



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima organizacional y habilidades Sociales en los
trabajadores municipales. Ancash, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramírez Advíncula, Eduardo Antonio (orcid.org/0000-0002-7977-9154)

ASESOR:

Dr. Apolaya Sotelo, José Pascual (orcid.org/0000-0002-8484-8476)

CO-ASESORA:

Dra. Hurtado Chancafe, Violeta (orcid.org/0000-0002-2609-7475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional, a cuyos desvelos y sacrificios debo el logro de mi formación profesional.

A la provincia de Yungay por ser parte del estudio mencionado, la cual este trabajo de investigación ayudara a mejorar la problemática existente para asumir la responsabilidad social para el desarrollo del país.

A las personas que me ayudaron a lo largo de esta etapa con quienes compartí experiencias agradables y disfruté de sus conocimientos todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Hago extensivo mi reconocimiento a la Universidad César Vallejo, Alma Mater y a la Plana Docente por haber contribuido en mi formación profesional y orientado para asumir la difícil tarea y responsabilidad social de ayudar de esta manera al desarrollo del país

Un especial agradecimiento a mi asesor Dr. Apolaya Sotelo, José Pascual quien me brindo sus aportes y orientaciones, actos que permitieron cristalizar el presente estudio

A la Municipalidad Provincial de Yungay, y a los trabajadores por desarrollo de los instrumentos de evaluación de manera voluntaria, sincera y correcta con el cual me ayudaron en la elaboración de este trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de datos	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad	19
Tabla 2. Correlación entre las variables clima organizacional y habilidades sociales	19
Table 3. Niveles de clima organizacional en los trabajadores municipales de ancashinos	20
Tabla 4. Niveles de habilidades sociales en los trabajadores municipales de ancashinos	21
Tabla 5 Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión autorrealización	21
Tabla 6 Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión involucramiento laboral	22
Tabla 7. Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión	23
Tabla 8. Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión comunicación	23
Tabla 9. Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión condiciones laborales	24

Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales en trabajadores municipales de Áncash. Referente a la metodología, este estudio es de tipo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal, con muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, teniendo de muestra de 193 trabajadores municipales entre las edades de 18 y 60 años ($M = 26.9$; $DE = 8.82$), siendo el 51,8 % ($N = 100$) de sexo femenino y el 48.2 % ($N = 93$). Los instrumentos que se utilizaron son: Escala de Clima organizacional (CL-SPC) y Escala de Habilidades sociales (EHL). Los resultados demostraron que la variable Clima organizacional se correlaciona de forma directa y moderada con la variable Habilidades sociales ($Rho = .40$; $p < .05$) en trabajadores municipales de Ancash; existiendo una concordancia con el estudio de Torres et al. (2022) quienes, en trabajadores de Callao, identificándose una relación significativa ($p < .05$) alta y positiva entre el clima organizacional y las habilidades sociales ($r = .97$). Concluyéndose, que a mayor Clima Organizacional expresen los trabajadores municipales de Ancash, mayor serán sus habilidades sociales.

Palabras clave: Clima Organizacional, Habilidades Sociales, trabajadores Municipales.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the organizational climate and social skills in municipal workers from Ancash. Regarding the methodology, this study is of a correlational type and of a non-experimental and cross-sectional design, with a non-probabilistic sample for convenience, having a sample of 193 municipal workers between the ages of 18 and 60 ($M = 26.9$; $SD = 8.82$), being 51.8% ($N = 100$) female and 48.2% ($N = 93$). The instruments used are: Organizational Climate Scale (CL-SPC) and Social Skills Scale (EHL). The results showed that the organizational climate variable is directly and moderately correlated with the social skills variable ($Rho = .40$; $p < .05$) in Ancash municipal workers; There is agreement with the study by Torres et al. (2022) who, in workers from Callao, identifying a significant relationship ($p < .05$) high and positive between the organizational climate and social skills ($r = .97$). Concluding, that the greater the Organizational Climate expressed by the municipal workers of Ancash, the greater their social skills will be.

Keywords: Organizational Climate, Social Skills, Municipal workers.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos 2 años, el Perú y el mundo han sufrido diferentes cambios por la llegada de la pandemia denominada COVID-19, así los diferentes rubros como el sector laboral; han tenido que implementar diferente medida, las cuales ha generado dificultades en los ambientes laborales de los trabajadores (Lin, 2020).

De esta manera, en diferentes contextos mundiales, existen diferentes niveles de factores negativos. Como, por ejemplo, en el estudio en trabajadores malayos efectuado por Awai et al. (2021) quienes evidenciaron que el 31% tuvo presencia de actos de acoso laboral, expresado en el 5,2% de los trabajadores de sexo masculino y el 12.8% del sexo femenino, teniendo igualmente una mayor predominancia las edades entre los 18 a 30 años con el 28.6%. Igualmente, el estudio refleja que las principales conductas, son ser gritado relacionado a actos de intimidación con el 5.6% y el percibir chismes o rumores en el trabajo con el 3.9%. Asimismo, en cuanto a los perpetradores de actos, de acoso; el 14% señaló a otros superiores departamentales o supervisores dentro la organización como perpetradores, seguido por el 12.4% señaló a los sus compañeros y el 6.2% eran los supervisores.

Del mismo modo, en China, el estudio de Pan et al. (2021) indica que el 16.8% de los trabajadores tienen insatisfacción con su ambiente laboral, llevándolos al 36% a querer renunciar, a el 12% a necesitar ayuda psicológica y tener sentimientos de soledad (10%) y dormir menos de 5 horas (8.5%). Ppor otro lado en el continente africano, en Etiopía, el estudio de Fentie et al. (2021), evidenció factores que influyen negativamente en el clima organización de los trabajadores, evidenciándose que el 38.9% tiene una alta carga laboral; el 36.2% no tiene acceso a recursos de salud, el 68.2% tiene una alta insatisfacción laboral y el 26.9% tiene mala relación con sus supervisores.

En el contexto latinoamericano, el estudio ecuatoriano Bohórquez et al. (2021) indican que el 25.24% de los trabajadores se sienten insatisfechos con los sueldos y remuneraciones recibidas, así como el 35.67% no siente satisfecho al dirigir un determinado grupo de trabajo, denotando que el 62% no tiene un buen clima organizacional. Asimismo, en Brasil, el estudio de Petarli et al. (2022)

identificaron que el ambiente de trabajo genera diferentes respuestas negativas en los empleados, denotando que, el 6% tuvo mucha carga laboral, el 5.9% se siente estresado por ser cambiado de su ambiente laboral, el 0.8 tuvo problemas de sueño, el 0.7 tuvo dificultades de ansiedad y el 0.6 tuvo problemas en sus relaciones sociales. Finalmente, en Chile, la investigación de Gutiérrez et al. (2020) evidenció que el 20.9% de los trabajadores tiene agotamiento emocional, el 10.4% tiene problemas de despersonalización y el 8% tiene dificultades de realización personal.

De la igual forma, a nivel nacional, el estudio de Salas et al. (2021) evidenció que el 30.3% de los trabajadores puneños, estuvieron insatisfechos con su ambiente laboral, teniendo especialmente insatisfacción en referentes a las capacitaciones del personal (26.73%); en la supervisión (22.68%) y las remuneraciones (20.96%). Asimismo, en Puerto Maldonado, el estudio de Araoz y Ramos (2021) evidenció que el 28.1% de los trabajadores de dicha localidad tiene niveles entre bajo y muy bajo de satisfacción con su ambiente laboral, teniendo igualmente niveles bajos y muy bajos de compromiso con su organización, representado por 26% de los trabajadores. Por último, en relación al aspecto local, el estudio en trabajadores ancashinos de Yslado et al. (2019) menciona que el 33.3% de la muestra sufre de burnout por su clima laboral, teniendo niveles alto, tanto el 28.3% de los hombres y el 35.1%; mientras que en cuanto a la edad existencia una predominancia en las edades entre 30 a 39 años con el 40.9% y en cuanto al estado civil, el mayor porcentaje se encuentra en situación de divorcio con el 51.1%.

Por otro lado, las habilidades sociales, son aquellas conductas establecidas y específicas en el ser humano, las cuales permiten un desarrollo de relaciones exitosas (Beheshtifar y Norozy, 2013). Asimismo, estas conductas, dependen de la aprobación social, dependiendo del ambiente social en el que se desarrolle, existiendo factores como la motivación, la autorregulación y la conciencia interpersonal (Muñoz et al. 2011; Goleman y Cherniss, 2013).

De esta manera, estas situaciones mencionadas, pueden ser determinantes en las relaciones sociales de los trabajadores. Evidenciándose, que los trabajadores ancashinos, son parte de esta realidad, siendo necesario identificar el vínculo de estas variables. Por estos motivos, surge la siguiente problema a resolver: ¿Cuál

es la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales de Ancash, 2022.

Seguidamente, se justifica por qué el desarrollo de la investigación. Teniendo como justificación teórica, el aportar los enfoques teóricos y conceptuales de las variables, así como fundamentos que sustenten su desarrollo dentro de los trabajadores. Del mismo modo, metodológicamente, el estudio sirvió de estudio preliminar sobre la relación de las variables en población ancashinas, ya que no aprecia muchos estudios en este contexto. Para culminar, a nivel social, el estudio, beneficiará a los empleados ancashinos, brindando información, brindando información de su contexto laboral, para poder tomados en cuenta por las instituciones organizacionales y así proceder a efectuar métodos de intervención.

Adicionalmente, como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales en los Trabajadores municipales Ancash, 2022. Al igual que como los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores municipales de Ancash; seguidamente, identificar el nivel de habilidades sociales en los trabajadores municipales de Ancash; posteriormente, establecer la relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales de Ancash; seguidamente, establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales de Ancash; simultáneamente, establecer la relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales de Ancash; posteriormente, establecer la relación entre la dimensión comunicación y las habilidades sociales en los trabajadores municipales de Ancash; y para culminar; establecer la relación entre la dimensión condiciones labores del clima organizacional y las habilidades Sociales de los trabajadores municipales. Ancash,2022.

En cuanto la hipótesis general, se propuso: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales; y como objetivos específicos fueron: 1) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y las

habilidades Sociales en los trabajadores ancashinos; 2) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashinos; 3) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashinos; 4) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión supervisión del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashino; 5) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicaciones del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashino; y finalmente, 6) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión condiciones labores del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashinos.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los estudios preliminares, en el contexto nacional, se identifica el estudio de Torres et al. (2022); quienes, en su estudio de tipo descriptivo correlacional, se plantearon evidenciar los niveles y la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales. Teniendo de muestra a 73 colaboradores de la Región Callao. Utilizando, la Escala de Clima Organización del Sonia Palma y la adaptación del cuestionario de habilidades sociales, basado en el modelo de Goleman. En cuanto a los resultados, se identificó que el 59% de los trabajadores tiene un nivel deficiente de habilidades sociales; existiendo igualmente, se evidencia una predominancia del nivel deficiente en el clima organizacional con el 64%, existiendo la misma predominancia de este nivel en sus dimensiones, denominadas, autorrealización (59%); involucramiento laboral (59%); supervisión (55%); comunicación (60%) y condiciones laborales (59%). Por otro lado, se identifica una relación significativa ($p < .05$) alta y positiva entre el clima organizacional y las habilidades sociales ($r = .97$). Por lo cual se concluye, que aquellos trabajadores que tengan mayor clima organizacional, tendrán mayor habilidad social.

Igualmente, el estudio de Rosas (2020) en su estudio de tipo descriptivo, se propuso identificar los niveles de clima organizacional, teniendo de muestra a 50 trabajadores amazonenses. Utilizando para medir la variable la escala de clima organizacional. En relación a los resultados se evidenció en la muestra total, una predominancia del nivel poco favorable con el 88%, seguido por el 12% que tuvo un nivel favorable, mientras que no se evidenció trabajadores con un nivel desfavorable. Concluyéndose que los trabajadores amazonenses tienen en su mayoría un nivel poco favorable de clima laboral.

Asimismo, a nivel internacional, el estudio en Ecuador de Caicedo et al. (2022) efectuó una investigación de tipo descriptivo, teniendo como objetivo determinar los niveles del clima organizacional y los riesgos psicosociales. Teniendo de muestra a 170 trabajadores ecuatorianos. Utilizando para medir las variables, el evaluar el clima organizacional del área docente y el Cuestionario para Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. En relación a los resultados, se identificó que el 69% de los trabajadores no tuvieron aceptables niveles de clima organizacional, teniendo en sus dimensiones trabajo

en equipo (H=45%; M=47%), igualdad (H=77%; M=79%), condición física (H=97%; M=87%) y motivación (H=44%; M=42%), tuvieron niveles altos; mientras que en las dimensiones comunicación (H=59%; M=71%) y liderazgo (H=77%; M=72%) tuvieron niveles regulares. Concluyéndose, que en su mayoría los trabajadores ecuatorianos no tienen aceptables niveles en el clima organizacional.

De igual manera, en Pakistán, el estudio de Ahmad et al. (2021) en su estudio correlacional, se planteó, obtener la relación entre el clima social, el liderazgo despótico y el desempeño laboral. Contando como muestra a 443 trabajadores pakistaníes. En cuanto a los resultados, se evidenció una correlación directa y significativa ($p < .05$) entre la variable clima social del grupo de amistad y el desempeño laboral ($r = .22$) al igual que inversa y significativa con la variable liderazgo despótico ($r = -.32$). Por lo cual se concluye, que ha mayor clima social del grupo de amistad presenten los trabajadores pakistaníes, menor será el liderazgo despótico y desempeño laboral en su ambiente de trabajo.

En Irán el estudio correlacional de Yeganeh et al. (2021) planteó identificar la relación entre las la implicación en el trabajo, el clima ético en el trabajo y el debilitamiento social, contando de muestra a 292 trabajadores iraníes. Utilizando para medir las variables el the Questionnaire of job involvement; ethical climate as work climat scale y el the social undermining scale. Teniendo como resultados, correlaciones directas entre la implicación en el trabajo y el clima ético ($r = .32$) y sus dimensiones cuidar ($r = .16$), reglas ($r = .26$), normativas ($r = .30$), instrumentales ($r = .31$), eficiencias ($r = .29$) e independencia ($r = .32$), mientras que se evidenció correlaciones inversas con el debilitamiento social ($r = -.22$) y su dimensión debilitamiento con el supervisor ($r = -.20$) mientras que se obtuvo una correlación directa con el debilitamiento con los compañeros ($r = .20$). Concluyéndose que los trabajadores iraníes que tiene mayores implicaciones en su trabajo tienen mayor clima ético y menor debilidades sociales.

Por otro lado, en España, el estudio de tipo correlacional de Pérez y Vallejo (2020), se plantearon identificar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional. Contando de muestra a 179 trabajadores españoles. Utilizando como instrumentos para medir la variable, la Escala de Clima Organización (ECO IV) y para medir el liderazgo es el ISTAS-21. En relación a los resultados, se

identifica correlaciones significativas ($p < .05$) de nivel alto y directas entre la variable clima organizacional y las dimensiones calidad de liderazgo ($r = .83$), reconocimiento ($r = .80$) y trabajo en equipo ($r = .77$). Concluyéndose, que ha mayor clima organizacional presente los trabajadores españoles, mayor será su liderazgo organizacional, reconocimiento y trabajo en equipo.

Asimismo, en Malasia, el estudio correlacional de Nik Abdullah et al. (2020) se propuso identificar la relación entre el estrés laboral y el clima de seguridad. Teniendo de muestra a 1530 trabajadores malayos. Utilizando para medir las variables, el Nordic safety climate questionnaire (NOSACQ-50) y el NIOSH generic job stress questionnaire (GJSQ). En cuanto a los resultados, se evidencia correlaciones significativas ($p < .05$) y directas entre el clima de seguridad y las dimensiones del estrés laboral, denominado conflictos en el trabajo ($r = .63$) y problemas en el trabajo ($r = .90$), mientras que se evidencia una correlación significativa e inversa con la dimensión apoyo social ($r = -.67$); asimismo, se identificó correlaciones inversas entre el estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional, denominadas, prioridad compromiso y competencia de seguridad de la gerencia ($r = -.31$), empoderamiento de la seguridad de la gerencia Justicia de seguridad de la gerencia ($r = -.34$), Justicia de seguridad de la gerencia ($r = -.36$); compromiso de seguridad de los trabajadores ($r = -.30$), prioridad de seguridad de los trabajadores y no aceptación del riesgo ($r = -.31$), seguridad en la comunicación, el aprendizaje y la confianza en los compañeros de trabajo ($r = -.35$), competencia de seguridad y confianza de los trabajadores en la eficacia de los sistemas de seguridad ($r = -.30$). Concluyéndose que ha mayor estrés demuestran menor será su clima de seguridad laboral.

Asimismo, el estudio de tipo correlacional de Mohd Aznan et al. (2019) se propuso identificar la relación entre la satisfacción laboral y las habilidades sociales. Contando de muestra a 148 trabajadores malayos. Utilizando como escalas de medición de las variables. En cuanto a los resultados, se evidenció una correlación significativa, de nivel alto y directa ($r = .87$) entre la satisfacción laboral y las habilidades sociales. Concluyéndose que aquellos trabajadores malayos que tengan mayor satisfacción laboral, presentaran mayores habilidades sociales.

Geisler et al. (2019) en su estudio de tipo correlacional, se plantearon evidenciar la relación entre el clima de seguridad psicosocial, la calidad de trabajo y la satisfacción laboral. Teniendo de muestra a 725 trabajadores municipales suecos. Utilizando de instrumentos para medir las variables, el the Psychosocial safety climate (PSC-4) y The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) para medir la calidad de trabajo y satisfacción laboral. Identificándose, correlaciones significativas ($p < .05$) y directas entre la calidad de trabajo, al igual que la satisfacción laboral y el clima de seguridad psicosocial [($r = .38$); ($r = .42$)]; apoyo social de los supervisores [($r = .34$); ($r = .42$)] y comunidad social en el trabajo [($r = .26$); ($r = .26$)]. Concluyéndose, que una mayor calidad de trabajo y satisfacción laboral en los trabajadores suecos, mayor será el clima de seguridad psicosocial, el apoyo social de los supervisores y el clima de seguridad psicosocial.

Siendo de importancia, el plantear información relevante en cuanto al planteamiento teórico de las variables clima organizacional y habilidades sociales, por ello, definiremos primero el concepto de clima organizacional, quien Ramos et al. (2019) refiere que el clima organizacional es un conjunto, en la cual es expresada en valores estadísticos, que va a brindar de ayuda a la labor de las organizaciones, donde menciona que siempre debe de haber una adecuada interacción de forma interna, donde a su vez, debe de tenerse de prioridad a los colaboradores, contando también con un ambiente adecuado y bueno para el buen desarrollo y performance. Por otro lado, encontramos a Barrios et. al (2020) refiere que el clima en las organizaciones se fundamenta en las percepciones de los funcionarios de cargos altos, directivos y sobre todo en el rendimiento.

Asimismo, encontramos a Ivancevich (2006) quien conceptualiza al clima organizacional, como un conjunto del desempeño, actitudes y el comportamiento humano en el entorno mencionado principalmente. Como también, refiere que se debe analizar el efecto el ambiente en las organizaciones, como son recursos humanos, los objetivos, misiones y estrategias externos. De igual manera, Chiavenato (1992) manifiesta que la definición del clima organizacional, se ve involucrada por distintos factores de la situación, como, por ejemplo, uno de ellos son las políticas, los reglamentos, las metas operacionales y el tipo de

organización. Además, van a influir también el comportamiento social, los sistemas de valores y las actitudes.

Por consiguiente, encontramos a la teoría del Clima Organizacional de Likert, que fue planteado por Likert (2014) refiere que existe 3 tipos de variables en la cual van a delimitar las características propias de las organizaciones, las cuales son: variables causales, estas van a determinar la evolución de las organizaciones, así como también los resultados que se obtendrán. Como segunda variable es intermediarias, esta variable va a reflejar la salud y el estado interno de una empresa, como, por ejemplo, los objetivos, la eficacia que se emplea en cuanto a la comunicación, las motivaciones, las tomas de decisiones y las actitudes. Como ultima es la variable final, esta variable se ve enfocado en los resultados obtenidos de las organizaciones como son las pérdidas y ganancias de las empresas y la productividad.

Por otro lado, encontramos En la teoría de Value Profit Chain (2002) donde refiere que los trabajadores que presentan y mantienen su estado de motivación idóneo, va ser un servidor productivo y leal, para lo cual, va a transmitir un buen trato y esto hará consigo de que sean fieles compradores de la empresa, por lo tanto, se van a mostrar resultados favorables y de excelencia, pues esto traerá consigo que la empresa se relacione mejor y forme un vinculo mas estrecho con sus colaboradores.

De igual manera, Palma (2004) refiere para la realización de una evaluación en cuanto al clima organizacional, se va a tener en cuanta 5 dimensiones, las cuales son: Autorrealización o realización personal, esto hace referencia al sentimiento que tiene el colaborador en cuanto a sus objetivos o metas, estos ya sean en el ámbito personal y profesional que implica en su centro de labores, haciendo que esta persona tenga un gran compromiso y por lo tanto la empresa continuara con su crecimiento y desarrollo. Como segunda dimensión es el involucramiento laboral, aquí los trabajadores van a identificar los valores y compromiso para con la institución o empresa, para su consecutivo crecimiento. La tercera dimensión es supervisión, esto implica que los jefes de la empresa realizaran las supervisiones correspondientes a sus trabajadores, con el fin de calificar el desarrollo que se viene dando en la empresa o institución. Como cuarta dimensión son las condiciones laborales, hace referencia a que la empresa

brinda las herramientas necesarias para que sus trabajadores pueden desempeñarse sin dificultad para lograr las metas establecidas en la empresa, generando elementos económicos y grados de reconocimiento. Como quinto y última dimensión es la comunicación, donde refiere que es fundamental para el desarrollo de la empresa, ya que, esto generara una buena atención a los colaboradores y usuarios, empleando una comunicación con claridad, coherencia y fluidez.

Es necesario también conocer sobre la variable habilidades sociales, quien Dongil y Cano (2014) manifiesta que las personas con habilidades sociales van a tener la capacidad de expresar deseos, opiniones, sentimientos, pensamientos o necesidades, estos en distintas situaciones o contextos, es así como no van a expresar o mostrar emociones negativas, como la ansiedad, la tensión, entre otros. De igual manera, Balam (2015) es la capacidad que tiene el ser humano, para poder expresar los sentimientos y emociones, como también los pensamientos de una forma correcta, implicando el contexto y medio en el que esta, asimismo, desarrollar habilidades sociales va a facilitar la resolución de conflictos y la buena relación con los demás, estas habilidades son adquiridas en el trascurso de la vida. Por otro lado, las habilidades sociales para la psicología positiva, van a actuar como un componente protector y configura un proceso desde un enfoque salugénico en la etapa de la adolescencia inicial (Contini, 2008). Asimismo, encontramos a Roca (2003) quien refiere que las habilidades sociales, son una serie que tienen que ver con el comportamiento, con las emociones y pensamientos, las cuales, van a producir un acrecentamiento de conseguir y conservar adecuadas relaciones interpersonales, convirtiéndolas en estable y logrando conseguir mayores beneficios que generaran la minimización de resultados negativos.

Siendo indispensable tener que mencionar las teorías que respalde y fundamenten nuestra investigación, por ello, encontramos la teoría humanista, quien menciona que todos los individuos vienen al mundo con la necesidad de socializar, pues teniendo como finalidad conseguir su bienestar, de este modo va a escalar la secuencia de la pirámide de requisito personal. De igual manera, Pereira y Loureiro (2015) manifiesta que el individuo siempre sostener el equilibrio entre ellos mismo y en cuanto a su medio, estas situaciones se

obtienen mediante el afrontamiento en los diversos contextos que se le presenten. Por otro lado, Barbosa et al., (2016) refiere que el ser humano va a alcanzar una adecuada armonía entre ellos mismo y en cuanto a su exterior, va a implicar las habilidades sociales desarrolladas.

Por consiguiente, encontramos la siguiente teoría propuesta por Goldstein (1980) quien hace mención que son un conjunto de comportamientos que de alguna u otra manera van a generar y posibilitar la adaptación al ámbito, que van a favorecer el vínculo los otros individuos y les permitan ser natural ante los acontecimientos dificultosos. Para Caballo (2022) refiere que estas aptitudes son de fundamental, ya que, el ser humano para en constante tiempo relacionándose, por lo cual es requisito indispensable para la vida el tener un buen manejo de nuestras habilidades sociales.

De igual manera, Cabrera (2013) refiere que el cimiento para las habilidades sociales se manifestó en los años 60 y 70, según Cabrera tuvieron una aportación en cuanto implementaron técnicas para generar cambios en las conductas con escasos desarrollo. Asimismo, indico que la conducta asertiva, debería ser considerada como una habilidad social, ya que, refirió como una manera apropiada de interactuar con los demás individuos.

De esta manera, la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales, pueden ser explicados mediante la Teoría de las jerarquías de las necesidades planteada por Maslow; siendo expresado en el ambiente laboral a través de condiciones que ayuden al cumplimiento de sus labores. Así dentro de esta teoría, el empleado que haya superado necesidades básicas como tener un ambiente donde alimentarse, tener una buena higiene (necesidades fisiológicas) o tener un ambiente estable y seguro para laboral (necesidades de seguridad; buscaran un ambiente donde se desarrolló adecuadas habilidades sociales (necesidades de afiliación), donde las organizaciones promuevan la cooperación y la comunicación entre los empleados, influirán directamente en el clima laboral de los trabajadores y su desempeño; seguidamente, los trabajadores buscaran nuevas motivaciones laborales, como el reconocimiento de su labor, en el cual la confianza del empleado dependerá del reconocimiento de los empleadores y sus compañeros; finalmente, si se cumplen con todas estas necesidades, llevaran al trabajador a querer tener un mayor desarrollo personal

(autorrealización), estando motivado en su ambiente laboral y con ganas de especializarse para destacar y brindar adecuados resultados a la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El estudio está considerado dentro de las investigaciones de tipo básica, dado que es pionera en la búsqueda de conocimiento sobre la relación entre las variables en los trabajadores municipales de Ancash (CONCYTEC, 2018). Además, específicamente se considera de tipo correlacional, puesto que, busca evidenciar el vínculo entre variables en la muestra investigada (Salkind, 1999).

Diseño

El diseño del estudio se considera como no experimental, puesto que, no se efectuó alguna intervención o manipulación de las variables, determinándose específicamente de corte transversal, dado que la aplicación de los instrumentos se realizó en una sola oportunidad (Salkind, 1999).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

Definición conceptual: el clima organizacional según el autor Iglesias et al. (2020) es un conjunto del desempeño, actitudes y el comportamiento humano en el entorno mencionado principalmente. Como también, refiere que se debe analizar el efecto del ambiente en las organizaciones, como son recursos humanos, los objetivos, misiones y estrategias externas.

Definición operacional: la variable clima organizacional fue medido mediante la escala de clima organizacional de Sonia Palma (CL-SPC) la cual consta de 5 dimensiones y 50 ítems, denominadas, autorrealización (ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46); involucramiento laboral (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47); supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48); comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49); condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50); siendo calificado mediante opciones de respuesta, entre 1 que significa nunca y 5 que es siempre.

Variable 2

Definición conceptual: Dongil y Cano (2014) manifiesta que las habilidades sociales son la capacidad de expresar deseos, opiniones, sentimientos,

pensamientos o necesidades, estos en distintas situaciones o contextos, es así como no van a expresar o mostrar emociones negativas, como la ansiedad, la tensión, entre otros.

Definición operacional: la variable habilidades sociales será medido mediante la Escala de habilidades sociales (EHS) conformada por 33 ítems, que expresan 6 dimensiones, autoexpresión en expresiones sociales (ítems 1, 2, 10, 11, 19, 20, 28, 29); defensa de los propios derecho como consumidor (3, 4, 12, 21, 30); expresión de enfado o disconformidad (12, 22, 31, 32); decir no y cortar interacciones (5, 14, 15, 23, 24, 33); hacer peticiones (6, 7, 17, 25, 26); iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto (8, 9, 16, 27). Siendo calificado mediante opciones de respuesta entre 1 que significa no me identifico en lo absoluto y 4 que significa me describe completamente.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se puede conceptualizar a la población como un total individuo de los cuales se estudia una problemática en la investigación usando el método científico (Salkind,1999). De esta manera, el estudio estuvo compuesto por 386 trabajadores municipales ancashinos.

Criterios de inclusión

- empleados mayores de 18 años.
- empleados pertenecientes al departamento de Áncash.
- empleados que laboren en las municipalidades.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que estén afrontando un tratamiento psicológico o psiquiátrico.
- Trabajadores que no estén laborando menos de 6 meses.

Muestra

Se considera a la muestra, como aquel segmento de la población que cumple con características específicas y mediante el cual se generalizara los datos obtenidos en la población total (Alarcón, 1991). La cual se calcula mediante una fórmula (Anexo 4), en el cual se obtuvo 193 trabajadores municipales ancashinos.

Muestreo

El estudio considero efectuar un muestreo no probabilístico, ya que, como menciona Otzen y Manterola (2017) dicho procedimiento proporciona distinguir a los individuos que acepten cooperar en este estudio, quienes tendrán acceso y sean próximos al indagador. Del mismo modo, se considera por conveniencia dado que contempla criterios para la selección de la muestra.

Unidad de análisis

Un trabajador municipal que labore en Áncash

3.4 Técnicas de instrumentos de recolección

Técnica

La técnica utilizada es la encuesta, siendo una técnica cuantitativa que ayuda en la recopilación de información de los participantes (López y Fachelli, 2015).

Instrumentos

Se aplicará dos instrumentos: Escala de Clima organizacional (CL-SPC) y Escala de Habilidades sociales (EHL).

Variable 1: Escala de Clima organizacional

Escala de medición en español	:	Escala de Clima organizacional (CL-SPC)
Autores	:	Vilma Palma, 2004
Origen:	:	Perú

Finalidad	:	Medir la predominancia de clima organizacional en los empleados.
Tipo de aplicación	:	Autoadministrable, individual y colectiva
Tiempo	:	31 minutos
Componentes o estructura	:	Posee cinco dimensiones y 50 ítems
Dirigido a	:	Trabajadores con la mayoría de edad

Psicométricas originales

En cuanto a las evidencias psicométricas originales de la escala (CL - SPC), se certifica sus evidencias de validez mediante el uso del análisis factorial exploratorio (AFE), implicando que su modelo de 5 dimensiones refleja el 54 % de la varianza; del mismo modo, se corrobora sus evidencias de confiabilidad teniendo un coeficiente de alfa de .97 (Palma, 2004).

Variable 2: Habilidades Sociales

Escala de medición en español	:	Escala de Habilidades sociales (EHL).
Autores	:	Elena Gismero Gonzales
Estudios psicométricos para Perú	:	Palacios, (2017)
Origen:	:	Española, 1998
Objetivo	:	Medir las habilidades sociales.
Tipo de aplicación	:	Individual y colectiva
Tiempo	:	21 minutos
Componentes o estructura	:	Tiene 6 dimensiones y 33 ítems
Aplicable en:	:	Adultos de ambos sexos que se encuentran laborando

Propiedades psicométricas originales

En cuanto a las evidencias de confiabilidad de consistencia interna, se evidencio un valor para la escala total de .88 en el coeficiente de alfa al igual que todos los ítems tuvieron correlaciones ítems test mayores a .40 (Gismero, 2010).

Propiedades psicométricas para contexto peruano

Asimismo, en cuanto a las evidencias psicométricas peruanas, Alvares (2020) menciona que la escala cuenta con evidencias de validez de contenido obtenida mediante 10 jueces expertos, teniendo porcentaje de V de Aiken mayores a .80, implicando que todos los ítems son claros, pertinentes y relevantes para su aplicación. Se obtuvo evidencia de confiabilidad de consistencia interna, teniendo un coeficiente de Alfa de .71 para la escala total.

3.5 Procedimientos

Se inició enviar la carta de autorización dirigida a los autores requiriendo el permiso de ello. En este estudio se agregará el consentimiento informado a través de formularios de Google que será como medio para la evaluación, mediante ello se accederá a la confirmación de los participantes a investigar. Al finalizar, se descargará los datos para su análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Con los datos obtenidos, se procedió a desarrollar los objetivos planteados, utilizando para ello el programa SPSS en su versión 25. Así, los objetivos correlacionales, se efectuarán mediante el estadístico de rho de spearman, dado la distribución no paramétrica en la normalidad de las variables, para lo cual, se consideró el nivel de significancia, el tamaño de la correlación y el tipo de la correlación. De igual modo, los objetivos descriptivos, serán plasmados en el estudio, mediante los niveles de frecuencia y porcentaje de las puntuaciones totales de las variables en la muestra.

3.7 Aspectos éticos

Para nuestro estudio se emplea los parámetros establecidos como son los internacionales y nacionales, que se realiza en los individuos estudiados, referido por el Colegio de psicólogos del Perú (2017) en el cual se resalta la necesidad de brindar información sobre el estudio efectuado sobre los participantes al igual que la seguridad en el trato de los datos brindados, considerando su libre participación, por otro lado, se tomó en cuenta el uso de un consentimiento

informado resaltando el deseo de participar en el estudio. Del mismo modo, se recalca que en el estudio no se evidencio ningún tipo de modificación en los datos brindados, siendo estos, de características reservadas, ni haciendo un uso ilegal de los mismos, por este motivo, el estudio se realizó teniendo en cuenta la metodología científica y siendo de índole académico.

Por otro lado, Según el APA (2010) cuenta con 4 principios fundamentales, las cuales son, la integridad, esto involucrando que los datos son reales, el de justicia, esto implicando la ausencia de discriminación por parte del estudio, el de beneficencia, pudiéndose identificar en el estudio al brindar datos sobre la problemática del clima organizacional y las habilidades sociales en los empleados municipales de Áncash; finalmente, se cumplió con el principio de no maleficencia, ya que, no se hará mal uso de los datos obtenidos involucrando su uso con fines académicos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

Variable	Kolmogórov Smirnov	gl	p
Habilidades sociales	.10	193	.00
Autorrealización	.14	193	.00
Involucramiento laboral	.14	193	.00
Supervisión	.13	193	.00
Comunicaciones	.13	193	.00
Condiciones laborales	.16	193	.00
Condiciones organizaciones	.14	193	.00

Nota: gl= grados de libertad; p= nivel de significancia

La tabla 1, evidencia normalidad en la distribución de las variables de estudio. Empleando el estadístico Kolmogórov Smirnov, dado que la muestra es mayor a los 50 individuos. De este modo, en todas las variables se identificó valores de significancia inferior a .05, lo cual involucra una distribución no normal; considerándose para la relación de las variables el estadístico de correlación no paramétrico de Rho de Spearman.

Hipótesis principal

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales

Tabla 2

Correlación entre las variables clima organizacional y habilidades sociales

Variable		Habilidades sociales
	r	.40
Clima organizacional	r ²	.16
	p	.00
	n	193

La tabla 2, se evidencia una relación significativa ($p < .05$) entre las variables clima organizacional y las habilidades sociales. De igual forma se identifica una correlación positiva de .40, estando categorizado dentro del nivel moderado al ser mayor a .30; asimismo, se obtuvo un tamaño del efecto pequeño al ser inferior a .20 (Cohen, 1988). De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional.

Tabla 3

Niveles de clima organizacional en los trabajadores municipales de ancashinos

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Muy desfavorable	19	9.8%
Desfavorable	31	16.1%
Medio	50	25.9%
Favorable	45	23.3%
Muy favorable	48	24.9%
Total	193	100%

La tercera tabla, evidencia los niveles de clima organizacional en la muestra. De esta manera, se evidencia una predominancia de nivel medio de clima organizacional en los trabajadores ancashinos con el 25.9% (n=50), seguido por el nivel muy favorable con el 24.9% (n=48), el nivel favorable con el 23.3% (n=45), así como el nivel desfavorable con el 16.1% (n=31); al igual que en menor medida los trabajadores ancashinos tienen un nivel muy desfavorable con el 9.8% (n=19).

Tabla 4

Niveles de habilidades sociales en los trabajadores municipales de ancashinos

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	51	26.4%
Medio	96	49.7%
Alto	46	23.8%
Total	193	100%

La cuarta tabla, evidencia los niveles de habilidades sociales en la muestra. De esta manera, se evidencia una predominancia de nivel medio de habilidades sociales en los trabajadores ancashinos con el 49.7% (n=96), seguido por el nivel bajo con el 26.4% (n=51); teniendo en menor medida los trabajadores un nivel alto con el 23.8% (n=46).

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashinos.

Tabla 5

Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión autorrealización

Variable	Habilidades sociales	
	r	.37
Autorrealización	r ²	.13
	p	.00
	n	193

La tabla 5, se evidencia una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado autorrealización. De igual forma se identifica una correlación positiva de .37, estando categorizado dentro del nivel moderado al ser mayor a .30; asimismo, se obtuvo un tamaño del efecto pequeño al ser inferior a .20 (Cohen, 1988). De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en autorrealización.

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashinos

Tabla 6

Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión involucramiento laboral

Variable		Habilidades sociales
	r	.39
Involucramiento laboral	r ²	.15
	p	.00
	n	193

La tabla 6, se evidencia una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado involucramiento laboral. De igual forma se identifica una correlación positiva de .39, estando categorizado dentro del nivel moderado al ser mayor a .30; asimismo, se obtuvo un tamaño del efecto pequeño al ser inferior a .20 (Cohen, 1988). De esta manera, se aprecia que a mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en involucramiento laboral.

Hipótesis específica 3

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión supervisión del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashinos

Tabla 7

Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión

Variable		Habilidades sociales
	r	.38
Supervisión	r ²	.14
	p	.00
	n	193

La tabla 7, se evidencia una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado supervisión. De igual forma se identifica una correlación positiva de .38, estando categorizado dentro del nivel moderado al ser mayor a .30; asimismo, se obtuvo un tamaño del efecto pequeño al ser inferior a .20 (Cohen, 1988). De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en supervisión.

Hipótesis específica 4

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión de comunicación del clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores ancashinos

Tabla 8

Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión comunicación.

Variable		Habilidades sociales
Comunicación	r	.39
	r ²	.15
	p	.00
	n	193

La tabla 8, se evidencia una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado comunicación. De igual forma se identifica una correlación positiva de .39, estando categorizado dentro del nivel moderado al ser mayor a .30; asimismo, se obtuvo un tamaño del efecto pequeño al ser inferior a .20 (Cohen, 1988). De esta manera, se aprecia que los trabajadores con mayores habilidades sociales tendrán un clima organizacional expresado en comunicación.

Hipótesis específica 5

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión condiciones organizacionales del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores ancashinos

Tabla 9

Correlación entre las habilidades sociales y la dimensión condiciones organizacionales

Variable		Habilidades sociales
	r	.36
Condiciones organizacionales	r ²	.12
	p	.00
	n	193

La tabla 9, se evidencia una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado condiciones organizacionales. De igual forma se identifica una correlación positiva de .36, estando categorizado dentro del nivel moderado al ser mayor a .30; asimismo, se obtuvo un tamaño del efecto pequeño al ser inferior a .20 (Cohen, 1988). De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en condiciones organizacionales.

V. DISCUSIÓN

Durante los últimos 2 años, el Perú y el mundo han sufrido diferentes cambios por la llegada de la pandemia denominada COVID-19, así los diferentes rubros como el sector laboral; han tenido que implementar diferente medida, las cuales ha generado dificultades en los ambientes laborales de los trabajadores (Lin, 2020). De esta manera, en relación al departamento de Ancash, el estudio en trabajadores ancashinos de Yslado et al. (2019) menciona que el 33.3% de la muestra sufre de burnout por su clima laboral, teniendo niveles alto, tanto el 28.3% de los hombres y el 35.1%; mientras que en cuanto a la edad existencia una predominancia en las edades entre 30 a 39 años con el 40.9% y en cuanto al estado civil, el mayor porcentaje se encuentra en situación de divorcio con el 51.1%.

Asimismo, se considera a las habilidades sociales, como aquellas conductas establecidas y específicas en el ser humano, las cuales permiten un desarrollo de relaciones exitosas (Beheshtifar y Norozy, 2013). siendo, estas conductas, dependientes de la aprobación social y del ambiente social en el que se desarrolle, existiendo factores como la motivación, la autorregulación y la conciencia interpersonal (Muñoz et al. 2011; Goleman y Cherniss, 2013).

De este modo, teniendo en cuenta las problemáticas descritas, es necesario evidenciar el vínculo entre el clima laboral y las habilidades sociales en los trabajadores municipales ancashinos. Contando en este estudio con una muestra de 193 trabajadores entre los 18 a 60 años de edad ($M = 26.9$; $DE = 8.82$), siendo el 51,8 % ($N = 100$) de sexo femenino y el 48.2 % ($N = 93$).

Asimismo, encontramos a Ivancevich (2006) quien conceptualiza al clima organizacional, como un conjunto del desempeño, actitudes y el comportamiento humano en el entorno mencionado principalmente. Como también, refiere que se debe analizar el efecto el ambiente en las organizaciones, como son recursos humanos, los objetivos, misiones y estrategias externos

Por consiguiente, encontramos a la teoría del Clima Organizacional de Likert, que fue planteado por Likert (2014) refiere que existe 3 tipos de variables en la cual van a delimitar las características propias de las organizaciones, las cuales

son: variables causales, estas van a determinar la evolución de las organizaciones, así como también los resultados que se obtendrán. Como segunda variable es intermediarias, esta variable va a reflejar la salud y el estado interno de una empresa, como, por ejemplo, los objetivos, la eficacia que se emplea en cuanto a la comunicación, las motivaciones, las tomas de decisiones y las actitudes. Como última es la variable final, esta variable se ve enfocada en los resultados obtenidos de las organizaciones como son las pérdidas y ganancias de las empresas y la productividad.

Por otro lado, encontramos En la teoría de Value Profit Chain (2002) donde refiere que los trabajadores que presentan y mantienen su estado de motivación idóneo, va ser un servidor productivo y leal, para lo cual, va a transmitir un buen trato y esto hará consigo de que sean fieles compradores de la empresa, por lo tanto, se van a mostrar resultados favorables y de excelencia, pues esto traerá consigo que la empresa se relacione mejor y forme un vínculo mas estrecho con sus colaboradores.

De igual manera, Palma (2004) refiere para la realización de una evaluación en cuanto al clima organizacional, se va a tener en cuenta 5 dimensiones, las cuales son: Autorrealización o realización personal, esto hace referencia al sentimiento que tiene el colaborador en cuanto a sus objetivos o metas, estos ya sean en el ámbito personal y profesional que implica en su centro de labores, haciendo que esta persona tenga un gran compromiso y por lo tanto la empresa continuara con su crecimiento y desarrollo. Como segunda dimensión es el involucramiento laboral, aquí los trabajadores van a identificar los valores y compromiso para con la institución o empresa, para su consecutivo crecimiento. La tercera dimensión es supervisión, esto implica que los jefes de la empresa realizaran las supervisiones correspondientes a sus trabajadores, con el fin de calificar el desarrollo que se viene dando en la empresa o institución. Como cuarta dimensión son las condiciones laborales, hace referencia a que la empresa brinda las herramientas necesarias para que sus trabajadores pueden desempeñarse sin dificultad para lograr las metas establecidas en la empresa, generando elementos económicos y grados de reconocimiento. Como quinto y última dimensión es la comunicación, donde refiere que es fundamental para el desarrollo de la empresa, ya que, esto generara una buena atención a los

colaboradores y usuarios, empleando una comunicación con claridad, coherencia y fluidez.

Es necesario también conocer sobre la variable habilidades sociales, quien Dongil y Cano (2014) manifiesta que las personas con habilidades sociales van a tener la capacidad de expresar deseos, opiniones, sentimientos, pensamientos o necesidades, estos en distintas situaciones o contextos, es así como no van a expresar o mostrar emociones negativas, como la ansiedad, la tensión, entre otros. De igual manera, Balam (2015) es la capacidad que tiene el ser humano, para poder expresar los sentimientos y emociones, como también los pensamientos de una forma correcta, implicando el contexto y medio en el que esta, asimismo, desarrollar habilidades sociales va a facilitar la resolución de conflictos y la buena relación con los demás, estas habilidades son adquiridas en el transcurso de la vida. Por otro lado, las habilidades sociales para la psicología positiva, van a actuar como un componente protector y configura un proceso desde un enfoque salugénico en la etapa de la adolescencia inicial (Contini, 2008). Asimismo, encontramos a Roca (2003) quien refiere que las habilidades sociales, son una serie que tienen que ver con el comportamiento, con las emociones y pensamientos, las cuales, van a producir un acrecentamiento de conseguir y conservar adecuadas relaciones interpersonales, convirtiéndolas en estable y logrando conseguir mayores beneficios que generaran la minimización de resultados negativos.

Por tal motivo, el estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales en los Trabajadores municipales Ancash, 2022. Así, en los resultados se evidencia una relación significativa ($p < .05$) entre las variables clima organizacional y las habilidades sociales. Identificando una correlación positiva de .40 De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional. Existiendo una concordancia con el estudio de Torres et al. (2022) quienes, en trabajadores de Callao, identificándose una relación significativa ($p < .05$) alta y positiva entre el clima organizacional y las habilidades sociales ($r = .97$).

Como posterior, el primer objetivo específico: establecer la relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y las habilidades Sociales

en los trabajadores municipales de Ancash. De este modo, los resultados determinaron una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado autorrealización, teniendo una correlación positiva de .37. De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en autorrealización

Asimismo, como segundo objetivo específico: establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales de Ancash. Evidenciando los resultados una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado involucramiento laboral. Siendo una correlación positiva de .39. De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en involucramiento laboral.

Por otro lado, como tercer objetivo específico: establecer la relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales de Ancash. Teniendo como resultados una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado supervisión. Identificándose una correlación positiva de .38. De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en supervisión.

Seguidamente, como cuarto objetivo específico: establecer la relación entre la dimensión comunicación y las habilidades sociales en los trabajadores municipales de Ancash. Se determino en sus resultados una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado comunicación. Contando con una correlación positiva de .39. De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en comunicación.

Como quinto objetivo específico: establecer la relación entre la dimensión condiciones labores del clima organizacional y las habilidades Sociales de los

trabajadores municipales. Ancash,2022. En los resultados se pudo evidenciar una relación significativa ($p < .05$) entre las habilidades sociales y la dimensión del clima organizacional denominado condiciones laborales. Asimismo, presentando una correlación positiva de .36. De esta manera, se aprecia que ha mayores habilidades sociales tengan los trabajadores municipales, mayor será su clima organizacional expresado en condiciones laborales.

De esta manera estos resultados pueden ser corroborados en el estudio de Pérez y Vallejo (2020) quienes tuvieron correlaciones significativas ($p < .05$) de nivel alto y directas entre la variable clima organizacional y las dimensiones calidad de liderazgo ($r = .83$), reconocimiento ($r = .80$) y trabajo en equipo ($r = .77$). Al igual que estudio de Geisler et al. (2019) quienes identificaron significativas ($p < .05$) y directas entre la calidad de trabajo, al igual que la satisfacción laboral y el clima de seguridad psicosocial [$(r = .38)$; $(r = .42)$]; apoyo social de los supervisores [$(r = .34)$; $(r = .42)$] y comunidad social en el trabajo [$(r = .26)$; $(r = .26)$].

De esta manera, la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales, pueden ser explicados mediante la Teoría de las jerarquías de las necesidades planteada por Maslow; siendo expresado en el ambiente laboral a través de condiciones que ayuden al cumplimiento de sus labores. Así dentro de esta teoría, el empleado que haya superado necesidades básicas como tener un ambiente donde alimentarse, tener una buena higiene (necesidades fisiológicas) o tener un ambiente estable y seguro para laboral (necesidades de seguridad; buscaran un ambiente donde se desarrolló adecuadas habilidades sociales (necesidades de afiliación), donde las organizaciones promuevan la cooperación y la comunicación entre los empleados, influirán directamente en el clima laboral de los trabajadores y su desempeño; seguidamente, los trabajadores buscaran nuevas motivaciones laborales, como el reconocimiento de su labor, en el cual la confianza del empleado dependerá del reconocimiento de los empleadores y sus compañeros; finalmente, si se cumplen con todas estas necesidades, llevaran al trabajador a querer tener un mayor desarrollo personal (autorrealización), estando motivado en su ambiente laboral y con ganas de especializarse para destacar y brindar adecuados resultados a la organización.

Como sexto objetivo específico: Identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores municipales de Ancash. Existiendo en los resultados una

predominancia de nivel medio de clima organizacional en los trabajadores ancashinos con el 25.9% (n=50), seguido por el nivel muy favorable con el 24.9% (n=48), el nivel favorable con el 23.3% (n=45), así como el nivel desfavorable con el 16.1% (n=31); al igual que en menor medida los trabajadores ancashinos tienen un nivel muy desfavorable con el 9.8% (n=19). Siendo contrario en el estudio de Torres et al. (2022) se evidencia una predominancia del nivel deficiente en el clima organizacional con el 64%, existiendo la misma predominancia de este nivel en sus dimensiones, denominadas, autorrealización (59%); involucramiento laboral (59%); supervisión (55%); comunicación (60%) y condiciones laborales (59%). Al igual que el estudio de Rosas (2020) quienes en trabajadores amazonenses quienes tuvieron una predominancia del nivel poco favorable con el 88%, seguido por el 12% que tuvo un nivel favorable.

Así los hallazgos, se pueden explicar mediante la teoría de Value Profit Chain (2002) donde refiere que los trabajadores que presentan y mantienen su estado de motivación idóneo, va ser un servidor productivo y leal, para lo cual, va a transmitir un buen trato y esto hará consigo de que sean fieles compradores de la empresa, por lo tanto, se van a mostrar resultados favorables y de excelencia, pues esto traerá consigo que la empresa se relacione mejor y forme un vínculo más estrecho con sus colaboradores.

Culminando con los objetivos, el séptimo objetivo específico: identificar el nivel de habilidades sociales en los trabajadores municipales de Ancash. Teniendo una predominancia de nivel medio de habilidades sociales en los trabajadores ancashinos con el 49.7% (n=96), seguido por el nivel bajo con el 26.4% (n=51); teniendo en menor medida los trabajadores un nivel alto con el 23.8% (n=46). Siendo contrario en el estudio de Torres et al. (2022) identificando que el 59% de los trabajadores chalacos tiene un nivel deficiente de habilidades sociales.

De este modo, la teoría humanista, quien menciona que todos los individuos vienen al mundo con la necesidad de socializar, pues teniendo como finalidad conseguir su bienestar, de este modo va a escalar la secuencia de la pirámide de requisito personal. De igual manera, Pereira y Loureiro (2015) manifiesta que el individuo siempre sostener el equilibrio entre ellos mismo y en cuanto a su

medio, estas situaciones se obtienen mediante el afrontamiento en los diversos contextos que se le presenten.

Finalmente, hay que resaltar que en presente estudio se han presentado algunas limitaciones a considerar en futuras investigaciones; siendo la principal, el uso del muestreo de tipo no probabilístico, involucrando que los hallazgos del estudio sean considerados en aquellas muestras que estén dentro los características inclusivas y exclusivas de selección; otra limitación, se destaca la cantidad muestral, los cuales por el tipo de muestreo, fueron reducidos a la posibilidad de acceso a la muestra, no obstante si se cumplió con el estimado de muestra obtenido mediante la fórmula de muestra finitas. Por todo lo antes mencionado, el estudio cumplió con el desarrollo de los objetivos planteados, permitiendo beneficiar a las entidades municipales ancashinas, permitiendo evidenciar la relación y niveles de la variable en la muestra, promoviendo métodos de intervención para mejorar el nivel de estas variables.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se pudo apreciar que el clima organizacional está vinculado de forma directa con las habilidades sociales, siendo evidenciado en la muestra que los trabajadores ancashinos que tengan mayor clima organizacional, tendrán mayores habilidades sociales.

Segunda: Se evidencio una mayor predominancia de nivel medio de clima organizacional en los trabajadores ancashinos, expresado en el 25.9 % (n=50).

Tercera: Se pudo apreciar una mayor predominancia de nivel medio en las habilidades sociales con el 49,9 % (n=96) en trabajadores municipales ancashinos.

Cuarta: Se pudo apreciar que el clima organizacional expresado en autorrealización, está vinculado de forma directa con las habilidades sociales, siendo evidenciado en la muestra que los trabajadores ancashinos que tengan mayor autorrealización, tendrán mayores habilidades sociales.

Quinta: Se pudo apreciar que el clima organizacional expresado en involucramiento laboral, está vinculado de forma directa con las habilidades sociales, siendo evidenciado en la muestra que los trabajadores ancashinos que tengan mayor involucramiento laboral, tendrán mayores habilidades sociales.

Sexta: Se pudo apreciar que el clima organizacional expresado en supervisión, está vinculado de forma directa con las habilidades sociales, siendo evidenciado en la muestra que los trabajadores ancashinos que tengan mayor supervisión, tendrán mayores habilidades sociales.

Séptima: Se pudo apreciar que el clima organizacional expresado en comunicación, está vinculado de forma directa con las habilidades sociales, siendo evidenciado en la muestra que los trabajadores ancashinos que tengan mayor comunicación, tendrán mayores habilidades sociales.

Octava: Se pudo apreciar que el clima organizacional expresado en condiciones laborales, está vinculado de forma directa con las habilidades sociales, siendo evidenciado en la muestra que los trabajadores ancashinos que tengan mayores condiciones laborales, tendrán mayores habilidades sociales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Continuar estudiando la relación entre ambas variables en la población estudiada para corroborar el vínculo entre ambas.

Segunda: Investigar la relación entre la variable clima organizacional y habilidades sociales, con otras variables como motivación laboral, estrés laboral, entre otros, en la muestra.

Tercera: Determinar la relación entre ambas variables, según variables sociodemográficas como género, área de trabajo, tipo de contrato, áreas de servicios, entre otros.

Cuarta: Identificar la relación entre las variables, mediante el uso de otra escala de medición, que contemplen las variables desde otras perspectivas teóricas distintas en la psicología.

Quinta: Obtener niveles de Clima organizacional, segmentando la muestra según sexo y edad.

Sexta: Obtener niveles de Habilidades sociales, segmentando la muestra según sexo y edad.

Séptima: En futuros estudios contemplar la posibilidad de realizar un muestreo probabilístico para poder generalizar los resultados a una mayor cantidad de trabajadores.

Octava: Comparar las perspectivas de las habilidades sociales y clima organizacional según el género, la edad, el tipo de trabajo, entre otros.

REFERENCIAS

- Ahmad, M. S., Khan, M. M., Mehmood, A., Ali, U., & Iqbal, M. N. (2021). Impact of Employee Perception Shaped by Despotic Leadership on the Job Performance of Employees: Investigating the Mediating Role of Work Engagement and the Moderating Role of Social Climate of Friendship Groups. *Journal of Management and Research*, 8(2), 62-97. <https://doi.org/10.29145/jmr/82/03>.
- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseño de investigación del comportamiento*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Araoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1). <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>.
- American Psychological Association APA (2010). Principios éticos de los Psicólogos y código de conducta. http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.Pdf
- Awai, N. S., Ganasegeran, K., & Manaf, M. R. A. (2021). Prevalence of workplace bullying and its associated factors among workers in a Malaysian public university hospital: a cross-sectional study. *Risk management and healthcare policy*, 14, 75. <https://doi.org/10.2147/rmhp.s280954>.
- Barrios Y (2020), clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio, Institución Educativa Santa Rosa de Lima, Colombia <https://www.redalyc.org/journal/279/27964922010/>
- Barbosa, L.; Mendonca, L; Vieira, J. (2016). Social Skills Program for Adolescents in Vulnerable Social Contexts. *PsicoUSF*, 21(3), 595-608. ISSN: 1413-8271.
- Beheshtifar, M., & Norozy, T. (2013). Social skills: A factor to employees' success. *International Journal of Academic Research in Business and social sciences*. https://hrmars.com/index.php/search/advance_search_res/YToyOntzOjE

6lmsiO3M6MTg6lmVtcGxveWVlcycgc3VjY2VzcyI7czoxOiJqIjtzOjE6ljiO
30.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Caballo, V (2002), *Manual de Evaluación y entrenamiento de las habilidades Sociales*. Editorial Siglo XXI de España.

Caicedo-Quiroz, P., Caicedo-Quiroz, R., Gutiérrez-Quiroz, C., & Cintra-Céspedes, A. (2022). Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas: Psychosocial risks and work environment in teachers of educational units. *Maestro y Sociedad*, 19(3), 1018-1029. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5650/5425>.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Contini, N. (2008). *Las habilidades Sociales en la Adolescencia Temprana: Perspectivas desde la Psicología Positiva*. *Psicod debate* 9 Psicología, cultura y sociedad, 15-27.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. Consejo - Directivo Nacional. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf.

- Chiavenato, I. (2010). *Clima Organizacional*.
<https://es.slideshare.net/MateriasUniversidad1/clima-organizacional-chiavenato-252648798>
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). Guía de autoayuda sobre tipos de intervención para manejar las emociones. *Guía) Editado Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)*.
- Escoda, E. (2013). *Habilidades sociales y de Comunicación del trabajo social*. Valencia: Tirand Humanidades.
- Fentie, E. T., Daba Wami, S., & Guyasa Kabito, G. (2021). Prevalence of burnout syndrome and associated factors among health care workers at public hospitals in Addis Ababa, Ethiopia: results from a cross-sectional study. *International Journal of Mental Health, 50(4)*, 368-380.
<https://doi.org/10.1080/00207411.2021.1946904>.
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 43(1)*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>.
- Gismero, E. (2010). *Manual de la Escala de Habilidades Sociales* (3a ed.). TEA, Ediciones, S.A
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós.
- Gutiérrez, KPM, Ramos, FRS y Dalmolin, GDL (2020). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de Punta Arenas, Chile. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0273>.
- Goldstein, A. (1978). *Escala de habilidades sociales*. Quinta edición. Editorial de Madrid: Madrid.

- Ivancevich, M. J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-HILL. Jimenez, J. (s.f.). Recuperado el 30 de Julio de 2015, de <http://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- Lin, M. P. (2020). Prevalence of internet addiction during the COVID-19 outbreak and its risk factors among junior high school students in Taiwan. *International journal of environmental research and public health*, 17(22), 8547. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228547>.
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>
- Mohd Aznan, E. A., Mohd Kassim, A. F., Othman, N., Md Yusuf, M. K., & Amir, N. H. (2019). The relationship between job satisfaction and social skill. *Jurnal Intelek*, 14(2), 251-256. <http://10.0.94.127/ji.v14i2.258>
- Muñoz, C., Crespi, P., & Angrehs, R. (2011). *Habilidades Sociales*. 1ª. Edición. Editorial Paraninfo SA.
- Nik Abdullah, N. A., Shekh Zain, R., Ismail, I., Azuha, A. A., & Hasanudin, S. F. (2020). Organizational Climate, Management Support, Workplace Relationships, and Job Stress among College Workers. In *Charting a Sustainable Future of ASEAN in Business and Social Sciences* (pp. 453-462). Springer, Singapore.
- Ramos, L. (2019) Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de cobranza coactiva Campo-I SUNAT. [Tesis, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1912>
- Santos, R. C., & Valqui, P. C. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. *REICE: Revista Electrónica de Investigación En Ciencias Económicas*, 8(16), 40-53. <https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10659>.
- Salkind, J. (1999). *Métodos de investigación*. (3ª ed.). Editorial Prentice Hall.

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Lima, Perú.
- Pan, L., Xu, Q., Kuang, X., Zhang, X., Fang, F., Gui, L., ... & Liu, H. (2021). Prevalence and factors associated with post-traumatic stress disorder in healthcare workers exposed to COVID-19 in Wuhan, China: a cross-sectional survey. *BMC psychiatry*, 21(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03589-1>.
- Pérez-Vallejo, C., & Fernández-Muñoz, J. J. (2020). Quality of leadership and organizational climate in a sample of spanish workers. The moderation and mediation effect of recognition and teamwork. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 32. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010032>.
- Pereira, K., & Loureiro, S. (2017). Associations between social skills and burnout dimensions in medical residents. *Estudos de Psicologia*. Sao Paulo, Brasil. doi:10.1590/1982-02752017000200009
- Petarli, G. B., Cattafesta, M., Viana, M. C. M., Bezerra, O. M. D. P. A., Zandonade, E., & Salaroli, L. B. (2022). Depression in Brazilian farmers: prevalence and associated factors. *Journal of mental health*, 1-9. <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3378rec.v9i2.2626>.
- Torres, M. A. V., Arriaga, L. R. R. Z., Millan, J. M. S., & Torres, K. R. (2022). Social skills and organizational climate in the Regional Management of Social Development of the Regional Government of Callao. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 26(114), 125-132. <https://doi.org/10.47460/uct.v26i114.597>.
- Yeganeh, A., Mosavi, F., Kaveiani, E., & Mohammadi, S. (2021). Explanation of the role of ethical climate & social undermining in employee job involvement. *International Journal of Ethics and Society*, 3(3), 53-60. <http://dx.doi.org/10.52547/ijethics.3.3.53>.

Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXOS 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: Clima organizacional y habilidades sociales en los trabajadores municipales. Ancash,2022

RAMIREZ ADVINCULA EDUARDO ANTONIO

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable X: Clima Organizacional</p>	<p>En cuanto al clima organizacional se puede definir como un conjunto del desempeño, actitudes y el comportamiento humano en el entorno mencionado principalmente. Como también, refiere que se debe analizar el efecto el ambiente en las organizaciones, como son recursos humanos, los objetivos, misiones y estrategias externos. Iglesias et al., (2020).</p> <p><u>Referencia:</u> Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. MedSur, 18(6), 1189-1197. http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X/ms-18-06-1189.pdf</p>	<p>La variable clima organizacional es conjunto del desempeño, actitudes y el comportamiento humano en el entorno mencionado principalmente. Como también, refiere que se debe analizar el efecto el ambiente en las organizaciones, como son recursos humanos, los objetivos, misiones y estrategias externas en los trabajadores municipales Ancash,2022. La cual está compuesta por 5 dimensiones, las cuales son: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, comunicación, condiciones laborales</p>	<p>Dimensión 1: Autorrealización Definición: esto hace referencia al sentimiento que tiene el colaborador en cuanto a sus objetivos o metas, estos ya sean en el ámbito personal y profesional <u>Referencia:</u> Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú.</p> <p>Dimensión 2: Involucramiento laboral Definición: refiere los trabajadores van a identificar los valores y compromiso para con la institución o empresa, para su consecutivo crecimiento. <u>Referencia:</u> Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú.</p> <p>Dimensión 3: Supervisión Definición: Esto implica que los jefes de la empresa realizaran las supervisiones correspondientes a sus trabajadores, con el fin de calificar el desarrollo que se viene dando en la empresa o institución <u>Referencia:</u> Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú.</p> <p>Dimensión 4: condiciones laborales Definición: Hace referencia a que la empresa brinda las herramientas necesarias para que sus trabajadores pueden desempeñarse sin dificultad para lograr las metas establecidas en la empresa, generando elementos económicos y grados de reconocimiento <u>Referencia:</u> Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú.</p> <p>Dimensión 5: Comunicación Definición: Es fundamental para el desarrollo de la empresa, ya que, esto generara una buena atención a los colaboradores y usuarios, empleando una comunicación con claridad, coherencia y fluidez. <u>Referencia:</u> Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existen oportunidades de progresar en la institución • Se siente comprometido con el éxito de la organización • El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan • Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo • Los compañeros de trabajo cooperan entre si • El jefe se interesa por el éxito de sus empleados • Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo • En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo • En mi oficina, la información fluye adecuadamente • Los objetivos de trabajo son retadores • Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo • Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización • La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea • En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa • Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades • Se valora los altos niveles de desempeño • Los trabajadores están comprometidos con la organización • Se percibe la preparación necesaria para realizar el trabajo • Existen suficientes canales de comunicación • El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado 	<p>Ordinal</p> <p>Muy desfavorable (1)</p> <p>Desfavorable (2)</p> <p>Medio (3)</p> <p>Favorable (4)</p> <p>Muy favorable (5)</p> <p>Niveles <u>Muy desfavorable</u> <u>[1- 50]</u></p> <p><u>Desfavorable</u> <u>[50- 100]</u></p> <p><u>Medio</u> <u>[100- 150]</u></p> <p><u>Favorable</u> <u>[150 - 200]</u></p> <p><u>Muy favorable</u> <u>[200- 250]</u></p> <p>Nº reactivos: 50 ítems</p>

<p>VARIABLE Y: Habilidades sociales</p>	<p>Dongil y Cano (2014) manifiesta que las personas con habilidades sociales van a tener la capacidad de expresar deseos, opiniones, sentimientos, pensamientos o necesidades, estos en distintas situaciones o contextos, es así como no van a expresar o mostrar emociones negativas, como la ansiedad, la tensión, entre otros.</p> <p>Referencia</p> <p>Dongil, E., & Cano, A. (2014). Guía de autoayuda sobre tipos de intervención para manejar las emociones. <i>Guía Editado Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)</i>.</p>	<p>La variable habilidades sociales, es la capacidad de expresar deseos, opiniones, sentimientos, pensamientos o necesidades, estos en distintas situaciones o contextos, es así como no van a expresar o mostrar emociones negativas, como la ansiedad, la tensión, entre otros en los trabajadores municipales Ancash, 2022</p> <p>La cual está compuesta por 6 dimensiones, las cuales son:</p> <p>Autoexpresión en situaciones sociales, defensa de los derechos como consumidor, enfado y disconformidad, decir no y cortar interacciones, iniciar interacción con el sexo opuesto</p>	<p>Dimensión 1: Autoexpresión de situaciones sociales Definición: Es toda capacidad de igual importancia con respecto a expresiones acerca de uno mismo es decir en cuanto a una manera espontánea y sin ansiedad así mismo en efecto las distintas situaciones sociales tal como de la misma forma son entrevistas laborales, tiendas, lugares oficiales, grupos y reuniones sociales Referencia: Dongil, E., & Cano, A. (2014). Guía de autoayuda sobre tipos de intervención para manejar las emociones. <i>Guía Editado Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)</i>.</p> <p>Dimensión 2: Defensa de los propios derechos Definición: Se define de todos modos como también la capacidad de expresión tal es el caso de igual importancia conductas asertivas frente a desconocidos en defensa de los propios derechos inclusive en situaciones de consumo de la misma forma no dejar que entre alguien a la fila o por ejemplo en una tienda, pedir a alguien que habla en el cine, pedir descuentos, devolver un objeto que esta malogrado. Referencia: Dongil, E., & Cano, A. (2014). Guía de autoayuda sobre tipos de intervención para manejar las emociones. <i>Guía Editado Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)</i>.</p> <p>Dimensión 3: Expresión de enfado o disconformidad Definición: Es toda capacidad de poder así como expresar enfado, sentimientos negativos justificados y así mismo desacuerdos con otras personas. Referencia: Dongil, E., & Cano, A. (2014). Guía de autoayuda sobre tipos de int ervención para manejar las emociones. <i>Guía Editado Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)</i></p> <p>Dimensión 4: Decir no y cortar interacciones Definición: Se refiere a toda habilidad sobre todo para cortar interacciones de todos modos que no se quieren mantener en otras palabras por otra parte con un vendedor, amigos que quieren seguir hablando en un momento que deseamos interrumpir dicha conversación, inclusive personas con las que no se desea seguir saliendo y el mantener una relación también el negarse a prestar algo cuando nos disgusta hacerlo Referencia: Dongil, E., & Cano, A. (2014). Guía de autoayuda sobre tipos de intervención para manejar las emociones. <i>Guía Editado Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)</i></p> <p>Dimensión 5: Hacer peticiones Definición: Esta también refleja tal como la expresión de peticiones a otras personas de algo que nosotros deseamos ya sea que un amigo nos devuelva algo que inclusive préstamos y en todo caso que también nos haga un favor en situaciones como por ejemplo en un restaurante cuando se consume, cuando así mismo nos traen algo tal es el caso cuando pedimos y deseamos cambiarlo similarmente en una tienda inclusive que nos dio mal el cambio. Referencia: Dongil, E., & Cano, A. (2014). Guía de autoayuda sobre tipos de intervención para manejar las emociones. <i>Guía Editado Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)</i></p> <p>Dimensión 6: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto Definición: Se describe como habilidades para iniciar interacción con el sexo opuesto por ejemplo cuando se da una conversación así mismo pedir una cita y de todos modos también poder hacer espontáneamente un cumplido, halago y así mismo hablar con alguien que resulta atractivo Referencia: Dongil, E., & Cano, A. (2014). Guía de autoayuda sobre tipos de intervención para manejar las emociones. <i>Guía Editado Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • A veces evito a hacer preguntas por miedo a ser estúpido • Me cuesta telefonar a tiendas, oficinas, para preguntar algo • Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo • Cuando en una tienda atienden a alguien que entro después que yo, me quedo callado • Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, paso un mal rato para decirle que no • A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que deje prestado • Si en un restaurant no me traen la comida como lo había pedido, llamo al camarero y pido que me lo hagan de nuevo • A veces no se que decir a personas atractivas al sexo opuesto • Muchas veces cuando tengo que decir un halago no que decir • Tiendo a guardar mis opiniones a mi mismo • A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería • Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucho apuro pedirle que se calle • Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo, prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso • Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla • Hay determinadas cosas que me disgustan prestar, pero si me las piden, no sé cómo negarme • Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me dan dado mal vuelto, regreso allí a pedir el cambio correcto • No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta • Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa me acerco y converso con ella • Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás • Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas de presentación a tener que pasar por entrevistas personales 	<p>Ordinal</p> <p>En la mayoría de las veces = (A)</p> <p>Alguna vez me ocurra = (B)</p> <p>Aunque no siempre = (C)</p> <p>Me sentirá así en la mayoría de los casos = (D)</p> <p>Niveles</p> <p>Bajo en HH. SS (0 -25)</p> <p>Medio en HH. SS (26-74)</p> <p>Alto en HH. SS (75 -a más)</p> <p>N° reactivos: 33 ítems</p>
--	---	---	---	--	---

Anexo 2:

Tema	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Tipo y esquema de investigación
Clima organizacional y habilidades sociales en los trabajadores municipales Ancash, 2022	Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales Ancash, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y las habilidades sociales en los Trabajadores municipales Ancash, 2022	Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales.	CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorealización	Desarrollo personal y Profesional y oportunidades empresariales	10 ítems	Ordinal Muy desfavorable (1) Desfavorable (2) Medio (3) Favorable (4) Muy favorable (5)	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, CONCYTEC, 2021). Diseño no experimental.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Método Cuantitativo</p>
	Problemas Específicos a. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional que presentan los trabajadores municipales Ancash, 2022?	Objetivos específicos: a. Identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores municipales.	Hipótesis específicas a. El nivel de clima organizacional que presentan los trabajadores municipales es bajo		Involucramiento Laboral	Compromiso para el cumplimiento y desarrollo de valores organizacionales	10 ítems		
	b. ¿Cuál es el nivel de habilidades sociales que presentan los trabajadores municipales Ancash, 2022?	b. Identificar el nivel de habilidades sociales en los trabajadores municipales Ancash, 2022	b. El nivel de habilidades sociales en los trabajadores municipales es bajo		Supervisión	Orientación y enseñanza en las tareas para su desempeño diario	10 ítems		
	c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales Ancash, 2022?	c. Establecer la relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales.	c. La relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales es directa y significativa		Comunicación	Comunicación Asertiva para el funcionamiento interno de la Empresa	10 ítems		
	d. ¿Cuál es la relación entre la dimensión	d. Establecer la relación entre la dimensión	d. La relación entre la dimensión		Condiciones Laborales	Recursos Materiales y relaciones psicosociales para alcanzar satisfacción personal	10 ítems		

involucramiento laboral del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales Ancash,2022?

e. ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales Ancash,2022?

f. ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y las habilidades sociales en los trabajadores municipales? Ancash,2022?

g. ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones labores del clima organizacional y las habilidades Sociales de los trabajadores municipales Ancash,2022?

involucramiento laboral del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales Ancash,2022

e. Establecer la relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales Ancash,2022.

f. La relación entre la dimensión comunicación y las habilidades sociales en los trabajadores municipales. Ancash,2022

g. Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y las habilidades sociales de los trabajadores municipales. Ancash,2022.

involucramiento laboral del clima organizacional y las habilidades Sociales en los trabajadores municipales es directa y significativa

e. La relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y las habilidades sociales en los trabajadores municipales es directa y significativa

f. La relación entre la dimensión comunicación y las habilidades sociales en los trabajadores municipales es directa y significativa

g. La relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y las habilidades sociales de los trabajadores municipales es directa y significativa

HABILIDADES SOCIALES

Autoexpresión en situaciones sociales	Autoconocimiento social	8 ítems
Defensa de los propios derechos como consumidor	Derechos y Socialización	5 ítems
Expresión de enfado y disconformidad	Emociones Negativas	4 ítems
Decir no y cortar interacciones	Aciertos y deaciertos	6 ítems
Hacer peticiones	demandas	5 ítems
iniciar interacciones opuestas con el sexo opuesto	Interacción social grupal	5 ítems.

Ordinal
En la mayoría de las veces = (A)
Alguna vez me ocurra = (B)
Aunque no siempre = (C)
Me sentirá así en la mayoría de los casos = (D)

Técnica de recolección de datos:
Encuesta

Muestra 150 -200

Anexo 3: Instrumento

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC- PROTOCOLO

DATOS PERSONALES:

Edad: Sexo: Femenino () Masculino () Condición Laboral: Nombrado() Contratado ()

Tiempo de servicio Lugar de trabajo

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder que acuerdo al que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa la que refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas

N°	Items	1	2	3	4	5
		Ninguno	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	<i>El jefe se interesa por el éxito de sus empleados</i>					
7	<i>Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo</i>					
8	<i>En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo</i>					
9	<i>En mi oficina, la información fluye adecuadamente</i>					
10	<i>Los objetivos de trabajo son retadores</i>					
11	<i>Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo</i>					
12	<i>Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización</i>					
13	<i>La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea</i>					
14	<i>En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa</i>					
15	<i>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas y responsabilidades</i>					
16	<i>Se valora los altos niveles de desempeño</i>					

17	<i>Los trabajadores están comprometidos con la organización</i>					
18	<i>Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo</i>					
19	<i>Existen suficientes canales de comunicación</i>					
20	<i>El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado</i>					
21	<i>Los supervisores expresan reconocimiento por los logros</i>					
22	<i>En la oficina hacen mejor las cosas cada día</i>					
23	<i>Las responsabilidades del puesto están claramente definidas</i>					
24	<i>Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía</i>					
25	<i>Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda</i>					
26	<i>Las actividades que se trabajan permiten aprender y desarrollarse</i>					
27	<i>Cumplir con las tareas diarias permite el desarrollo del personal</i>					
28	<i>Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades</i>					
29	<i>En la organización se afrontan y superan los obstáculos</i>					
30	<i>Existe buena administración de los recursos</i>					
31	<i>Los jefes promueven la capacidad que se necesita</i>					
32	<i>Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante</i>					
33	<i>Existen normas y procedimientos como guías de trabajo</i>					
34	<i>La institución fomenta y promueve la comunicación interna</i>					
35	<i>La remuneración es atractiva a comparación de otras organizaciones</i>					
36	<i>La empresa promueve el desarrollo del personal</i>					
37	<i>Los productos y servicios de la organización son motivo de orgullo del personal</i>					
38	<i>Los objetivos de trabajo están claramente definidos</i>					
39	<i>El supervisor escucha los planteamientos que se le hace</i>					

40	<i>Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución</i>					
41	<i>Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras</i>					
42	<i>Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución</i>					
43	<i>El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos</i>					
44	<i>Existe colaboración del personal de las diversas oficinas</i>					
45	<i>Se dispone de tecnología que facilite el trabajo</i>					
46	<i>Se reconocen los logros en el trabajo</i>					
47	<i>La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral</i>					
48	<i>Existe un trato justo en la organización</i>					
49	<i>Se conocen los avances de otras áreas de la organización</i>					
50	<i>La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros</i>					

ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

Datos Personales

Edad: Sexo: Femenino () Masculino() **Situación laboral:** Nombrado () Contratado ()

Tiempo de servicio. Lugar de trabajo:.....

INSTRUCCIONES:

Lea, atentamente y responda con la sinceridad del caso, en la medida que usted se identifica o no con cada una de las frases. Encierre con un círculo la letra escogida a la derecha

Para responder utilice la siguiente clave:

A = No me identifico, en la mayoría de las veces no me ocurre o no lo haría.

B = No tiene que ver conmigo, aunque alguna vez me ocurra

C = Me describe aproximadamente, aunque no siempre actúe así o me sienta así

D = Muy de acuerdo, me sentiría así o actuaría así en la mayoría de los casos

1. A veces evito hacer preguntas por miedo a ser estúpido	A B C D
2. Me cuesta telefonar a tiendas, oficinas, etc. para preguntar algo	A B C D
3. Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo.	A B C D
4. Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entro después que yo, me quedo callado.	A B C D
5. Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto , paso un mal rato para decirle que "NO"	A B C D
6. A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que deje prestado.	A B C D
7. Si en un restaurant no me traen la comida como le había pedido, llamo al camarero y pido que me hagan de nuevo.	A B C D
8. A veces no sé qué decir a personas atractivas al sexo opuesto.	A B C D
9. Muchas veces cuando tengo que hacer un halago no sé qué decir.	A B C D
10. Tiendo a guardar mis opiniones a mí mismo	A B C D
11. A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	A B C D
12. Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucho apuro pedirle que se calle.	A B C D
13. Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso.	A B C D
14. Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	A B C D
15. Hay determinadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden, no sé cómo negarme.	A B C D

16. Si salgo de una tienda y me doy cuenta de que me han dado mal vuelto , regreso allí a pedir el cambio correcto	A B C D
17. No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	A B C D
18. Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa y me acerco a entablar conversación con ella.	A B C D
19. Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás	A B C D
20. Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas de presentación a tener que pasar por entrevistas personales.	A B C D
21. Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	A B C D
22. Cuando un familiar cercano me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi enfado.	A B C D
23. Nunca se como “cortar “a un amigo que habla mucho	A B C D
24. cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión	A B C D
25. Si un amigo al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, se lo recuerdo.	A B C D
26. Me suele costar mucho pedir a un amigo que me haga un favor.	A B C D
27. Soy incapaz de pedir a alguien una cita	A B C D
28. Me siento turbado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico	A B C D
29. Me cuesta expresar mi opinión cuando estoy en grupo	A B C D
30. Cuando alguien se me” cuele” en una fila hago como si no me diera cuenta.	A B C D
31. Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera, o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados	A B C D
32. Muchas veces prefiero callarme o “quitarme de en medio “para evitar problemas con otras personas.	A B C D
33. Hay veces que no se negarme con alguien que no me apetece pero que me llama varias veces.	A B C D
TOTAL	

Anexo 4: Fórmula para calcular la muestra

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

Dónde:

Símbolo	Leyenda
Z	nivel de confianza (1.5)
P	proporción (0.5)
Q	proporción (0.5)
N	tamaño poblacional (386)
E	error de muestreo (0.05)
N	Muestra (193)

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS: Criterios de jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Karina Paola Sánchez Llanos**

DNI: **40639063**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Doctora en psicología	2017/2020
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2021	Docente
02					

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 -----



Karina Sánchez Llanos
PSICOLOGA
CPSR. 23810

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

09 de noviembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Karina Paola Sánchez Llanos**

DNI: **40639063**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Doctora en psicología	2017/2020
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2021	Docente
02					

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 -----


Karina Sánchez Llanos
PSICOLOGA
CPSP. 23810

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE -----

09 de noviembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / ~~Dr.~~ Manuel Cornejo del Carpio

DNI: 08823488

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad inca Garcilaso De La Vega	BACHILLER EN PSICOLOGIA	1980
02	Universidad inca Garcilaso De La Vega	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1997
03	Universidad inca Garcilaso De La Vega	MAESTRO EN TERAPIA COGNITIVA- CONDUCTUAL DE LOS TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS Y PSIQUIÁTRICOS	2009-2010
04	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en psicología	2017/2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cesar Vallejo	Docente	Lima	2015	Docente
02					

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 -----


Manuel Cornejo del Carpio
PSICOLOGO
C.Ps.P. 5916

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
27 de octubre

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / ~~Dr.~~ Manuel Cornejo del CarpioDNI: 08823488**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad inca Garcilaso De La Vega	BACHILLER EN PSICOLOGIA	1980
02	Universidad inca Garcilaso De La Vega	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1997
03	Universidad inca Garcilaso De La Vega	MAESTRO EN TERAPIA COGNITIVA- CONDUCTUAL DE LOS TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS Y PSIQUIÁTRICOS	2009-2010
04	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en psicología	2017/2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cesar Vallejo	Docente	Lima	2015	Docente
02					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **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 _____

 Manuel Cornejo del Carpio
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 5916
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
27 de octubre

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / M^g: Barboza Zelada, Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en psicología	2013-2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cesar Vallejo	Docente- asesor metodológico	Lima	2010	Asesor metodológico
02					

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



Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
N° 74. P. 3516

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

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada, Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en psicología	2013-2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cesar Vallejo	Docente-asesor metodológico	Lima	2010	Asesor metodológico
02					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
DNI: 07068974

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

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ~~Neyra~~ castilla, Orietta Mireya
DNI: 10588463

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO	Doctora en psicología	2018-2021
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cesar Vallejo	Docente	Lima		Docente
02					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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-----


Mireya Neyra Castilla
Ψ PSICÓLOGA
C.P.S. 10298

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

01 de noviembre

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ~~Neyra castilla, Orietta Mireya~~
DNI: 10588463

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO	Doctora en psicología	2018-2021
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cesar Vallejo	Docente	Lima		Docente
02					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Mireya Neyra Castilla
PSICOLOGA
C.P.E. 10298

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

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

01 de noviembre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE PASCUAL APOLAYA SOTELO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y HABILIDADES SOCIALES EN LOS TRABAJADORES MUNICIPALES. ANCASH, 2022.

", cuyo autor es RAMIREZ ADVINCULA EDUARDO ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHIMBOTE, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE PASCUAL APOLAYA SOTELO DNI: 10712595 ORCID: 0000-0002-8484-8476	Firmado electrónicamente por: JAPOLAYAS el 20- 01-2023 13:10:17

Código documento Trilce: TRI - 0521934