de las instituciones educativas.

Comportamiento organizacional que facilita a las personas analizar los comportamientos y actitudes que existen en una organización. Se incluyen las subdimensiones: relaciones interpersonales, comunicación, relaciones laborales y motivación.

Estructura organizacional que es un sistema formal de procedimientos y normas que direccionan las actividades laborales. Es un orden diligente y desigual que involucra una serie de coordinaciones e interacciones para asegurar que se logren los objetivos en las organizaciones y procesos entre los trabajadores. Incluye las subdimensiones: el desarrollo institucional y la promoción de las condiciones de trabajo.

Estilo de dirección que es el método por el cual un administrador dirige la acción para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos de un establecimiento. Incluye categorías de liderazgo, resolución de disputas y trabajo en equipo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

**3.1.1. Tipo de investigación:** La presente investigación fue de tipo básica ya que servirá de base para posteriores investigaciones aplicadas. Según menciona Esteban (2018) “La investigación básica o sustantiva recibe el nombre de pura porque en efecto está interesada por un objetivo (...) sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 1)

**3.1.2. Diseño de investigación:** Dado que el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes en una I. E. de Talara, se recurrió a un diseño no experimental correlacional que se aplicó de manera transversal.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Según Bernal (2010) “Operacionalizar una variable significa traducir la variable e indicadores, es decir, traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición” (p. 141).

##### **Habilidades sociales:**

Constituye la variable independiente. Se medirá a través de una encuesta tomada de De la Cruz y Paredes; quienes consideran tres dimensiones: 1. conductual con tres indicadores (iniciar conversaciones, formular preguntas y cerrar conversaciones), 2. personal con siete indicadores (inteligencia emocional, asertividad, capacidad de escuchar, emociones, sentimientos, intereses y motivaciones) y 3. situacional con cinco indicadores (empatía, análisis, síntesis, abstracción y generalización); distribuidas en 21 ítems. Tiene una escala nominal (alto, mediano y bajo nivel).

##### **Clima institucional:**

Constituye la variable dependiente. Se medirá a través de una encuesta tomada de De la Cruz y Paredes; quienes consideran tres dimensiones: 1. comportamiento organizacional con un indicador (respeto entre todas las personas), 2. Estructura organizacional con un indicador (identifica

actividades y tareas prioritarias y las reajusta) y 3. estilo de dirección con un indicador (toma decisiones teniendo en cuenta su ética); distribuidas en 34 ítems. Tiene una escala nominal (adecuado, medio adecuado e inadecuado).

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

#### **3.3.1. Población**

La población estuvo conformada por todos los docentes (15) de la I. E. Lobitos del distrito de Talara del año 2022, perteneciente a la Región Piura.

**Criterios de inclusión:** los docentes de los niveles primario y secundario de la I. E. Lobitos son los que se tomaron en cuenta para la realización de la presente investigación.

**Criterios de exclusión:** Los que no cumplieron con los criterios de evaluación, así como los que no quisieron participar.

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

Las técnicas aplicadas en la investigación fueron la técnica de observación, ya que permitió identificar las características y comportamiento de la población estudiada; diario de campo, el cual permitió detallar las actividades realizadas y obtener objetivos diarios. Así también, la técnica de gabinete que permitió recolectar y seleccionar información importante de las fuentes bibliográficas que permitieron fundamentar este proyecto de investigación (fichas bibliográficas, textuales y resumen).

Se aplicaron dos cuestionarios desarrollados por De la cruz y Paredes (2019) permitiendo recolectar la información válida y necesaria para el desarrollo de la investigación. El cuestionario sobre habilidades sociales estuvo conformado por 21 preguntas, atendiendo a las dimensiones de la variable y según la escala de Likert. Tiene un puntaje mínimo de 21 puntos y máximo de 63. Se obtienen tres intervalos ordinales: alto (50 - 63), medio (35 - 49) y bajo (21 - 34).

El cuestionario sobre clima institucional estuvo conformado por 34 ítems, atendiendo a las dimensiones de la variable y según la escala de Likert. Tiene un puntaje mínimo de 34 puntos y máximo de 102. Se

obtienen tres intervalos ordinales: adecuado (80 - 102), medio (57 - 79) e inadecuado (34 - 56).

Con estos dos cuestionarios se recogió la información de cada variable de esta investigación en los docentes de la I. E. Lobitos de Talara del año 2022.

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento para la investigación consistió en la presentación de una solicitud de autorización para la elaboración del proyecto de investigación en la I. E. Posteriormente, la indagación teórica de las variables: habilidades sociales y clima institucional. Se determinó la población objeto de estudio y se aplicó los dos cuestionarios para medir las variables, previa autorización por parte de los docentes mediante la firma del consentimiento informado.

Recogida la información, se analizaron los datos cuantitativos obtenidos a través del programa SPSS 25 y Excel. Finalmente, se elaboraron las conclusiones y las recomendaciones de la investigación

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se empleó la estadística descriptiva para determinar frecuencias porcentuales, medidas de tendencia central y variabilidad, utilizando el IBM SPSS 25 y Excel, además la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk, la prueba Gamma de Goodman & Kruskal, R de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto a los aspectos éticos, se realizó un documento solicitando la aprobación para la realización de la investigación en la institución educativa. Se le entregó una copia de la investigación a la institución. A todos los entrevistados, se les dio un consentimiento informado con el objetivo y finalidad de la investigación. Se aplicaron correctamente las citas de fuentes APA.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Relación entre habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.*

		Habilidades sociales
Clima institucional	Correlación de Pearson	,944
	Sig. (bilateral)	,000
	N	15

Nota. Se observa que existe una relación altamente significativa entre las habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara ( $p < 0.01$ ). Es decir, cuando los docentes poseen más habilidades sociales, el clima institucional es mucho mejor.



**Tabla 2.**

*Relación entre la dimensión conductual de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.*

		Clima institucional
Dimensión conductual	Correlación de Pearson	,873
	Sig. (bilateral)	,000
	N	15

Nota. Existe una relación altamente significativa entre la dimensión conductual de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara ( $p < 0.01$ ). Es decir, cuando los docentes poseen mayor puntuación en la dimensión conductual de habilidades sociales, mayores serían los puntajes de clima institucional es mucho mejor.

**Tabla 3.**

*Relación entre la dimensión personal de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.*

		Clima institucional
Dimensión personal	Correlación de Pearson	,927
	Sig. (bilateral)	,000
	N	15

Nota. Existe una relación altamente significativa entre la dimensión personal de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara ( $p < 0.01$ ). Es decir, cuando los docentes poseen mayor puntuación en la dimensión personal de habilidades sociales, mayores serían los puntajes de clima institucional es mucho mejor.

**Tabla 4.**

*Relación entre la dimensión situacional de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.*

		Clima institucional
Dimensión situacional	Correlación de Pearson	,871
	Sig. (bilateral)	,000
	N	15

Nota. Existe una relación altamente significativa entre la dimensión situacional de habilidades sociales y clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara ( $p < 0.01$ ). Es decir, cuando los docentes poseen mayor puntuación en la dimensión situacional de habilidades sociales, mayores serían los puntajes de clima institucional es mucho mejor.

**Tabla 5.**

*Niveles de habilidades sociales luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.*

Habilidades sociales	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	40,0
Media	5	33,3
Alta	4	26,7
Total	15	100,0

Nota. La mayoría de docentes de una institución educativa de Talara mostraron un nivel bajo de habilidades sociales luego del retorno a la presencialidad.

**Tabla 6.**

*Niveles de clima institucional luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.*

Clima institucional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	33,3
Regular	6	40,0
Bueno	4	26,7
Total	15	100,0

Nota.

La mayoría de docentes de una institución educativa de Talara calificaron como regular el clima institucional, luego del retorno a la presencialidad.

## V. DISCUSIÓN

Las habilidades sociales se muestran como la capacidad para interrelacionar con nuestros pares, utilizando elementos verbales y no verbales para expresarnos cognitivamente y emocionalmente. Así como el clima institucional representa la materialización de estas habilidades con referencia a la regulación de las decisiones que asumimos y afrontamos, en este caso, en el entorno escolar. Estableciéndose así que para que exista un buen clima institucional en una escuela, los docentes deberían tener un buen desarrollo de habilidades sociales. Lo que se hace tangible con los resultados de la investigación en la Institución educativa Lobitos en Talara, con un índice alto de relación.

El postulado anterior es compatible con lo propuesto por Téllez Bedoya (2022) en que sí existe una relación directa y altamente significativa entre el clima institucional y las habilidades sociales, siendo una necesidad imperante potencializar las habilidades en los docentes. Aquello se verá reflejado en las mejores decisiones para los educandos, tal como postulan Menacho (2022) y De la Cruz y Paredes (2018).

Sin embargo, a pesar de esta relación trascendental entre las variables y que los docentes objeto de investigación son conscientes de aquello; se pone de manifiesto que, en la institución educativa, las habilidades sociales no están desarrolladas satisfactoriamente. Mostrándose un nivel bajo en esto. Acoplándose con lo encontrado por Palacio (2009) quien concluyó que, si no se desarrollan las habilidades sociales eficazmente, se crea un tenso clima laboral.

En la I. E. se evidencia fricciones y desacuerdos por parte de los trabajadores educativos e incluso, malos tratos entre sí, durante las recurrentes sesiones plenarias, no respetando acuerdos previos ni opiniones de los demás participantes. Es así como en cuanto a la situación COVID, los docentes en lugar de preocuparse por su colega contagiado y sintomático, fomentaron una discusión sobre quién sería el próximo contagiado.

Acorde con lo anterior, los docentes de la I. E. consideran que el clima institucional es regular. En relación con la gestión de sus directivos quienes no demuestran liderazgo desde su perspectiva y que va en relación con Ongel

y Tabancah (2022) quienes aluden que es el líder pedagógico quien se encarga del clima institucional sabiendo delegar diferentes funciones en concordancia con las habilidades sociales de cada docente para ejecutar mejor sus encargos.

En este caso en particular, ante los numerosos casos de contagios covid en docentes y estudiantes, acudieron al director para cumplir labores remotas; sin embargo, este les mencionó que según norma solo se irían a cuarentena el salón del docente tutor, decisión que pone en riesgo la salud de toda la población estudiantil al ser un servicio polidocente, es decir, cada profesor ingresa a diversas aulas pudiendo expandir de esa manera el contagio de covid. Cabe resaltar que tuvo que intervenir la subprefecta del distrito para que el colegio asuma clases virtuales.

En cuanto a la dimensión conductual de las habilidades sociales, que se refiere al tipo de habilidad que tiene cada persona, con tres factores: no verbal, paralingüístico y verbal. Estos se muestran diferentes ante cada circunstancia.

En la investigación, se observa que existe una relación significativa entre esta dimensión y el clima institucional.

Los docentes de la I. E. Lobitos de Talara sí establecen comunicación efectiva en el saludo cordial, sin embargo, no establecen contacto mediante la sonrisa. El acto de sonreír representa un sistema de defensa ante situaciones específicas (Caballo, 1993) y que, en el entorno educativo conlleva a mejorar el clima institucional ya que al sonreír obtiene un efecto amortiguante ante el interlocutor pudiendo evitarse de esa manera algunos desencuentros dentro del claustro de estudios.

En este ámbito, los docentes no suelen pedir ni hacer favores entre ellos. Esto disminuye la eficacia de las relaciones interpersonales entre docentes, tal como indican Del Prette y Del Prette (2008). Esto se manifiesta en la división del personal educativo en dos grandes grupos. Las actitudes serviciales se desarrollan y se toman de buen agrado mientras seas miembro del grupo; en caso contrario no se hará efectivo o pondrán diversas excusas para evitar hacerlas.

Sobre la dimensión personal en la que encontramos los componentes fisiológico y cognitivo. En esta investigación, se observa que existe una

relación significativa entre esta dimensión y el clima institucional. A pesar de esta relación, los docentes de la I. E. Lobitos de Talara no se integran en grupos de trabajo ni se observa el aporte constante con ideas. Esto se pone de manifiesto en la organización de comisiones de trabajo. El director asigna, por votación, quienes conforman cada comisión, sin embargo, cuando se debe ejecutar el plan de trabajo no todos asumen su responsabilidad delegándola, usualmente, al docente contratado.

Con pretexto de una dinámica se observó que algunos colegas no se integraron en el desarrollo de esta y otros "*aprovecharon la oportunidad para decirle sus verdades a algunos colegas*". Además, ante la evidencia del compromiso de algunos docentes con su trabajo, los demás colegas los tilden de "chupamedias" por tal razón, evitando la oportunidad de abrir vías de comunicación con alternativas de solución.

En cuanto a la dimensión situacional que involucra el contexto en el que se desenvuelve, en este caso la institución educativa, se califica como una relación significativa. A pesar de esto, si en la I. E. se genera alguna discrepancia los docentes no buscan solucionar los conflictos de manera inmediata debe intervenir un mediador para poner solución. Situación similar ocurre con los halagos, es decir, a pesar de halagarse mutuamente estos se evidencian poco sinceros y fingidos. Solo por tratar de cumplir con alguna costumbre, pero no mejora de ninguna manera el clima institucional. Así también se involucran temas personales en las labores educativas.

Todo esto se alinea con lo encontrado por Velásquez (2022) quien asegura que las relaciones interpersonales entre los docentes repercuten significativamente en el clima institucional. De igual modo, Ccuno (2020) obtiene resultados similares postulando que la correlación existente entre las dos variables: habilidades sociales y clima institucional es positiva.

El clima institucional es un conjunto de relaciones humanas, es decir, que los miembros de una institución educativa llegan a un acuerdo con respeto e igualdad. Sobre el comportamiento organizacional, los docentes consideran que existe poco respeto mutuo entre el personal de la institución debido a los constantes desencuentros ocurridos en las jornadas laborales.



Además, consideran que el director se muestra predispuesto y abierto a tratar problemas relacionados con la institución educativa involucrando al personal docente, el auxiliar y los administrativos. Si bien es cierto que la mayoría de los docentes enuncia una visión sintonizada con la I. E, en la práctica no se evidencia, esto es que a pesar de la difusión del reglamento interno algunos de los colegas hacen caso omiso y no ponen en práctica tal plan. Además, llegan tarde a cumplir su jornada de trabajo.

También, la imagen de la institución educativa responde a cada docente de manera individual y no del colectivo en pleno; esto responde al desempeño competente de sus labores. Coincidiendo con lo encontrado por Naranjo (2018) quien afirma que los alumnos determinan como malos profesores a quienes no motivan, no generan valor de formación y no tienen compromiso con sus estudiantes.

El director, ocasionalmente, comparte y mantiene informado a los docentes de las actualizaciones normativas y gestiones pedagógicas, sin embargo, estas no se ejecutan con la normalidad necesaria y son improvisadas o apuradas. A pesar de que el líder pedagógico promueve el trabajo en equipos y los docentes se muestran entusiastas, estos al final declinan en el intento de ejecutar las acciones preplanteadas.

Cuando se trata de implementar medidas correctivas ante situaciones que se presentan en el aula estos las llevan al plano personal prejuzgando al discente y no entablando las propuestas en el reglamento interno. Esto tiene relación con lo encontrado por Guerrero (2022) quien postula que a mayor clima organizacional es mejor la calidad educativa.

Desde el plano de la estructura organizacional que es la que regula los procedimientos de las labores docentes, se ve los profesores casi no identifican actividades y tareas prioritarias dejándolas en segundo plano cayendo en riesgos y no organizando adecuadamente los planes y acciones. A pesar de esto, el director realiza gestiones en beneficio de la institución, para sus estudiantes y docentes. Las pequeñas comisiones que se organizan son al azar o voluntariamente dejándose las actividades sin desarrollar de manera eficiente y eficaz; de esta manera poas veces o son los mismos

docentes quienes asumen la responsabilidad. No se cuenta con los ambientes adecuados para realizar las tareas inherentes a las labores pedagógicas.

En cuanto al estilo de dirección, los docentes consideran que un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal, sin embargo, no es determinante para que todos ejecuten de la mejor manera sus obligaciones laborales.

También, se recogió que los profesores, no asumen la responsabilidad de sus actos en las decisiones que toman a pesar de la intervención del mediador. El director y la plana jerárquica de la I. E. muestra flexibilidad en la presentación de documentos atendiendo a las circunstancias imprevistas que pudieran presentarse y la modalidad más cómoda.

El director no respeta ni apoya la decisión del grupo ya que impone tales decisiones obviando la democracia y libertad de opinión en beneficio del clima institucional. Por ejemplo, ante la decisión de suspender las clases presenciales y asumir las remotas por casos de COVID, el director había tomado la determinación de que solo el aula donde se identificó el contagio vuelva a clases remotas generado conflictos afectando el buen clima institucional. Así también, si hay logros del equipo de trabajo reconoce abierta y públicamente la buena labor desempeñada por el grupo de docentes. Estimulando el compromiso con la visión del plantel y con su desempeño docente.

La plana docente y directiva identifica problemas significativos en la población estudiantil, sin embargo, solo se queda en ese plano y no se despliegan diversas estrategias asertivas para darle solución al conflicto prontamente. Estas decisiones difíciles se pasan por alto.

Ante ciertas circunstancias y de acuerdo con sus funciones, el director se preocupa y protege a su personal docente. Tal es el caso de una madre quien refirió que golpearon a su menor siendo la información poco fidedigna. Algunos docentes tienen predisposición por aprender de las experiencias pedagógicas exitosas de sus colegas, enriqueciendo sus conocimientos e innovando en su práctica diaria.

A pesar de lo encontrado en la I. E. Lobitos de Talara, también se debe tener en cuenta que Neira (2018) concluyó que no existe un impacto

significativo en el clima institucional de los docentes, ya que la mayoría de los docentes de la institución califica como poco adecuada el clima institucional.

En cuanto a la metodología, se evidencia que el instrumento creado por De la Cruz y Paredes (2018) muestra sesgos en sus ítems. No permitiendo que se pueda analizar las variables habilidades sociales y clima institucional en toda su extensión y dimensiones, teniendo un solo enfoque de investigación. Asimismo, esto permite que se pueda obtener resultados más precisos en la institución educativa. El instrumento se aplicó a docentes por separado lo que facilitó la respuesta sincera y meditada de los diversos ítems.

Este trabajo de investigación permitirá que el director de la I. E. Lobitos de Talara pueda implementar diversas acciones para potenciar las habilidades sociales del personal docente y mejorar el clima institucional en dicho plantel a corto plazo, focalizando a los docentes y tomando en cuenta actividades precisas y concretas.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se encontró relación altamente significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional, luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.
2. Se encontró relación entre la dimensión conductual y el clima institucional, luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.
3. Se encontró relación entre la dimensión personal y el clima institucional, luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.
4. Se encontró relación entre la dimensión situacional y el clima institucional, luego del retorno a la presencialidad en docentes de una Institución Educativa de Talara.
5. Se identificó que, predomina un nivel bajo en las habilidades sociales luego del retorno a la presencialidad en docentes de una institución educativa de Talara.
6. Se identificó que, predomina un nivel medio en el clima institucional luego del retorno a la presencialidad de una institución educativa de Talara.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda desarrollar y ejecutar un programa de reforzamiento de las habilidades sociales de los docentes de la Institución Educativa de Talara, con el fin de mejorar el clima institucional, que se ve reflejado en los aprendizajes de los estudiantes.
2. Se recomienda realizar grupos de interaprendizaje semanalmente con el fin de compartir conocimientos y hacer uso del feedback, logrando mejorar la convivencia y el aprendizaje de los estudiantes.
3. Se recomienda implementar un taller sobre tipos de comunicación y su adecuado uso ante determinadas circunstancias para lograr un mejor nexo comunicativos entre los miembros de la comunidad educativa.
4. Se recomienda realizar grupos de interaprendizaje semanalmente con el fin de compartir estrategias de gestión de emociones y hacer uso de la retroalimentación, logrando mejorar el clima institucional.
5. Se recomienda implementar un taller sobre liderazgo pedagógico para lograr que cada actor educativo asuma el rol y compromiso que le corresponde.
6. Se recomienda utilizar otro instrumento para recolección de datos que permita recoger información más completa sobre diversos aspectos de las variables después de la ejecución de las recomendaciones anteriores.

## REFERENCIAS

- Adigüzel, Z y Okçu , V. (2021). *Investigation of the relationship between perceived organizational climate and teachers' levels of organizational creativity and organizational cynicism*, 8 (3), European Journal of education studies. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED611865.pdf>
- Aduni, J et. Al. (2021). Innovative Work Behavior among Teachers in Malaysia: The Effects of Teamwork, Principal Support, and Humor. UiTMIR. <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/53718/>
- Azainil, A. ., Komariyah, L., y Yan, Y. (2021). *The effect of principal's managerial competence and teacher discipline on teacher productivity*. Revista chipriota de ciencias de la educación, 16 (2), 563–579. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i2.5634>
- Bances, R. (2019). *Habilidades sociales: una revisión teórica del concepto*. [tesis para Bachiller]. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6098>
- Bedoya, C. T., Varon, M. B., & Bedoya, C. A. T. (2022). *Capital Psicológico y Satisfacción Laboral, Tras el Retorno a la presencialidad, de los profesores en Ciencias Económicas de una Universidad Colombiana*. Face: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 22(2).
- Benites, H. (2021). *Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo- 2021*. [tesis de Titulación]. Universidad Cesar Vallejo.
- Bernal, C. A. (2012). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3º edición. Pearson Educación.
- Caballo, V. E. (Ed.). (2014). *Habilidades sociales*. Fundación VECA.

- Cardozo, S. y Kwan, C. (2019). *Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización*. *Población y desarrollo* 25 (49), 106-129.  
<https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>
- Ccuno, H. (2020). *Habilidades sociales y convivencia escolar en docentes de la Institución Educativa No 0134 Mario Florián – SJL, 2020*. [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46418/Ccuno\\_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46418/Ccuno_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Charlton, C. T. et. al. (2021). *A Systematic Review of the Effects of Schoolwide Intervention Programs on Student and Teacher Perceptions of School Climate*. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 23(3), 185–200.  
<https://doi.org/10.1177/1098300720940168>
- De la Cruz, T y Paredes, R. (2018) *Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018* [tesis de titulación]. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32657/delacruz\\_cht.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32657/delacruz_cht.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, M. D. R. V., Tobar, F. R. L., Delgado, V. M. V., & Gómez, M. N. M. (2017). *Habilidades sociales*. *Revista salud y ciencias*, 1(2), 8-15.
- Gismero González, M. E. (2022). EHS. *Escala de habilidades sociales*.
- Guerrero, F. (2021). *Lima organizacional y calidad educativa en la I.E N°11010 Mariano Melgar Valdivieso del distrito de José Leonardo Ortiz*. *Revista Horizonte Empresarial*. 8(2), 512-525.  
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2005/2551>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C y Baptista Lucio, P. (2012). *Metodología de la investigación*. (5° edición). Mc Graw Hill.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86132/Benites\\_MHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86132/Benites_MHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Khun-inkeeree, H., Yaakob, M. F. M., WanHanafi, W., Yusof, M. R., & Omar-Fauzee, M.S. (2021). *Working on perception of primary school teacher on*

- organizational climate and their job satisfactions*. International Journal of Instruction, 14(3), 567-582. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a>
- Lacunza, A. B. (2009). *Las habilidades sociales como recursos para el desarrollo de fortalezas en la infancia*.
- Legrain, P et. Al. (2021). Designing and Implementing a Sustainable Cooperative Learning in Physical Education: A Pre-Service Teachers' Socialization Issue. Sustainability, 13(2), 657. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/su13020657>
- Lenka Kollerová et. al. *Teachers' active responses to bullying: Does the school collegial climate make a difference?*, European Journal of Developmental Psychology, 18:6, 912-927, DOI: 10.1080/17405629.2020.1865145
- López, J. (2022) *Leadership skills of managers of educational institutions*. Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica, 6(2). <https://www.redalyc.org/journal/5732/573270857004/573270857004.pdf>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. Revista Venezolana de Gerencia, 26(94), 548-567.
- Macías, E. y Vanga, M. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. Revista Venezolana de Gerencia. 26 (94), 548-567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Mena, I., & Valdés, A. M. (2019). *Clima social escolar*.
- Menacho, I, et al. (2022) *Emotional intelligence and its influence on the climate in regular basic education teachers in times of covid-19*. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 41(1), 1-6. [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft\\_1\\_2022/9\\_influencia\\_inteligencia\\_emocional.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_1_2022/9_influencia_inteligencia_emocional.pdf)
- Milicic, N. (2000). *Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar*. Ediciones Pontificia Universidad Católica de Chile.



- Ministerio de Educación (2021) *Lineamientos de convivencia escolar, documento de trabajo*. MINEDU.
- Ministerio de Educación (2021) *Marco del Buen Desempeño Docente*. MINEDU.
- Muñoz, I. A., & Díaz, M. J. F. (1991). *El clima de las instituciones de Educación Superior. Revista complutense de educación*, 2(3), 501.
- Naranjo, A. (2019). *La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual*. Revista Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC. 2(1).  
<https://www.revistapensamientoacademico.cl/index.php/Repeac2/article/view/39/41>
- Neira, S. (2021). *Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020*. [tesis para Maestría]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60746/Neira\\_B\\_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60746/Neira_B_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Onetto, F. (2017.) *Clima institucional y factor humano*. Magisterio. com. Co.
- Öngel, G., y Tabancalı, E. (2022). *Teacher Enthusiasm and Collaborative School Climate. Education Quarterly Reviews*, 5(2), 347-356.  
<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=378070074070103104120107065082126076009075022081036087078090004067078002091127077007021011006001039100019096098003103089125088116049039081035025111119092064086101025069011095094077091122007106064101125066011082000011066025030074080074115119124117089072&EXT=pdf&INDEX=T RUE>
- Palacio, J., Ortiz, J., Nuñez, J, y Porras, I. (2019). *Competencias sociales en docentes universitarios en la ciudad de Bogotá*. Conocimiento global.  
<https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/45/34>.
- Paniagua Suárez, Ramón Eugenio (2015). *Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida*. Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia.

- Plummer, L. et. al. (2021). *Teaching Online during the COVID-19 Pandemic: A Phenomenological Study of Physical Therapist Faculty in Brazil, Cyprus, and The United States*. Education Sciences, 11(3), 130. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/educsci11030130>
- Portillo-Torres, M. (2017). *Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo*. Revista Educación, vol. 41, núm. 2, 2017. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44051357008>
- Pumacayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politecnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*. [tesis para Titulación]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8512/EDMpuquri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rachmawati, Y. y Suyatno, S. (2021). *The Effect of Principals' Competencies on Teachers' Job Satisfaction and Work Commitment*. Investigación Educativa Participativa, 8 (1), 362-378. DOI: 10.17275/per.21.21.8.1
- Real Academia Española. (2022). RAE *Diccionario de la Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/>
- Ricaldi Echevarria, Myrian Luz, [Espinoza Freire, Eudaldo Enrique](#) (2019) *Desarrollo de habilidades intelectuales en docentes de educación básica de Machala, Ecuador*. Educación XXVIII (55), septiembre 2019, pp. 59-79
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Valencia: Acde.
- Ruiz-Hernández, JA, et. al. (2022). *Evaluación de Conductas de Clima Escolar en el Contexto Escolar: Cuestionario CONVIVE*. Juventud y Sociedad , 54 (5), 833–857. <https://doi.org/10.1177/0044118X21997852>
- Solis-Coaguila, S. H., Torres-Torres, K. E., & Herrera-Simón, V. R. (2021). *Habilidades sociales en los docentes del magisterio. Una revisión sistemática*. Polo del Conocimiento, 6(7), 709-722.

- Tang, H.-WV y Lee, L. (2021). *Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan*. SAGE open. <https://doi.org/10.1177/2158244021989267>
- Tapia, A., y Ruiz, M. (2022). *School climate and teachers' motivational variables: Effects on teacher satisfaction and classroom motivational climate perceived by middle school students*. A cross-cultural study. *Psicología Educativa*, 28(2), 151-163. [https://journals.copmadrid.org/psed/archivos/1135\\_755X\\_psed\\_28\\_2\\_0151.pdf](https://journals.copmadrid.org/psed/archivos/1135_755X_psed_28_2_0151.pdf)
- Torrecilla Sánchez, E. M., Olmos Migueláñez, S., & Rodríguez Conde, M. J. (2018). *Desarrollo profesional de los docentes de educación secundaria: estudio sobre el nivel de mejora de las habilidades sociales*.
- Velásquez, J. (2022). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Miguel de Piura, de la ciudad de Piura en el año 2019*. [tesis para Maestría]. Universidad San Martín de Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10314/vel%ca1squez\\_chile.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10314/vel%ca1squez_chile.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Vived Conte, E. (2011). *Habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación* (Vol. 194). Prensas de la Universidad de Zaragoza.

**ANEXOS**

**Anexo 01  
Matriz de operacionalización (cuantitativa)**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable independiente:  Habilidades sociales docentes	Las habilidades sociales son:  “Comportamientos de tipo social disponibles en el repertorio de una persona, que contribuyen a su competencia social, favoreciendo la efectividad de las interacciones que éste establece con los demás.” (Del Prette y Del Prette 2008)	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (escala de likert) a los docentes de la IE Lobitos, a través del cual se podrá realizar un diagnóstico interno sobre las habilidades sociales de esta institución.	Conductual  Personal  situacional	Cerrar conversaciones Iniciar conversaciones Formular preguntas. Inteligencia Emocional Asertividad Capacidad de escuchar Emociones Sentimientos Intereses Motivaciones Empatía Análisis Síntesis Abstracción Generalización	Cuestionario escala ordinal: alto, medio y bajo. Extraído de De la Cruz y Paredes (2018)
Variable dependiente Clima Institucional escolar	Clima Institucional, es un ambiente propicio para el desarrollo de los estudiantes, que dentro del mismo considera las relaciones sociales como ente	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (escala de likert) a los docentes de la IE Lobitos, a través del cual se podrá realizar un diagnóstico interno de las situaciones y expectativas del clima organizacional de esta institución.	Comportamiento organizacional Estructura organizacional Estilo de dirección	Respeto entre todas las personas Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta  Toma decisiones teniendo en cuenta su ética	Cuestionario escala ordinal: alto, medio y bajo. Extraído de De la Cruz y Paredes (2018)

**Anexo 02: Cuestionario sobre las habilidades sociales aplicables a docentes de una Institución Educativa del distrito de Talara.**

**I.- Instrucciones**

**Estimado profesor (a):**

**En las siguientes preguntas marque con una (x) en el casillero que usted considera que corresponda a las habilidades sociales que observa en si IE. Sus respuestas tendrán el carácter confidencial y se mantendrán en reserva. Agradeciendo de antemano su apoyo.**

	Ítems o preguntas	Nunca	A veces	Siempre
<b>Dimensión conductual</b>				
1.-	¿Saluda de modo adecuado a las personas?			
2.-	¿Se ríe con otras personas cuando es oportuno?			
3.-	¿Responde adecuadamente cuando otros le saludan?			
4.-	¿Pide favores a otras personas cuando necesita algo?			
5.-	¿Sonríe a los demás en situaciones adecuadas?			
6.-	¿Se presenta ante otras personas cuando es necesario?			
7.-	¿Hace favores a otras personas en distintas ocasiones?			
<b>Dimensión personal</b>				
8.-	¿Se incorpora a los grupos para realizar trabajos?			
9.-	¿Organiza a su grupo aportando ideas?			
10.-	¿Se despide adecuadamente de otras personas, al terminar la conversación o actividad?			
11.-	¿Entabla conversación por iniciativa propia?			
12.-	¿Busca una vía alternativa adecuada al intentar iniciar una actividad, aunque sea ignorado?			
13.-	¿Se integra en el juego, actividad, con otros colegas?			
14.-	¿Entabla conversación con otros colegas por iniciativa propia?			
<b>Dimensión situacional</b>				
15.-	¿Soluciona con sus colegas conflictos que se generan en la IE?			
16.-	¿Alaba y dice cosas agradables a sus colegas?			
17.-	¿Responde correctamente a las peticiones, sugerencia de los adultos?			
18.-	¿Cuándo tiene problema con un colega, se pone en su lugar y trata de solucionarlo?			
19.-	¿Es cortés y educado?			
20.-	¿Desarrolla conversaciones con sus colegas?			
21.-	¿Es sincero cuando elogia a sus colegas?			

**Fuente: De la Cruz y Paredes**

**Cuestionario sobre el Clima Institucional aplicables a docentes de una Institución educativa de Talara.**

**I.- Instrucciones**

**Estimado profesor (a):**

**En las siguientes preguntas marque con una (x) en el casillero que usted considera que corresponda. Sus respuestas tendrán el carácter confidencial y se mantendrán en reserva. Agradeciendo de antemano su apoyo.**

	<b>Ítems o preguntas</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
	<b>Comportamiento organizacional</b>			
1	¿Existe respeto mutuo entre el personal de la institución?			
2	¿Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución?			
3	¿Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la visión de la misma?			
4	¿El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno?			
5	¿El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución?			
6	¿El director comparte y mantiene informado a su personal oportunamente?			
7	¿Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas?			
8	¿El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula?			
9	¿El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases?			
10	¿Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo?			
11	¿El director promueve el trabajo en equipo?			
	<b>Estructura organizacional</b>			
12	¿Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta?			
13	¿Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones?			
14	¿El director realiza gestiones en beneficio de la institución?			
15	¿Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas?			

16	¿Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten?			
17	¿Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las 62 cuales rotan según normas?			
18	¿Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas?			
19	¿La comunicación entre la comunidad educativa es abierta?			
20	¿Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos?			
<b>Estilo de dirección</b>				
21	¿Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal?			
22	¿Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral?			
23	¿Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/O informes para el personal de la institución?			
24	¿El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición?			
25	¿El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición?			
26	¿Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas?			
27	¿Es asertivo ante la existencia de una situación compleja?			
28	¿Toma decisiones difíciles cuando es necesario?			
29	¿La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias?			
30	¿Tiene predisposición por aprender de los demás?			
31	¿Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos?			
32	¿El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas?			
33	¿Demuestra transparencia en sus actos y gestiones?			
34	¿Admite y reconoce los méritos de las personas?			

**Fuente: De la Cruz y Paredes**

### Anexo 03

Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk para las variables habilidades sociales, clima institucional, las dimensiones conductual, personal y situacional de habilidades sociales.

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades sociales	,179	15	,200*	,932	15	,290
Clima institucional	,137	15	,200*	,942	15	,409
Dimensión conductual	,176	15	,200*	,949	15	,507
Dimensión personal	,171	15	,200*	,908	15	,125
Dimensión situacional	,176	15	,200*	,885	15	,057

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En todos los casos, el p – valor resulta mayor a 0.05, según la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, en consecuencia, se está demostrando la normalidad de la distribución de cada una de las variables. Se hizo uso de la prueba Shapiro – Wilk debido al reducido tamaño de la muestra.



**Anexo 04**  
**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

Chiclayo, 26 de mayo del 2022

**SOLICITO CARTA PARA AUTORIZACIÓN  
REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

Magíster  
Yosip Ibrahin Mejia Diaz  
Jefe de la Unidad de Posgrado  
de la Universidad César Vallejo-Chiclayo

Yo, Lino Adolfo Cajo Farro, con DNI N° 47254816, domiciliado en Calle Juan Cuglievan 301, Chiclayo, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

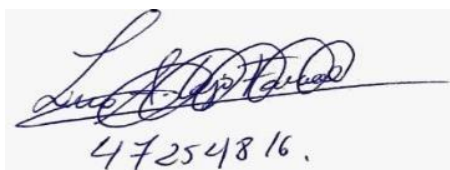
Soy estudiante del programa de Maestría, con mención en Administración de la Educación, III Ciclo de estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo.

Para efectos de obtener el Grado Académico de Magister, debo realizar un trabajo de investigación en la forma siguiente:

Título de la Investigación: Habilidades sociales y clima institucional en el contexto de la presencialidad en docentes en una Institución Educativa de Talara

- 1) Nombres y Apellidos del director : Mag. Victor Augusto Atarama Parra
- 2) La dirección de la institución es : Nuevo Lobitos sin número
- 3) Teléfono de la institución :

Por lo expuesto, solicito atender a mi petición.



Firma

Lino Adolfo Cajo Farro  
DNI:47254816

## Anexo 05

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Chiclayo, 26 de mayo del 2022

SEÑOR: Mag. Victor Augusto Atarama Parra  
Director de la IE. Lobitos

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 26 de mayo de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Lino Adolfo Cajo Farro
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 1) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 3) Ciclo de estudios : III
- 4) Título de la investigación : Habilidades sociales y clima institucional en el contexto de la presencialidad en docentes en una Institución Educativa de Talara
- 5) Asesora : Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Mg. Yosip Ibrahin Mejia Diaz  
JEFE EPG-UCV-CH

arp (CI).



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades sociales y clima institucional en el contexto de la presencialidad en docentes en una Institución Educativa de Talara", cuyo autor es CAJO FARRO LINO ADOLFO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA <b>DNI:</b> 19258349 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3856-0698	Firmado electrónicamente por: ZCIEZAG el 16-08- 2022 20:21:41

Código documento Trilce: TRI - 0387364