



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Programa de habilidades sociales en el clima organizacional
de las instituciones educativas del distrito de Casa Grande-
Ascope-2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión
Educativa**

AUTORA:

Mayo Alor, Cecilia Lucila (orcid.org/0009-0004-9037-6585)

Portal Roncal, Graciela (orcid.org/0009-0008-0663-3577)

ASESOR:

Mg. Leyva Aguilar, Nolberto(orcid.org/0000-0002-3697-7361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovación Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

**TRUJILLO - PERÚ
2017**

Dedicatoria

A Dios, por guiarnos en nuestra labor docente, A nuestros estudiantes razón de nuestra práctica pedagógica; A nuestros familiares por el apoyo constante.

Cecilia y Graciela

Agradecimiento

Al equipo directivo de las Instituciones educativas que permitieron la realización de la presente investigación.

Las autoras

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

Yo, Mg. Nolberto Leyva Aguilar docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Programa de habilidades sociales en el clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de Casa Grande-Ascope-2017., del estudiante PORTAL RONCAL GRACIELA he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 12 de Abril del 2017

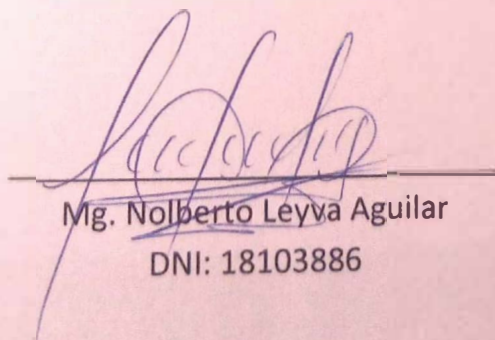

Mg. Nolberto Leyva Aguilar
DNI: 18859797

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

Yo, Mg. Nolberto Leyva Aguilar docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; Y revisor del trabajo académico titulado: Programa de habilidades sociales en el clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de Casa Grande-Ascope-2017-, del estudiante MAYO ALOR CECILIA LUCILA he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 12 de Abril del 2017


Mg. Nolberto Leyva Aguilar
DNI: 18103886



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PORTAL RONCAL GRACIELA, MAYO ALOR CECILIA LUCILA estudiantes de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de habilidades sociales en el clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de Casa Grande-Ascope-2017.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAYO ALOR CECILIA LUCILA DNI: 18103886 ORCID: 0009-0004-9037-6585	Firmado electrónicamente por: CLMAYO el 11-07-2024 00:19:39
PORTAL RONCAL GRACIELA DNI: 18859797 ORCID: 0009-0008-0663-3577	Firmado electrónicamente por: GPORTAL el 10-07- 2024 17:33:46

Código documento Trilce: INV - 1272208

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Trabajos previos	10
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	12
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos.....	31
II. Metodología	32
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables y operacionalización.....	32
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	36
III. Resultados.....	37
IV. Discusión	53
V. Conclusiones	57
VI. Recomendaciones	58
VII. Propuesta	59
VIII. Referencias	82
Anexos	

Instrumentos de recolección de datos

Entrevistas

Guía de observación

Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio

Otras evidencias

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objeto de determinar el nivel de influencia de la aplicación del Programa de Habilidades Sociales en el clima organizacional de las I.E. N° 81514 “Francisco Bolognesi” y de la I.E. N° 81515 “Miguel Grau” del Distrito de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

La presente investigación ha utilizado el diseño de investigación cuasiexperimental con pre-prueba y post-prueba con dos grupos (experimental y control), empleando para ellos la escala de medición del clima organizacional de Sonia Palma. Los resultados de la pre-prueba obtenidos fueron que el clima organizacional se encontró en un nivel regular, por lo que se aplicó un programa de habilidades sociales en el grupo experimental.

De acuerdo a los resultados el grupo experimental alcanzó mejores resultados así tenemos que el 75% de docentes manifestó que el clima era favorable y un 13% muy favorable en relación al grupo control el 83% estuvo en nivel regular y el 17% en que el clima es deficiente. Así en las dimensiones auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral.

Según la prueba de hipótesis utilizada de la U de Mann Whitney cuyo valor La aplicación del Programa de Habilidades Sociales influye significativamente en el Clima Organizacional de la I.E. N° 81514 “Francisco Bolognesi” y de la I.E. N° 81515 “Miguel Grau” del Distrito de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por “z”= 6.620 > 1,7139, y es significativa por p –valor 0.000 < 0.05.

Palabras clave: Habilidades sociales, clima organizacional, autorrealización, involucramiento laboral, comunicación.

ABSTRACT

The present research was developed in order to determine the level of influence of the application of the Social Skills Program in the organizational climate of the I.E. N° 81514 "Francisco Bolognesi" and the I.E. N° 81515 "Miguel Grau" of the District of Casa Grande - Province of Ascope, 2017.

The present research has used the quasi-experimental research design with pre-test and post-test with two groups (experimental and control), using for them the scale of measurement of the organizational climate of Sonia Palma. The pre-test results obtained were that the organizational climate was found at a regular level, so we applied a social skills program in the experimental group. According to the results, the experimental group achieved better results so that 75% of teachers said that the climate was favorable and 13% very favorable in relation to the control group, 83% were in the regular level and 17% in that the Climate is poor. Thus in the dimensions self-realization, labor involvement, supervision, communication and work status. According to the hypothesis test used of the U of Mann Whitney whose value The application of the Social Skills Program influences significantly in the Organizational Climate of the I.E. N° 81514 "Francisco Bolognesi" and the I.E. N° 81515 "Miguel Grau" of the District of Casa Grande - Province of Ascope, 2017, demonstrated by " $z = 6,620 > 1,7139$ ", and is significant by p -value $0.000 < 0.05$.

Key words: Social skills, organizational climate, self-realization, work involvement, communication

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día se está tomando en cuenta, de manera relevante las relaciones humanas dentro de las instituciones, logrando a ocupar una primera atención de los expertos en gestión Organizacional. Donde se comprende al hombre como un ser social, que necesita de de su medio su crecimiento como individuo completamente; por ello, es necesario el fortalecimiento de habilidades que hagan posible, interrelaciones que resulten provechosas y efectivas.

El clima organizacional constituye un mecanismo importante en la agenda de investigación, pues se cree que debe priorizarse este tipo de investigación, principalmente a nivel educativo y nacional. Sin embargo, el campo educativo no está exento por lo que siempre debe conseguir el logro de sus objetivos para brindar un eficiente servicio a los estudiantes y demás integrantes de la organización, porque constituyen las partes funcionales de estas organizaciones. Para lograr la satisfacción de cada uno de los usuarios, se necesita motivarlos para poder lograr mejores resultados y así acompañarlos para el logro efectivo de cada objetivo propuesto. Por ende, mediante el estudio se busca aportar con un mecanismo para tomar decisiones favorables a la institución educativa, objeto de este estudio.

En la actualidad, el Ministerio de Educación ha impulsado el fortalecimiento de la gestión escolar de los directivos de diversas instituciones educativas con programas de especialización e inducción, pero a pesar de ello, aún no se logra consolidar un clima organizacional favorable para desarrollar un proceso educativo efectivo debido a que aún se observan continuos conflictos.

Asimismo, esta situación problemática se hace notar cuando el Ministerio de Educación pone a disposición del público la plataforma virtual SISEVE para reportar las quejas y/o denuncias sobre violencia escolar, maltrato, agresiones o conflictos que ponen en riesgo el logro de un clima institucional acogedor en las instituciones educativas, elemento básico para

garantizar una convivencia armoniosa y la consecuente mejora de los logros de los aprendizajes

A nivel regional, son muchos los casos reportados y que la Gerencia Regional La Libertad (GRELL) recoge acerca de frecuentes enfrentamientos entre la plana docente, profesores apoderados, docentes y directivos, directivos y padres de familia., agudizando con esta situación la realidad problemática que coloca en cuestión las habilidades sociales puesta en práctica.

En la I.E. N° 81514 “Francisco Bolognesi” se pudo apreciar un conjunto de actitudes que dificultan las relaciones humanas entre docentes, administrativos y directivo; con actitudes como resistencia al cambio y al trabajo en equipo COMO: indiferencia al progreso organizacional, poca disposición para trabajar colaborativamente, poca participación en las labores planificadas que implican el uso de horas fuera del horario, escasa comunicación, entre otros.

De igual forma en la I.E. N° 81515 “Miguel Grau” se observó una situación parecida a la institución antes mencionada, con la única diferencia que el personal que labora es de mayor cantidad.

Por estas razones, se considera necesario direccionar nuestro objeto de estudio para llevar a cabo un de Programa de Habilidades Sociales para mejorar el nivel de interacción social, a través de relaciones interpersonales favorables que repercutan en el desarrollo de destrezas para trabajar, ejecución de tareas grupales, aptitudes de integración social, lo cual influirá directamente en el fortalecimiento del clima organizacional.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Bedoya y otros (2011), estudió el clima organizacional y la calidad educativa en la Universidad de San Buenaventura. Investigan sobre el clima organizacional, en sus dimensiones: creencia compartida, sentido comunitario y liderazgo directivo para determinar cómo se produce la integración social de las dimensiones, tanto de manera individual y grupal. En este trabajo, las peculiaridades del clima escolar que caracterizan a las instituciones educativas, revelan las características que dificultan su funcionamiento efectivo. Concluye que las causas del clima en las instituciones educativas son

multifacéticas, por lo que esta investigación confirma que el clima se integra en un concepto entre lo que sucede entre los sistemas sociales, sistemas educativos de las municipalidades, sistemas sectoriales y sistemas educativos nacionales, además de lo que sucede dentro de las instituciones educativas.

Rivera (2000), investigó el clima organizacional y la reforma educativa llevado a cabo en la Universidad de Antofagasta - Chile, para obtener el Grado Académico de maestría. Para el autor, la medición del clima organizacional de las escuelas se cita como una razón importante que permite valorar como la interacción contribuye o deteriora la implementación de reformas educativas. El aporte de este estudio se basa en la forma como se describe el clima organizacional en distintas instituciones educativas de Antofagasta, después de una década de la aprobación de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), actual marco reformador de la educación en Chile.

A nivel Nacional

Bustamante (2007), aplicó un programa de “Manejo de conflictos” en el fortalecimiento del clima organizacional en una institución educativa de menores del distrito de Morrote, provincia de Lambayeque”. Concluyó lo siguiente; El nivel de manejo de conflictos fortalece significativamente el nivel de clima organizacional en la I.E. “Miguel Grau Seminario”. Determinó, además, que la aplicación del programa “Manejo de Conflictos” mejoró significativamente el nivel de cada una de las dimensiones del clima organizacional de la institución estudiada. Estos resultados se confirmaron a partir del contraste de los datos obtenidos mediante la prueba t que compara los resultados antes y después de aplicar el programa.

A Nivel Regional

Mendoza (2005) investigó cómo influye un programa de capacitación sobre liderazgo transformacional en el clima organizacional de las escuelas parroquiales de Florencia de Mora. Para ello, llevó a cabo una investigación aplicada, cuasiexperimental. Concluyó que el programa de formación de líderes transformacionales influyó significativamente mejorando el nivel de clima organizacional en cada escuela parroquial de la muestra Después de

aplicar el programa, el nivel de clima organizacional en las escuelas parroquiales del Florencia de Mora pasó de regular a muy bueno.

Loyola (2006) aplicó un programa de habilidades sociales en la mejora de las relaciones interpersonales en estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. N°80825 “Virgen del Carmen” de Poroto”. Entre sus conclusiones destaca que, al comparar las pruebas previa y posterior, los estudiantes del grupo experimental lograron mejoras cualitativas en las variables interpersonales, con un aumento en la proporción de niveles altos (97%) y una disminución en la proporción de niveles medio y bajo. Por otro lado, los estudiantes del grupo control no mostraron cambios significativos en las relaciones interpersonales del distrito de Florencia de Mora de acuerdo a los resultados de la variable. Utilizando la puntuación de habilidades sociales, las relaciones interpersonales en el grupo experimental mejoraron significativamente, siendo muy importante la intervención docente de la autora de este estudio.

Huayán (2008) estudió el clima organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa “Carlos Gutiérrez Noriega” de Chepén. En el estudio se concluye que existió una relación directa significativa entre el clima organizacional y la gestión de la formación debido a que el coeficiente de Spearman = 0.5953 indica que si el clima organizacional mejora, también lo hará la gestión pedagógica.

Tantaléan (2003) llevó a cabo la investigación “Relación entre el clima organizacional de la Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo con el nivel de autoestima de los alumnos del segundo grado de secundaria en el año 2002”. Universidad Nacional de Trujillo. Se concluye que el nivel de autoestima de los estudiantes se relaciona directamente con el clima organizacional en la Gran Unidad Escolar.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Programa Educativo

De acuerdo a Juan Pablo II (2004), un programa educativo constituye una propuesta que posibilita el desarrollo de iniciativas que promueven el autoaprendizaje de los usuarios, proporcionando los recursos cognitivos

que permiten a los distintos integrantes de la comunidad educativa, maximizar su aprendizaje, pueden decidir sobre las actividades a llevar a cabo, la profundidad del tema y la autonomía laboral.

Características de un Programa Educativo

- Versatilidad: se entiende como se adapta a diferentes entornos que dan funcionalidad a propios programas y como se adaptan las herramientas y estrategias didácticas a los diferentes entornos educativos y experiencias que posee el docente de la institución educativa. Para darle mayor versatilidad, este programa incluye las siguientes cualidades:
 - Es programable
 - Es abierto
 - Promueve el uso de materiales.
- Calidad del contenido: Considera la selección y estructura del contenido de acuerdo a las características del usuario.
- Originalidad y uso de tecnologías avanzadas: En este caso el programa proporciona material que inherentemente mejora el proceso, promueve la integración de ideas y creatividad, posibilita la práctica de nuevos métodos y reduce el tiempo y esfuerzo requerido para el aprendizaje.
- Capacidad de motivación: Los docentes están significativamente empoderados y se mantiene el interés de los estudiantes
- Adecuación al ritmo de trabajo de los usuarios y: Se debe tener en cuenta las características de inicio (desarrollo cognitivo, habilidades, intereses, necesidades) de los docentes destinatarios del programa y su evolución en el tiempo.
- El potencial de los recursos de enseñanza-aprendizaje: Permiten desarrollar estrategias metodológicas y habilidades metacognitivas de aprendizaje de cada docente para que pueda regular y evaluar sus actividades educativas.

Tipos de Programa Educativo

De acuerdo con Juan Pablo II (2004) se tienen los tipos de programa que se

De acuerdo la cobertura temporal, los programas pueden ser a largo, mediano y corto plazo

Si se toma en cuenta la funcionalidad, se tiene programas de:

- Educación inicial
- Educación superior universitaria
- Enseñanza

Tomando en cuenta las áreas curriculares, se tiene programas de:

- Personal social
- Ciencia y ambiente

De acuerdo al énfasis científico y axiológico, los programas pueden sustentarse en:

- Teoría de Piaget
- Teoría de las inteligencias múltiples.

1.3.2. Habilidades Sociales

Definición

Las habilidades sociales toman se basan en modelos que provee la psicología social. Al respecto Abarca e Hidalgo (1992) citando a Fernández y Carboles, consideran las habilidades sociales como la capacidad de un individuo para observar, comprender, interpretar y responder a los estímulos provenientes de la sociedad, especialmente a los que resultan de las acciones de los demás.

Caballo (1993:6) en 1986 creía que “la conducta de habilidades sociales es una serie de conductas en las que los individuos expresan sentimientos, deseos, actitudes, creencias o derechos en una conversación interpersonal que le permiten resolver problemas inmediatos una situación presente reduciendo la posibilidad de problemas en el futuro. El autor propone también que las habilidades sociales constituyen un grupo de

de comportamientos dados entre las personas, que dan lugar a una comunicación eficaz con los de su entorno basada en sus propósitos y principios de respeto mutuo” (1993: 7).

Monjas (1997:28) afirma que “Las habilidades sociales son habilidades conductuales o sociales determinadas que se requieren para realizar de manera competente tareas de naturaleza interpersonal (como hacer amigos o rechazar solicitudes). Aquí se utiliza el concepto de habilidad, indicando que se refiere a las conductas adquiridas, y no como atributo de personalidad. Sabemos que las habilidades sociales constituyen un conjunto complejo de comportamientos entre las personas que surgen al interactuar con los demás.

Para Morales y Olsa (2001; 396), son “pautas adquiridas, que pueden o identificarse como competencias específicas que pueden o no reconocerse y están influidas por factores del ambiente, lo que implica dimensiones culturales (el tipo de competencia) y personales (variable cognitiva) y situacionales (entorno ambiental).

Huidobro et al. (2000:45) tomando en cuenta al modelo de aprendizaje social, definen la habilidad social como comportamientos y conductas que aseguran una adecuada interacción con relaciones y actitudes y el entorno que conforman el dominio emocional, social y cognitivo. En resumen, hace las cosas de manera decente y decidida todo el tiempo. Las habilidades sociales se manifiestan en emociones, actitudes y comportamientos, tales como autonomía, seguridad, independencia, confianza, evaluación positiva y elevada autoestima, tolerancia, entre otras. En definitiva, ello implica crear vínculos idóneos con todos y en todos los días de la vida. Cabe señalar que las habilidades sociales son recíprocas y se aprenden en cada actividad diaria. Esto implica que los estudiantes aprenden comportarse adecuadamente a través de la imitación, el ejemplo, la observación y el refuerzo positivo, y significa que los maestros son modelos a seguir en sus actitudes como facilitadores.

Clasificación de las Habilidades Sociales

De acuerdo con Mojas (1999), se clasifican en cuatro categorías:

- Habilidades básicas de Interacción social:
 - Sonrisa y risa y reír
 - Saludo
 - Favor
 - Cortesía y amabilidad

- Habilidades Conversacionales:
 - Inicio de conversación
 - Mantenimiento de conversación
 - Término de conversación
 - Unión a la conversación
 - Conversaciones grupales

- Habilidades relacionadas con emociones y sentimientos:
 - Expresiones de auto afirmación positiva
 - Expresión de emociones
 - Recepción de emociones
 - Defensa los derechos propios
 - Defensa de las opiniones

- Habilidades para enfrentar y resolver problemas:
 - Identificación de problemas
 - Búsqueda de soluciones
 - Anticipación de consecuencias
 - Elección de una solución
 - Prueba de una solución

Modelos teóricos de las habilidades sociales

Existen diversos modelos que definen y enfatizan los diversos aspectos que caracterizan a las habilidades sociales. Aún existen discrepancias y/o ambigüedades entre los autores, debido a tres razones: conceptualizaciones teóricas y paradigmas diferentes, distintas dimensiones o rangos

conductuales, y la efectividad conductual.

Al respecto, Hidalgo y Abarca (1999) citando a diferentes autores, consideran los siguientes modelos:

- **Modelo derivado de la Psicología Social: teoría de roles**

Fernández y Carboles (1981) proporcionaron una definición de interacción donde las habilidades sociales constituyen la disposición de una persona para entender y dar respuesta a los estímulos sociales. Esto a su vez requiere percibir y aceptar al otro, generalizar el rol del otro y comprender los elementos semióticos, tanto verbales como no verbales, asociados con sus respuestas. En resumen, se refiere a las expectativas de rol con respecto al rol de uno y el rol de los demás.

- **Modelo de aprendizaje social**

En este caso, las habilidades son aprendidas mediante de la experiencia interpersonal directa o indirecta y perduran y/o modifican a través de los efectos sociales de determinados comportamientos. Por ello, un refuerzo social muestra un criterio informativo y motivacional en el comportamiento social ulterior. Por tanto, este comportamiento implica retroalimentarlo sobre si mismo. Estas figuras del aprender diario, el modelado, la experiencia y la formación crean expectativas de autoeficacia interpersonal.

Este enfoque incluye modelos de aprendizaje cognitivo social que muestran cómo el comportamiento social se regula por diferentes factores como las expectativas, factores cognitivos, creencias, atributos, formas de procesar información, enfoques para resolver problemas, etc., originando procesos de mediación interactuando socialmente.

- **Modelo Cognitivo**

Ladd y Mize (1983) argumentaron que el funcionamiento social efectivo requiere de tres elementos: el conocimiento de las metas apropiadas para interactuar socialmente, el conocimiento de las estrategias apropiadas para alcanzar las metas sociales y el

conocimiento del entorno en el que se pueden usar adecuadamente las estrategias específicas. También destaca la importancia de los elementos de comunicación y como se relacionan con los mitos, valores y normas de cultura que determinan si un individuo mostrará un comportamiento específico.

Spivack y Shure (1974) relacionan las habilidades sociales con los procesos cognitivos internos (a los que denominan habilidades sociales cognitivas), la resolución de problemas interpersonales, los rasgos de estilo atribucional y finalmente la toma de perspectiva, son los más estudiados.

- **Modelo de Percepción Social**

Argyle (1978) cuando propone este modelo, enfatizó en la forma como se selecciona la información que cada individuo lleva a cabo interactuando socialmente y la interpretación ulterior que lleva a cabo con esta información. Esta capacidad hace posible entender el entorno de la sociedad, es decir, identificar los patrones y prácticas específicas de este entorno, comprendiendo los mensajes abiertos y ocultos de la otra parte, percibir los sentimientos e intenciones del interlocutor, etc., se denomina cognición social.

Trower (1980) confirmó la importancia de determinados componentes de las habilidades sociales": sonrisas, gestos, latencias de respuesta y "procesos de interacción social", estos últimos se refieren a la capacidad de un individuo para mostrar un comportamiento de acuerdo a reglas y objetivos como respuesta al proceso de retroalimentar socialmente.

- **Asertividad: Un Modelo de la Psicología Clínica**

Las relaciones entre las personas son extremadamente importantes dentro de la psicología clínica. Se utilizan varios términos específicos para describir estas habilidades sociales como libertad emocional, confianza, autoafirmación, entre otras. Estas habilidades se refieren a una amplia gama de comportamientos entre las personas que involucran la capacidad social que permite expresar pensamientos, sentimientos y creencias, de acuerdo a las circunstancias.

1.3.3. Programa de enseñanza de Habilidades Sociales

Definición

Son las diversas actividades lógicamente secuenciadas y organizadas que permiten que se incremente el nivel de habilidades sociales que posee un individuo.

Características del Programa

Para Monjas (1997) existen características generales como:

- Es un plan de instrucción, enseñanza directa y sistematizada de habilidades sociales que enfatiza la organización de la instrucción en lugar de una enseñanza no planificada, asistemática y desordenada. Pone énfasis en enseñar comportamientos que el individuo no posee y alentar comportamientos que el individuo carece y alentar aquellos que ya posee pero que no funcionan por múltiples razones. Constituye una educación positiva en el comportamiento adaptativo y deseable. De allí que el objetivo del programa sea enseñar nuevos comportamientos tales como iniciar, mantener y terminar conversaciones, identificar y resolver conflictos interpersonales.
- Constituye una intervención psicoeducativa y social, donde la aplicación ideal de un programa requiere la participación de todos los involucrados en un entorno interactivo.
- Es un curso de comportamiento cognitivo porque se enfoca en enseñar formas de comportamiento sociales determinados, así como cognitivos y afectivos.
- Basado en el modelo de competencias, que asume que la persona con su ambiente donde interactúa, participando activamente en la intervención, enfatizando las variables cognitivas.
- Contiene elementos que aseguran y garantizan el cambio de comportamiento y la generalización y transferencia de las habilidades aprendidas y adquiridas. Éstas incluyen:
 1. Participación de adultos o niños.
 2. Integrar variables conductuales, afectivas y cognitivas en el entrenamiento.

3. Contenido importante y funcionalmente relevante.
 4. Estrategias adecuadas que ayuden a retener y generalizar los conocimientos que ya tiene
- Es una estrategia útil independientemente del punto de vista de la prevención y el tratamiento, tomando en cuenta la ausencia o presencia de situaciones problemáticas de habilidades interpersonales.
 - Simple y aplicable, adecuado para diferentes entornos o ambientes, fácil de aprender estrategias de formación y enseñanza.

1.3.4. Clima Organizacional

Introducción

El clima organizacional constituye un tema de interés para los investigadores de empresa y las instituciones actuales. Curiosamente, un aspecto que se pasa por alto cuando se presenta este problema, se relaciona con la definición del mismo. Por ello, el ángulo de la pregunta es crucial porque se puede interpretar e incluso intentar transformar o cambiar para mejor en relación a cómo se pretende.

El clima organizacional se refiere a lo que sucede dentro de una unidad, sección o empresa nítidamente definida. Así mismo, una organización lleva a cabo diversas acciones que generan información variada para que puede ayudar a sacar conclusiones sobre su clima. Así, el clima se divide en caracteres estructurales, dimensiones organizacionales, estilos de gestión, etc. En este punto, se deben mencionar dos enfoques que también contribuyen a la formación y comprensión de los conceptos de clima organizacional.

El método Gestalt asume que los individuos actúan en el universo, en base a sus percepciones e interpretaciones que hacen de él. Esto significa que la percepción del entorno tiene una gran influencia en la forma cómo se comportan realmente. Como tal, el enfoque funcionalista sostiene que las personas no son entidades pasivas. En cambio, su comportamiento ayuda a cambiar el entorno.

El clima incluye dos herramientas primordiales de la organización humana. El primer aspecto implica el ambiente físico, incluyendo determinados caracteres como la escala, jerarquía, centralismo regionalización. En segundo lugar, los procesos organizativos o de personas, implican la gestión, la comunicación, el control, etc.

Definiciones de Clima Organizacional

Silva (1996) considera que, si se trata de definir el clima organizacional, se existen tres posiciones (Silva, 1996). La de objetividad (objetivistas) que priorizan comprender el clima como un grupo tangible de características de la organización que influyen en el comportamiento de los actores (Brunet 2004). Al respecto, Mañas et al. (1999) lo consideran como un enfoque constitutivo de la configuración del clima. En este caso, la existencia del clima es externa y tangible al individuo que lo toca y solo lo percibe. En general, los integrantes de la institución tenían percepciones semejantes de clima laboral. Cuando se les pregunta, lo repiten sin alterarlo ni manipularlo.

Desde el punto de vista subjetivo (definiciones subjetivistas), el clima se entiende como la percepción personal de los integrantes de la organización. Ellos adoptan una posición tan extrema similar a la expuesta anteriormente. En otras palabras, depende del momento que está la persona que lo experimenta, siendo variable, no fiable y posiblemente incluso inaccesible. Mañas et al. (1999) se refieren a esto como un enfoque perceptivo del clima porque prioriza los factores subjetivos. Por ello, se percibe al clima como una descripción personal del entorno de una organización.

Finalmente se tiene la definición integradora que considera al clima como una interrelación entre las cualidades físicas de la organización y las cualidades individuales de las personas que lo integran. Esta interacción entre el individuo con su entorno es la que crea el consenso relacionado con el clima organizacional.

Méndez (2006) brinda una definición de clima considerando que está

determinado por los individuos de acuerdo a las condiciones a las características que se dan en el curso de la interrelación social y sus creencias, percepciones, participación y actitudes determinadas por variables (metas, liderazgo, control, motivación, toma de decisiones, cooperación), su comportamiento, el nivel de satisfacción y productividad (p. 108).

Características

Silva (1996) considera como principales las características:

1. Es exterior a la persona.
2. Rodeo y separación de la percepción del sujeto.
3. Presencia en la organización.
4. Es posible registrarse a través de varios programas.
5. Difiere de la cultura de la organización.

También se cita otra característica por los expertos en clima, el impacto en los humanos. Es decir, afecta directa o indirectamente el comportamiento de los integrantes de la institución. Recordando que el clima es creado directamente en la interacción humana.

De acuerdo con Alvarado (2003), el clima de la organización tiene por características:

- Identificar los integrantes de la institución educativa con centros educativos y objetivos organizacionales.
- Importancia de la conciencia del equipo y la participación en actividades de trabajo organizadas por equipos en lugar de individuos.
- Al momento de determinar los grados, las decisiones institucionales toman en cuenta las consecuencias y resultados que tendrán para los integrantes de la institución educativa.
- Los componentes orgánicos del centro de aprendizaje ilustran sus diversos niveles y tipos de actividades comerciales.
- La medida en que las normas determinan el desempeño y el comportamiento de los empleados.

- En qué medida el centro responde a las necesidades y cambios del entorno.
- Tolerancia al conflicto. Evita conflictos.
- Se configura colectivamente por las formas de comportarse y las actitudes de las personas que realizan diferentes actividades desde diferentes lugares y tareas.
- Muy frágil.

Dimensiones del Clima Organizacional

Brunet (2004) propuso 12 conjuntos de dimensiones, las cuales fueron identificadas por sus autores en la misma cantidad de estudios. Silva (1996) fue un paso más allá y resumió 25 conjuntos de dimensiones identificadas en numerosos estudios.

Aunque la diversidad de conjuntos de dimensiones a menudo da como resultado múltiples cuestionarios climáticos, se debe llegar a un acuerdo o centro de dimensiones comunes. Brunet (2004) y Silva (1996) citando a Campbell sostienen que los cuestionarios climáticos deberían incluir las dimensiones esenciales como:

1. **Autonomía individual:** Involucra la responsabilidad, autonomía y derechos de decidir de los sujetos en sus organizaciones.
2. **Grado de configuración de trabajo:** Implica la manera como se definen y comunican a los empleados las metas y los procedimientos de trabajo.
3. **Recompensas:** se refiere al aspecto económico y la posibilidad de promoción.
4. **Atención, Apreciación y Apoyo:** Relacionado con la forma en que los empleados reciben el estímulo de los superiores.

Martínez (1997) considera que las cualidades del sistema de una organización crearán un clima de trabajo determinado que influirá en la forma de motivar y de comportarse adecuadamente por los integrantes de la institución. Tal comportamiento, naturalmente, tiene lugar a consecuencias dentro de la institución, como el nivel de productividad,

satisfacción por el trabajo, menos rotación, ajuste, etc.

En cambio, Litwin y Stinger enumeran nueve dimensiones del clima en una organización empresarial asociados a cualidades organizacionales como:

- **Estructura:** refleja cómo los integrantes de la organización perciben determinadas reglas, documentos, procedimientos y demás limitaciones que se presentan en la ejecución de la tarea que realizan.
- **Sentido de responsabilidad:** percepción de los miembros de la institución sobre su independencia para tomar decisiones relacionadas con sus actividades. Además, la supervisión a que están sometidos es universal, teniendo la sensación de que es jefe en sí mismo y no se supervisa dos veces en el trabajo
- **Recompensas:** corresponde a la forma como perciben los participantes la relevancia de las retribuciones por la tarea bien realizada. Es la dimensión de como la organización utiliza recompensas en vez de castigos.
- **Desafío:** implica cómo se sienten los integrantes de la institución en relación a los retos en su trabajo. Es el grado en el cual la organización estimula la aceptación de riesgos determinados para alcanzar sus propósitos programados.
- **Relaciones:** percepción de cada integrante de la empresa sobre la presencia de un entorno agradable de trabajo y relaciones sociales adecuadas entre colegas, entre líderes y trabajadores.
- **Cooperación:** Es una sensación de ímpetu de ayuda entre los miembros de la empresa hacia los directores y demás trabajadores del grupo. Se enfatiza el apoyo mutuo entre superiores y subordinados.
- **Estándares:** percepción de los integrantes en relación a la seriedad como la organización toma en cuenta los estándares de trabajo.
- **Conflicto:** situación como perciben los integrantes de la organización para aceptar diferentes opiniones y no temer la confrontación para resolver una situación problemática.
- **Identidad:** Características que le dan sentido de pertenecer a una institución constituyendo un integrante primordial y valioso de una

comunidad de trabajo. En general, es sensación de que los propósitos personales son comunes a las metas organizacionales.

Palma (2004) argumenta que se necesitan cinco factores que explican el clima empresarial. Cada uno de estos factores se relaciona con organizacionales, tales como:

- a) **Autorrealización:** Forma como un trabajador evalúa un entorno de trabajo que promueve oportunidades de crecimiento personal y profesional depende de las tareas y las perspectivas futuras.
- b) **Compromiso laboral:** identificación con los propósitos y valores de la organización, así como el compromiso con la pertinencia y el crecimiento organizacional.
- c) **Supervisión:** cualificación de la función realizada por el integrante de la institución y la forma como los tutores monitorean las actividades de trabajo como interacción de apoyo y dirección en el desempeño de las tareas laborales diarias.
- d) **Comunicación:** la percepción y atención a los usuarios y/o clientes de la fluidez, rapidez, claridad, coherencia y exactitud de la información relacionada con las operaciones internas de la empresa.
- e) **Condiciones de trabajo:** Forma de reconocer que la institución proporciona los componentes adecuados y necesarios para el desempeño de las actividades asignadas.

Teorías de Clima Organizacional

Suarez (s.f.) menciona a la teoría del clima organizacional de Likert la que toma en cuenta las pautas de comportamiento de los empleados las que se determinan por el comportamiento de la gerencia y sus estados organizacionales percibidos. Así que la respuesta definitivamente estará determinada por la percepción. Esta teoría establece que la forma de comportarse de los subordinados depende exclusivamente de su actuación administrativa percibida y del estado organizacional donde la relación de confirmación se determina por la percepción.

Propuso tres categorías de variables: causales, intermedias y finales. Las

causales (independientes), indican la dirección en la cual la organización se va desarrollando y logrando resultados positivos (por ejemplo, estructura organizacional y administrativa, forma de tomar decisiones, capacidades, entre otras). Las *intermedias*, permiten evaluar la realidad interna de la empresa refleja en la forma como se motiva, comunica, el desempeño, y toma de decisiones. Las *finales* que resultan de las relaciones causales y las intermedias que están diseñadas para determinar los logros organizacionales como productividad, ganancias y pérdidas.

Según Likert, hay cuatro sistemas diferentes que un líder o gerente puede usar. El *Sistema 1 (explotador-dictador)*. Los líderes no confían en los trabajadores y rara vez los consideran en el proceso de toma de decisiones las que son asumidas por la gerencia y transmitidas usando amenazas y coerción cuando es necesario para hacer el trabajo. Jefes y subordinados se tratan en un ambiente de enrarecido y con desconfianza. Cuando se está en una organización no formal, a menudo entra en conflicto con los objetivos de la formal. Se observa en este caso la creación de un entorno poco estable y aleatorio donde la comunicación entre la gerencia y los subordinados, existe solo a manera de pautas e instrucciones determinadas.

En el *Sistema 2 (benevolente-autoritario)* emiten órdenes, pero los empleados tienen cierta libertad para comentarlas. Los subordinados también tienen la flexibilidad para llevar a cabo sus tareas, entre límites y procedimientos muy definidos. Los trabajadores que cumplan o excedan los objetivos del gerente son recompensados. En este caso, los gerentes muestran actitudes condescendientes hacia sus trabajadores y se muestran cuidadosos en sus relaciones con otros directivos (gerentes). En esta coyuntura, la dirección cumple un rol primordial frente a las necesidades de los integrantes subordinados quienes sienten la impresión de estar trabajando en un entorno estructurado y estable.

Sistema 3 (consultivo). En este sistema se proponen objetivos y se establecen órdenes precisas después de analizarlo con los trabajadores. Estos últimos pueden tomar decisiones sobre la ejecución de las tareas, debido a que los gerentes solo toman decisiones básicas más amplias. Las

recompensas se usan para motivar a los empleados en lugar de amenazas y castigos. Los subordinados son libres de analizar la mayoría de los temas relacionados con el trabajo con sus superiores. Por otro lado, los gerentes aceptan que es posible confiar en que los trabajadores realizar correctamente sus tareas. En este clima, se puede observar un entorno bastante dinámico en el que el gobierno está tratando de lograr sus objetivos.

Sistema 4 (participante) confía plenamente en los empleados, por tanto, tomar decisiones implica descentralizar en el grupo de subordinados. La comunicación no solo fluye hacia arriba, sino también se lleva a cabo entre organizaciones iguales. La interacción entre gerentes y subordinados se desarrolla en un entorno amistoso caracterizado por la existencia de una mutua confianza. En este caso, se observa que cuanto más se acerca el clima al 4° sistema organizacional o naturaleza participativa, mejor es la relación entre los integrantes, porque conduce a un buen clima organizacional y permite obtener buenos resultados para los directivos. La interacción con los subordinados y la comunicación amplia entre superiores y subordinados y de forma horizontal, traducida en una mejora productiva.

La teoría de jerarquía de necesidades de Maslow revela la importancia de las necesidades humanas las cuales los jerarquiza y ordena según su importancia y grado de influencia. El primer nivel fisiológico constituye el nivel más bajo donde se ubican las necesidades consideradas como esenciales (alimento, sueño, descanso, cobijo, etc.) y se relacionan con la manera como sobrevive un individuo. Constituyen el segundo nivel las necesidades de seguridad con las que se busca seguridad, estabilidad, protección contra amenazas o privaciones y huir de un ambiente peligroso. Cuando estas se satisfacen, se manifiestan en la forma de comportarse. El tercer nivel lo forman las *necesidades sociales* que aparecen después de satisfacer las necesidades (fisiológicas y de seguridad). Estas necesidades surgen del comportamiento destacando la aceptación entre pares, intercambio de amistades, participación activa y asociación. En el cuarto nivel se ubican las *necesidades de Autoestima* que se relacionan con la

manera cómo una persona se ve y se valora a sí misma. Estos incluyen la autoconservación, la confianza en uno mismo, la aprobación social, etc. En el nivel más alto aparecen las *necesidades de autorrealización* se manifiestan en las necesidades de las personas para utilizar todo su potencial para su desarrollo permanente.

La teoría de la motivación de Maslow se basa en la jerarquía de necesidades que influyen directamente en la forma como se comporta el ser humano. Maslow desarrolló esta jerarquía basándose en que una persona es un ser cuyas necesidades aumentan a lo largo de la vida. Cuando las necesidades básicas de una persona están satisfechas, su comportamiento está dominado por necesidades superiores, donde el entorno es un factor importante en la formación personal.

Finalmente, analizamos la teoría de las necesidades de McClelland. En esta teoría se mencionan tres necesidades vitales que contribuyen en la explicación de la motivación: la necesidad de logro motivan a una persona para cumplir un papel dinámico en la obtención de los resultados; les gusta crear oportunidades para ellos mismos. La necesidad de poder, que se manifiesta como dominio y comportamiento de búsqueda de control; estos individuos desean cambiar el comportamiento individual, influir y controlar a otros y pertenecer, lo que resulta del comportamiento dirigido a lograr, mantener y renovar las relaciones afectivas con las personas necesarias para mantener conexiones amistosas. y cercano, prefiriendo situaciones cooperativas y no competitivas.

Este enfoque ayuda a comprender ciertos rasgos del comportamiento humano, como aquellos orientados hacia el logro, el poder y la pertenencia. De ello se deduce que a algunas personas les va mejor que a otras porque algunas desarrollan relaciones de supervisión o de amistad; este comportamiento tiene un impacto significativo en la producción laboral y el clima organizacional de la institución.

Después del análisis de las teorías del clima organizacional, describen las defunciones de clima organizacional. Al respecto Tagiuri (citado en Tagiuri &

Litwin, 1968 et al) lo considera como una característica del ambiente interno de una institución que: a) es experimentada por sus integrantes; b) afecta su forma de comportarse y c) se caracteriza por un determinado conjunto de características organizacionales; asumimos que un clima organizacional adecuado indudablemente contribuye al rendimiento académico de un estudiante.

Chiavenato (2009) lo define como el ambiente interno (psicológico y social) que se presenta en los integrantes de una institución empresarial y está muy ligado con el nivel motivacional. Por tanto, el clima organizacional beneficia cuando se satisface las carencias personales de los integrantes e incrementa la moral de los trabajadores y es malo si interrumpe esas necesidades. Asimismo, involucra diversos factores como la forma de organizarse, las tecnologías utilizadas, las políticas empresariales, las metas operativas y las normas internas, así como factores sociales como las actitudes y los comportamientos.

1.4. Formulación del problema

¿En qué medida el programa de habilidades sociales influye en el clima organizacional de la I.E. N° 81514 “Francisco Bolognesi” y de la I.E. N° 81515 “Miguel Grau” del Distrito de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Teóricamente, la investigación es importante debido a que brinda valiosos aportes para defender las teorías sobre la relación interpersonal, la comunicación y el clima organizacional, incluyendo la teoría de Likert sobre el clima organizacional, la teoría de jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de satisfacción de necesidades de McClelland.

Desde el punto de vista práctico, la ejecución de la presente investigación contribuye a fortalecer las relaciones humanas mejorando significativamente el clima organizacional utilizando la comunicación efectiva y la gestión de habilidades sociales como un elemento clave en las instituciones.

Metodológicamente se contribuye al presente estudio utilizando el programa de habilidades sociales teniendo como base el trabajo en equipo mediante una serie de actividades que permitieron fortalecer el clima organizacional en las instituciones educativas consideradas en la investigación, tomando en cuenta las dimensiones de las diferentes formas de comportamiento. Además, su importancia radica entender interrelaciones personales y la mejora del clima organizacional donde se desenvuelve el personal de las instituciones y debe seguir utilizándose para lograr el mantenimiento de un excelente clima escolar.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Hi: La aplicación del Programa de Habilidades Sociales influye significativamente en el Clima Organizacional de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

Ho: La aplicación del Programa de Habilidades Sociales no influye significativamente en el Clima Organizacional de la I.E. N° 81514 “Francisco Bolognesi” y de la I.E. N° 81515 “Miguel Grau” de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

1.6.2. Específicas

Hi: La aplicación del Programa de Habilidades Sociales influye significativamente en la autorrealización de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

Hi: La aplicación del Programa de Habilidades Sociales influye significativamente en el involucramiento laboral de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

Hi: La aplicación del Programa de Habilidades Sociales influye significativamente en la supervisión en las I.E. N° 81514 “y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

Hi: La aplicación del Programa de Habilidades Sociales influye significativamente en la comunicación de las I.E. N° 81514 “y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

Hi: La aplicación del Programa de Habilidades Sociales influye significativamente en las condiciones laborales de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar el nivel de influencia del Programa de Habilidades Sociales en el clima organizacional de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

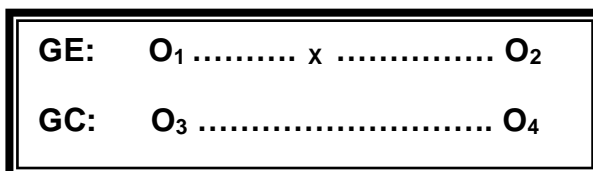
1.7.2. Específicos

- a) Analizar el nivel de influencia del Programa de Habilidades Sociales en la autorrealización de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017
- b) Explicar el nivel de influencia del Programa de Habilidades Sociales en el involucramiento laboral de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017
- c) Analizar la influencia del Programa de Habilidades Sociales en la supervisión en las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.
- d) Describir la influencia del Programa de Habilidades Sociales en la comunicación de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 del Distrito de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017
- e) Analizar la influencia del Programa de Habilidades Sociales en las condiciones laborales de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Este estudio corresponde al diseño cuasi-experimental. Corresponde al tipo de "Diseño pretest - post test con dos grupos" desarrollado por los autores Sánchez y Reyes (2009; 87-89). Sigue el siguiente esquema:



Donde:

O₁ y O₃: Observaciones de la pre prueba en ambos grupos

X: Programa de habilidades sociales

O₂ y O₄: Observaciones de la post prueba en ambos grupos

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

- **Variable independiente:** Programa de Habilidades Sociales.

Son un conjunto de estrategias dirigidas a fortalecer las relaciones entre las personas dentro de las instituciones y que se basan en los principios de la inteligencia emocional propuesta por Goleman, siendo sensibles de ser explicadas y transmitidas mediante programas educativos o de intervención (Valles, 2002)

- **Variable dependiente:** Clima Organizacional.

Es la apreciación que tiene un empleado de su entorno laboral en base a criterios importantes como: las oportunidades de realizarse personalmente, participar activamente en las labores establecidas, inspección que recibe, coordinar con otros compañeros en la obtención de información relevante para su labor y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2004).

2.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Valoración				
			MF	F	M	PF	MD
Clima Organizacional Percepción que tiene un empleado, de su entorno laboral en base a las oportunidades de realización personal, participación en las tareas, etc. para recibir información relevante para su trabajo y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2004)	1. Autorrealización: Forma en que un empleado evalúa un ambiente de trabajo que promueve oportunidades de crecimiento personal y profesional depende de las tareas y las perspectivas futuras.	1.1. Participa de las oportunidades para su progreso personal y profesional. 1.2. Aprovecha de los eventos académicos para su mejoramiento profesional.	MF= Muy favorable F= Favorable M=Regular D = Desfavorable MD= muy desfavorable				
	2. Involucramiento laboral: Implica identificarse con la escala valorativa de la organización y la obligación con la pertinencia y el crecimiento organizacional.	2.1. Demuestra conductas saludables y de compromiso organizacional. 2.2. Demuestra capacidad de trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales. 2.2. Participa en la elaboración de documentos que van a guiar la organización.					
	3. Supervisión: Apreciación del papel de los gerentes en el apoyo a los empleados para realizar las tareas que le corresponden.	3.1. Valora el nivel de desempeño del trabajador. 3.2. Apoyan e incentivan al trabajador en sus tareas.					
	4. Comunicación: Se refiere a la fluidez, claridad y exactitud de la información que brinda a sus afiliados y a quienes necesitan de sus servicios.	4.1. Propicia la comunicación oportuna y pertinente. 4.2. Participa de una comunicación democrática. 4.3. Facilita el rango de satisfacción de cada cliente tanto interno como externo.					
	5. Condiciones laborales: Involucra los elementos materiales, económicos y sociales que una empresa debe tener que le permitan a sus empleados desempeñar sus tareas de la mejor manera posible.	5.1. Facilitan posibilidades de trabajo. 5.2. Promueven la convivencia armoniosa entre sus miembros. 5.3. Dispone de tecnología para facilitar el trabajo.					

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Por la naturaleza del estudio, la población estuvo formada por los docentes de las instituciones educativas de educación primaria I.E. N° 81514 “Miguel Grau” y de la I.E. N° 81515 “Francisco Bolognesi” del distrito de Casagrande, que laboran en el presente año escolar

Tabla 2

Población de docentes de las instituciones educativas Francisco Bolognesi y Miguel Grau del distrito de Casagrande, 2016.

I.E.	Docentes	N°
Francisco Bolognesi	Hombres	13
	Mujeres	17
	Sub total	30
Miguel Grau	Hombres	18
	Mujeres	16
	Total	64

Nota: CAP de profesores de las instituciones educativas.

2.3.2. Muestra

Al tratarse de una población relativamente reducida, se consideró a todos los profesores de ambas instituciones educativas, referidas en la población como integrantes de la muestra, en base a un muestreo no probabilístico de tipo intencional (Sánchez, 1996).

Tabla 3.

Muestra de 64 docentes de las instituciones educativas Francisco Bolognesi y Miguel Grau del distrito de Casagrande, 2016.

I.E.	Docentes	N°
Francisco Bolognesi	Hombres	13
	Mujeres	17
	Sub total	30
Miguel Grau	Hombres	18
	Mujeres	16
	Total	64

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

- a. Observación directa:** Tiene por objeto observar directa y sistemática como se desarrolla el clima organizacional de las instituciones educativas.
- b. Observación indirecta:** Esta técnica contribuye a establecer rigurosa y objetivamente, el nivel desarrollado del clima organizacional de las organizaciones educativas seleccionadas para el estudio.

2.4.2. Instrumentos

- a. Guía de observación:** Permite registrar los datos que se obtienen directamente del desarrollo de la habilidad social, para triangularla con la escala respectiva.
- b. Escala de clima organizacional:** Contempla un conjunto de indicadores orientados a medir científicamente el constructor de clima organizacional.

Este cuestionario fue adaptado a partir de la escala de Palma (2004) y consta de 5 dimensiones y 50 ítems

2.5 Métodos de análisis de datos

La ejecución del presente estudio, presupone el uso de los siguientes procedimientos:

Codificación de datos

Consistencia de datos

Tabulación.

Representación gráfica.

Cálculo de indicadores estadísticos

Contrastaciones de hipótesis

Estandarización

Baremación.

Para el análisis de los datos se utilizó:

Análisis descriptivo: proporción de frecuencias simples y porcentuales,

Prueba de normalidad: para verificar la distribución que siguen los datos y en base a ello, se eligió el estadístico de prueba de hipótesis.

Análisis inferencial: Para contrastar la hipótesis, al arrojar la prueba de normalidad que se trata de datos no paramétricos, se eligió la Prueba de U Mann Withney que permite determinar cómo influye el programa de habilidades sociales en el clima organizacional.

2.6 Aspectos éticos

Para llevar a cabo la investigación se solicitó el consentimiento informado de los docentes, a partir de ello se aplicó los instrumentos de recolección de datos.

También se puede afirmar que los datos fueron procesados tal y como fueron obtenidos en el proceso investigador y se declara ser lo más objetiva en la información presentada.

Finalmente, se tuvo en cuenta el respeto a la autoría de diversos trabajos de investigación, realizando las citas y referencias bibliográficas correspondientes.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos respectivos, se detallan a continuación.

Tabla 4.

Porcentaje y nivel de clima organizacional obtenidos en el pre-test y post- test por los docentes de las instituciones educativas Francisco Bolognesi y Miguel Grau del distrito de Casagrande, 2016

	GRUPO CONTROL				GRUPO EXPERIMENTAL			
	PRE-TEST		POS-TEST		PRE-TEST		POS-TEST	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Muy favorable	0	0	0	0	0	0	4	13
Favorable	0	0	0	0	2	6	24	75
Regular	12	34	29	83	6	19	3	9
Desfavorable	23	66	6	17	21	66	1	3
Muy desfavorable	0	0	0	0	3	9	0	0
TOTALES	35	100	35	100	32	100	32	100

Nota. Base de datos obtenida de la aplicación de instrumentos a los grupos experimental y control.

Descripción

En la tabla 4 se visualiza el nivel del clima organizacional. En el grupo control a nivel de pretest el 66% de los docentes muestran un nivel desfavorable y el 34% ocupó el nivel regular. En el posttest, el mismo grupo que los docentes sufre un leve desplazamiento donde el 83%, se ubicaron en el nivel regular.

A su vez, el 66% de los docentes del grupo experimental se ubicaron en un nivel desfavorable en la prueba de pretest. Estos resultados se modificaron considerablemente después de aplicar el programa donde el 75% se ubicó en nivel favorable, el 13% en nivel muy favorable, sólo un 9% en regular y un 3% en desfavorable.

Tabla 5.

Porcentaje y nivel de la dimensión autorrealización obtenidos en el pre-test y post- test por los docentes de las II.EE. Francisco Bolognesi y Miguel Grau del distrito de Casagrande, 2016

	GRUPO CONTROL				GRUPO EXPERIMENTAL			
	PRE-TEST		POS-TEST		PRE-TEST		POS-TEST	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Muy favorable	0	0	0	0	1	3	4	13
Favorable	0	0	2	6	1	3	23	72
Regular	22	63	26	74	5	16	4	13
Desfavorable	13	37	7	20	15	47	0	0
Muy desfavorable	0	0	0	0	10	31	1	3
TOTALES	35	100	35	100	32	100	32	100

Descripción

De acuerdo a lo observado en la tabla 5, los niveles de la dimensión autorrealización en el grupo control en el pretest, el 63% de los docentes se ubicaron en un nivel regular y el 37% restante ocupó el nivel desfavorable. Posteriormente, se observa en el mismo grupo que el nivel de autorrealización de los docentes ha sufrido un ligero desplazamiento donde el 74% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 20% en el desfavorable y solo el 6% se ubicó en el favorable.

A su vez, el grupo experimental en el pretest, el 47% de los docentes se ubican en el nivel desfavorable, el 31% muy desfavorable y 16% regular. Estos resultados se modificaron considerablemente, posteriormente a la aplicación del programa habilidades sociales, donde el 72% se ubicó en un nivel favorable, el 13% muy favorable y 13% regular. Es decir, se observaron mejoras considerables en lo referente a participa de las oportunidades que

conducen a su progreso personal y profesional aprovechando de los distintos eventos académicos para la mejora personal.

Tabla 6

Porcentaje y nivel para la dimensión involucramiento laboral obtenidos en el pretest y postest por los docentes de las II.EE. Francisco Bolognesi y Miguel Grau de Casagrande, 2016

	GRUPO CONTROL				GRUPO EXPERIMENTAL			
	PRE-TEST		POS-TEST		PRE-TEST		POS-TEST	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY FAVORABLE	0	0	0	0	1	3	4	13
FAVORABLE	1	3	2	6	0	0	21	66
REGULAR	16	46	27	77	6	19	6	19
DESFAVORABLE	18	51	6	17	17	53	0	0
MUY DESFAVORABLE	0	0	0	0	1	3	1	3
TOTALES	35	100	35	100	32	100	32	100

Descripción

Observando la tabla 6 para los niveles alcanzados en la dimensión involucramiento laboral, en el grupo control a nivel de pre - test un 51% de los docentes se ubican en el desfavorable, el 46% en el nivel regular y sólo un 3% en el favorable. Posteriormente, en el postest, se produjo un ligero desplazamiento de nivel donde el 77% de docentes, se ubican en un nivel regular y un 17% de los mismos, en el nivel desfavorable y solamente el 6% en el nivel favorable.

A su vez, en el pretest para el grupo experimental, el 53% de los docentes se ubicaron en un nivel desfavorable, el 19% en el regular y el 3% tanto en el muy favorable como muy desfavorable. Estos resultados se modificaron considerablemente después aplicar el programa de habilidades sociales donde el 66% de docentes se ubican en el nivel favorable, el 19% en el regular y el 13% en el muy favorable. Lo que implica mejoras

importantes en la manifestación de conductas saludables y de compromiso organizacional, demostrando capacidad para el trabajo en equipo que contribuye al logro de los objetivos institucionales y participando activamente en la elaboración de documentos que rigen la línea de la organización.

Tabla 7

Porcentaje y nivel de la dimensión supervisión obtenidos en el pretest y postest por los docentes de las II.EE. Francisco Bolognesi y Miguel Grau de Casagrande, 2016

	GRUPO CONTROL				GRUPO EXPERIMENTAL			
	PRE-TEST		POS-TEST		PRE-TEST		POS-TEST	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Muy favorable	0	0	0	0	2	6	14	44
Favorable	0	0	0	0	1	3	16	50
Regular	17	49	28	80	9	28	1	3
Desfavorable	18	51	6	17	20	63	0	0
Muy desfavorable	0	0	1	3	0	0	1	3
TOTALES	35	100	35	100	32	100	32	100

Descripción

En la tabla 7 se observa el nivel que se alcanzó en la dimensión supervisión para el grupo control en el pretest donde el 51% de los docentes se ubican en el nivel desfavorable y el 49% ocupó el regular. Posteriormente, en el postest, en el mismo grupo se observa un ligero desplazamiento de nivel. Así, vemos que el 80% de los docentes se ubicaron en el regular, el 17% en el desfavorable y solamente el 3% en el muy desfavorable.

En tanto que, en el grupo experimental los resultados del pretest, el 63% de los docentes evaluados se ubicaron en el nivel desfavorable, el 28% en el regular, el 6% en muy favorable y el 3% en el favorable. Ello cambio considerablemente después de aplicar el

programa habilidades sociales (postest), donde el 50% se ubicaron en el nivel favorable, el 44% en el muy favorable y 3% en regular y muy desfavorable. Ello implica que se produjeron mejoras sustantivas significativas en la valoración del nivel de desempeño de los trabajadores y el apoyo e incentivo en sus tareas.

Tabla 8

Porcentaje y nivel de la dimensión comunicación obtenidos en el pretest y postest por los docentes de las II.EE. Francisco Bolognesi y Miguel Grau de Casagrande, 2016

	Grupo control				Grupo experimental			
	Pre test		Post test		Pre test		Post test	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Muy favorable	0	0	0	0	0	0	9	28
Favorable	0	0	0	0	2	6	19	59
Regular	22	63	30	86	10	31	4	13
Desfavorable	13	37	4	11	18	56	0	0
Muy desfavorable	0	0	1	3	2	6	0	0
TOTALES	35	100	35	100	32	100	32	100

Descripción

En la tabla 8 se visualizan el porcentaje y nivel de la dimensión comunicación. Se encuentra que en la prueba de pretest para el grupo control el 63% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y un 37% ocupó el desfavorable. Posteriormente, observamos en el postest, se produjo un débil desplazamiento de nivel donde el 86% de los docentes se ubicaron en el nivel regular, el 11% en el desfavorable y solamente el 3% se ubicó en muy desfavorable.

En tanto que, en el grupo experimental, en la prueba de pretest, el 56% de los docentes se ubicaron en el nivel desfavorable, el 31% en el regular, el 6% en los niveles favorable y muy desfavorable. En cambio, a nivel de posttest, después de aplicar el programa habilidades sociales se observaron cambios significativos donde el 59% de docentes estaban en el nivel favorable, el 28% en muy favorable y el 13% en el regular. Ello implica que se produjeron mejoras significativas en la valoración respecto a propiciar la comunicación pertinente y oportuna, participando a través de la comunicación democrática y facilitando alcanzar el nivel de satisfacción de los clientes internos y externos.

Tabla 9

Porcentaje y nivel de la dimensión condiciones laborales obtenidos en el pretest y posttest por los docentes de las instituciones educativas Francisco Bolognesi y Miguel Grau de Casagrande, 2016

	Grupo control				Grupo experimental			
	Pretest		Posttest		Pretest		Posttest	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Muy favorable	0	0	0	0	0	0	2	6
Favorable	0	0	0	0	1	3	24	75
Regular	5	14	16	46	6	19	6	19
Desfavorable	30	86	19	54	23	72	0	0
Muy desfavorable	0	0	0	0	2	6	0	0
TOTALES	35	100	35	100	32	100	32	100

Descripción

En la tabla 9 se visualizan los porcentajes y niveles de la dimensión condiciones laborales. Se encontró en el pre test del grupo control que el 86% de los docentes se ubicaron en el nivel desfavorable y un 14% en regular. En tanto que, para el mismo grupo en la prueba del posttest, se produjo un ligero desplazamiento de nivel. Así, el 54% de los docentes muestra un nivel desfavorable, y el 46% en el regular.

En cambio, en el pretest del grupo experimental, la mayoría de los docentes (72%) se ubicaron en el nivel desfavorable, el 19% en el nivel regular, el 6% en muy desfavorable y

sólo 3% en el favorable. Este panorama cambió sustantivamente en el post test, donde el 75% de docentes alcanzó el nivel favorable, el 19% en regular y el 6% en muy favorable. Ello indica que se produjeron mejoras significativas en la valoración respecto a facilitar posibilidades de trabajo, promover la convivencia armoniosa entre sus integrantes, y disponer de tecnología para acelerar el trabajo.

Prueba de hipótesis del clima organizacional para la diferencia de medias con el estadístico U de Mann Whitney.

H₀: El programa de habilidades sociales no influye significativamente en el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

H_a: El programa de habilidades sociales influye significativamente en el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

$$H_{0a}: \mu_e > \mu_c$$

Donde:

μ_e : Promedio obtenido en el post test de del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017 grupo experimental.

μ_c : Promedio obtenido en el post test del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, grupo control.

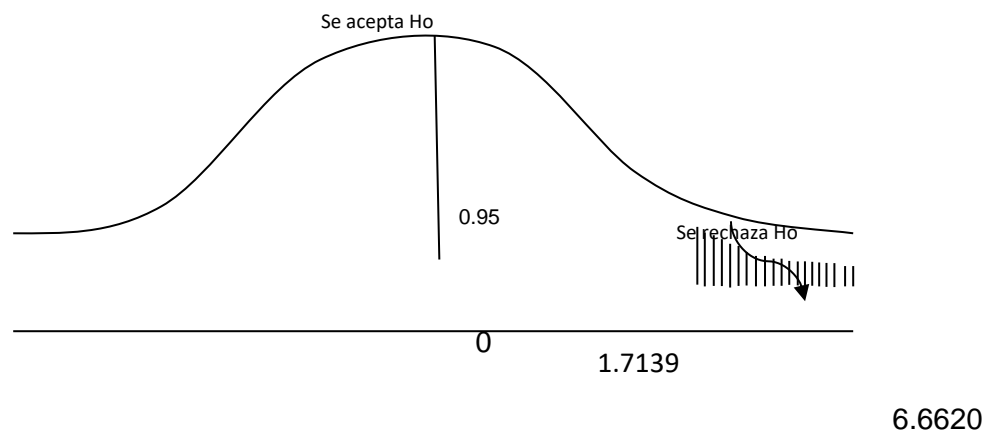
Tabla 10

Resultados del clima organización del grupo control y experimental.

	GRUPOS	N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima organizacional Post test	Control	35	20,16	705,50
	Experimental	32	49,14	1572,50
	Total	67		

Estadísticos de contraste^a	
	Clima organizacional post test
U de Mann-Whitney	75,500
W de Wilcoxon	705,500
Z	-6,620
Sig. asintót. (bilateral)	,000

Prueba estadística: U de Mann Whitney.



Toma de decisiones

El valor “z” = 6.620 > 1.7139 es estadísticamente significativo (p –valor 0.027 < 0.05) lo permite rechazar Ho y se acepta Ha: $\mu_e \neq \mu_c$, es decir, que el programa de habilidades sociales influye significativamente en el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

Conclusión.

La aplicación del programa de habilidades sociales influye significativamente en el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 81514 y la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, debido a que “z” = 6.620 > 1,7139, siendo un valor significativo debido a que p – valor 0.000 < 0.05.

Prueba de hipótesis para la dimensión la autorrealización, por diferencia de medias con la U de Mann Whitney.

Ho: El programa de habilidades sociales no influye significativamente en dimensión de autorización en docentes de la I.E. N° 81514 y la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

H_a : El programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión de autorrealización en docentes de la I.E. N° 81514 y la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

$$H_{0a}: \mu_e > \mu_c$$

Dónde:

μ_e : Promedio de puntuaciones del post test de la dimensión autorrealización en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017 grupo experimental.

μ_c : Promedio de puntuaciones del post test de la dimensión autorrealización en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, grupo control.

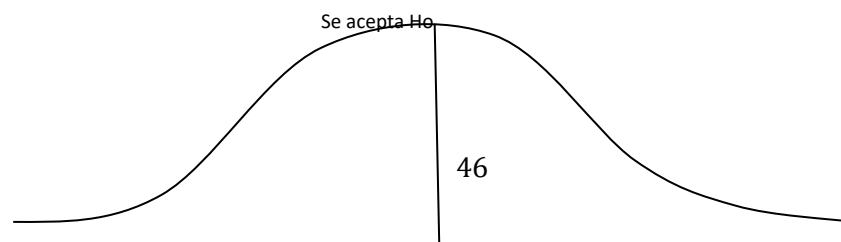
Tabla 11

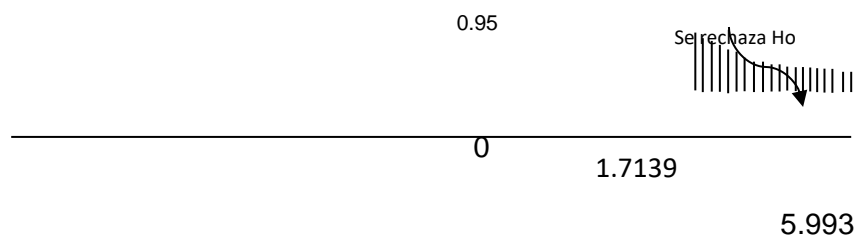
Resultados de la dimensión de autorrealización del clima organización del grupo control y experimental.

Rangos				
	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Autorrealización postest	Control	35	21,37	748,00
	Experimental	32	47,81	1530,00
	Total	67		

Estadísticos de contraste^a	
	Autorrealización postest
U de Mann-Whitney	118,000
W de Wilcoxon	748,000
Z	-5,993
Sig. asintót. (bilateral)	,000

Prueba estadística: U de Mann Whitney.





Toma de decisiones

El valor “z” = 5.993 > 1,7139 es estadísticamente significativo (p –valor 0.000 < 0.05), permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a : $\mu_e \neq \mu_c$, lo que implica que el programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión autorrealización en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

Conclusión

La aplicación del programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión de autorrealización en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – provincia de Ascope, 2017, debido a que “z” = 5.993 > 1,7139, resultando muy significativa (p –valor 0.000 < 0.05).

Prueba de hipótesis de involucramiento, por diferencia de medias con la U de Mann Whitney.

H_0 : El Programa de Habilidades Sociales no influye significativamente en dimensión de involucramiento en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

H_a : El Programa de Habilidades Sociales influye significativamente en la dimensión involucramiento en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

$$H_{0a}: \mu_e > \mu_c$$

Dónde:

μ_e : Promedio obtenido en el postest para la dimensión de involucramiento en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017 grupo experimental.

μ_c : Promedio de puntuaciones del postest de la dimensión involucramiento en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, grupo control.

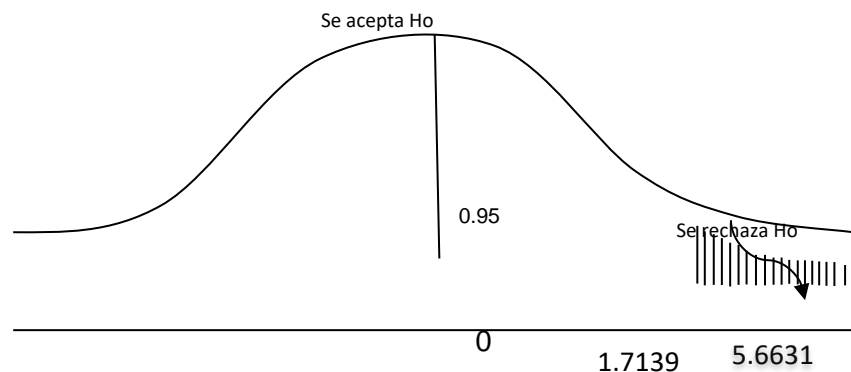
Tabla 12

Resultados de la dimensión involucramiento del grupo control y experimental.

Rangos				
	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Involucramiento laboral postest	Control	35	22,26	779,00
	Experimental	32	46,84	1499,00
	Total	67		

Estadísticos de contraste ^a	
Involucramiento laboral post test	
U de Mann-Whitney	149,000
W de Wilcoxon	779,000
Z	-5,631
Sig. asintót. (bilateral)	,000

Prueba estadística: U de Mann Whitney.



Toma de decisiones

El valor “z” = 5.6631 > 1,7139 estadísticamente significativo (p –valor 0.000 < 0.05) lo que permite rechazar la H_0 y aceptar H_1 : $\mu_e \neq \mu_c$, ello implica que el programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión involucramiento en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

Conclusión

La aplicación del programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión de involucramiento en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por el valor “z” = 5.6631 > 1,7139 (p –valor 0.000 < 0.05.)

Prueba de hipótesis de supervisión, por diferencia de medias con la U de Mann Whitney.

H_0 : El programa de habilidades sociales no influye significativamente en la dimensión supervisión de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

H_a : El programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión supervisión de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

$$H_{0a}: \mu_e > \mu_c$$

Dónde:

μ_e : Promedio obtenido en el post test de la dimensión supervisión por los docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017 grupo experimental.

μ_c : Promedio obtenido en el post test de la dimensión supervisión por los docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, grupo control.

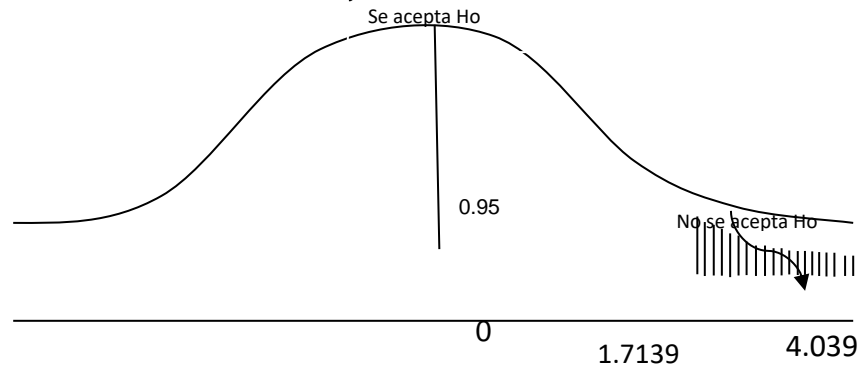
Tabla 13

Resultados de la dimensión supervisión del grupo control y experimental.

Rangos				
	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Supervisión postest	Control	35	26,27	919,50
	Experimental	32	42,45	1358,50
	Total	67		

Estadísticos de contraste^a	
Supervisión post test	
U de Mann-Whitney	289,500
W de Wilcoxon	919,500
Z	-4,039
Sig. Asintót. (bilateral)	,000

Prueba estadística: U de Mann Whitney.



Toma de decisiones

El valor “z” = 4.039 > 1,7139 es estadísticamente significativo (p –valor 0.000 < 0.05), lo que permite rechazar H₀ y aceptar H_i: $\mu_e \neq \mu_c$, lo que implica que el programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión supervisión en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

Conclusión

La aplicación del programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión supervisión en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa

Grande – Provincia de Ascope, 2017, donde el valor de “z” = 4.039 > 1,7139 (p –valor 0.000 < 0.05) es significativo.

Prueba de hipótesis de comunicación, por diferencia de medias con la U de Mann Whitney.

H₀: El programa de habilidades sociales no influye significativamente en la dimensión comunicación en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017

H_a: El programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión comunicación en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

$$H_{0a}: \mu_e > \mu_c$$

Dónde:

μ_e: Promedio obtenido en el postest para la dimensión comunicación en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017 grupo experimental.

μ_c: Promedio obtenido en el postest para la dimensión comunicación en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, grupo control.

Tabla 14

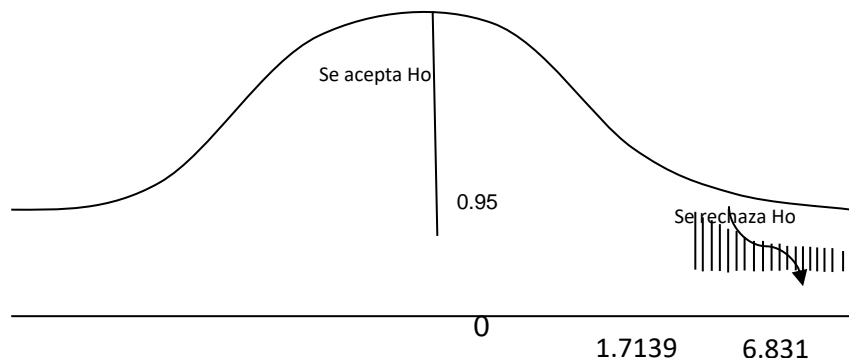
Resultados de la dimensión comunicación del grupo control y experimental.

Rangos				
	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Comunicación postest	Control	35	19,71	690,00
	Experimental	32	49,63	1588,00
	Total	67		

Estadísticos de contraste^a	
Comunicación post test	
U de Mann-Whitney	60,000
W de Wilcoxon	690,000

Z	-6,831
Sig. Asintót. (bilateral)	,000

Prueba estadística: U de Mann Whitney.



Toma de decisiones

El valor obtenido para “z” = 6.831 > 1,7139 es estadísticamente significativo (p –valor 0.000 < 0.05), lo que permite rechazar H_0 y aceptar H_1 : $\mu_e \neq \mu_c$, de ello se deduce que el programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión comunicación en docentes de la I.E. Nº 81514 y de la I.E. Nº 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

Conclusión

La aplicación del programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión comunicación en docentes de la I.E. Nº 81514 y de la I.E. Nº 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por “z” = 6.831 > 1,7139 (p –valor 0.000 < 0.05).

Prueba de hipótesis de condiciones laborales, por diferencia de medias con la U de Mann Whitney.

H_0 : El programa de habilidades sociales no influye significativamente en la dimensión condiciones laborales en docentes de la I.E. Nº 81514 y de la I.E. Nº 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

H_a : El programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión condiciones laborales en docentes de la I.E. Nº 81514 y de la I.E. Nº 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

$$H_{0a}: \mu_e > \mu_c$$

Dónde:

μ_e : Promedio obtenido en el post test para la dimensión condiciones laborales en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

μ_c : Promedio obtenido en el post test para la dimensión condiciones laborales en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017,

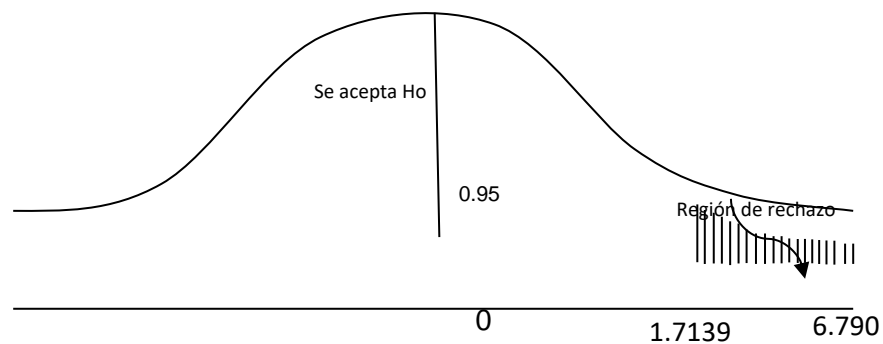
Tabla 15

Resultados de la dimensión condiciones laborales del grupo control y experimental.

	Grupos	Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Condiciones laborales posest	Control	35	19,37	678,00
	Experimental	32	50,00	1600,00
	Total	67		

Estadísticos de contraste ^a	
	Condiciones laborales
U de Mann-Whitney	48,000
W de Wilcoxon	678,000
Z	-6,790
Sig. asintót. (bilateral)	,000

Prueba estadística: U de Mann Whitney.



Toma de decisiones

El valor obtenido de “z” = 6.790 > 1,7139 es estadísticamente significativo (p –valor 0.000 < 0.05), ello permite rechazar la H_0 y aceptar la H_1 : $\mu_e \neq \mu_c$, es decir, que el programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión condiciones laborales del clima organizacional de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017.

Conclusión

La aplicación del programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión condiciones laborales del clima organizacional de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por “z” = 6.790 > 1,7139 (p –valor 0.000 < 0.05).

IV. Discusión

A nivel de resultados

Se ha determinado que el clima organizacional del grupo experimental fue mejor que el grupo control, tal como se comprobó en la Tabla 4, donde el grupo de control obtuvo 66% para el nivel regular y 34% para el nivel deficiente, respectivamente en la prueba previa (pretest). En tanto que, en el postest alcanzaron un 83% y un 17% en los niveles regular y deficiente, respectivamente. A diferencia, en el grupo experimental se determinó que un 66% de docentes se ubicó en el deficiente y un 19% en el nivel normal, solo un 6% alcanzó el nivel favorable en el pretest. En cambio, en el postest el 75% de docentes se ubicaron en el nivel favorable y el 13% en muy favorable, de los cuales ninguno estaba ubicado en este nivel antes de la aplicación del programa. Todo ello evidencia la mejora significativa del clima organizacional, después de aplicar el programa de habilidades sociales.

A nivel de dimensiones, de la misma manera se determinó cambios sustanciales en el grupo experimental, destacando la dimensión supervisión en la prueba de post test donde el 44% de los docentes se ubicó en el nivel muy favorable, a diferencia del grupo control que mantuvo porcentajes similares a los encontrados en el pre test. Así mismo,

en la dimensión condición laboral el 75% de los docentes se ubicaron en el nivel favorable, en tanto que el 6% alcanzó el nivel muy favorable.

Analizando la prueba de hipótesis obtenida mediante la U Mann – Whitney, se pudo determinar que aplicando el programa de habilidades sociales se mejora significativamente el clima organizacional de las instituciones educativas N° 81514 y la I.E. N° 81515 de Casa Grande – provincia de Ascope, 2017; lo que quedó demostrado por el estadístico $z = 6,620 >$ al z teórico (1,7139), estadísticamente significativo por p -valor $0,000 < 0,05$.

Así mismo, a nivel de dimensiones, los resultados demuestran que existe una influencia significativa de la aplicación del programa, tal como se observa en los valores obtenidos de $z = 5,993 > 1,7139$ para la autorrealización, $z = 5,631 > 1,7139$ para el involucramiento laboral; $z = 6,790 > 1,7139$ para las condiciones laborales, $z = 6,831 > 1,7139$ para la comunicación, $z = 4,039 > 1,7139$ para la dimensión supervisión, siendo los valores estadísticamente significativos para todas las dimensiones (p -valor $0,000 < 0,05$)

A nivel de trabajos previos

Este estudio resulta consistente con el realizado por Bedoya et al. (2011) en lo relacionado con las razones de clima organizacional en las instituciones educativas, afirmando que son multifacéticas y, por lo tanto, este estudio confirma que el clima constituye un concepto integrador que existe en las instituciones educativas como un sistema social. Así mismo los resultados son consistentes con los que obtuvo Mendoza (2005), quien aplicando un programa de formación en liderazgo transformacional determinó que éste fortalece significativamente en el nivel de clima organizacional en cada una de las instituciones educativas parroquiales del distrito de Florencia de Mora. Al respecto, los niveles de clima organizacional favorables y altamente favorables pueden mejorarse aplicando un programa de habilidades sociales.

A nivel de teoría relacionadas al tema

El presente estudio va en la línea directa con lo planteado por Méndez y Álvarez (2006), quienes argumentaron que en este caso los docentes perciben un entorno armónico, positivo, cooperativo y con excelentes relaciones sociales, conduce a un adecuado clima organizacional que determina su forma de actuación. De acuerdo a los resultados, en el grupo experimental se obtuvo un alto porcentaje de docentes que indicaron que el clima organizacional es favorable, en muchos casos muy favorable lo que indica que el programa resulta eficaz. La necesidad de abordar el clima organizacional de una I.E. para lograr las metas educativas está respaldada por el presente estudio como lo señala Palma (2004) asumiendo que se necesitan cinco factores que contribuyen a entender el clima existente en una escuela determinada. Cada uno de estos factores está relacionado con ciertos atributos organizacionales, tales como autorrealización, participación en el trabajo, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo.

V. CONCLUSIONES.

Primera. El programa de habilidades sociales mejora significativamente en el clima organizacional de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – provincia de Ascope, 2017, tal como quedó demostrado por “z” = 6.620 > 1,7139; estadísticamente significativa (p –valor = 0.000 < 0.05).

Segunda. El programa de habilidades sociales mejora significativamente en la dimensión de autorrealización en docentes de la I.E. N° 81514” y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por “z” = 5.993 > 1,7139; siendo estadísticamente significativa (p –valor = 0.000 < 0.05).

Tercera. El programa de habilidades sociales mejora significativamente en la dimensión de involucramiento en docentes de la I.E. N° 81514” y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por “z” = 5.6631 > 1,7139; siendo estadísticamente significativa (p –valor = 0.000 < 0.05).

Cuarta. El del programa de habilidades sociales influye significativamente en la dimensión de supervisión en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por “z” = 4.039 > 1,7139; siendo estadísticamente significativa (p –valor = 0.000 < 0.05).

Quinta. El programa de habilidades sociales mejora significativamente en la dimensión comunicación en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por “z” = 6.831 > 1,7139; siendo estadísticamente significativa (p –valor = 0.000 < 0.05).

Sexta. El programa de habilidades sociales mejora significativamente en la dimensión condiciones laborales en docentes de la I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, 2017, demostrado por “z” = 6.790 > 1,7139; resultando estadísticamente significativa (p –valor = 0.000 < 0.05).

VI. RECOMENDACIONES

Primera. El Ministerio de Educación debe contribuir de manera precisa para asegurar la implementación y puesta en práctica del quinto compromiso de gestión escolar, que tiene relación directa con la gestión de un clima favorable, mediante el programa desarrollado para fortalecer el clima organizacional asegurando con ello el alcance de logros de aprendizajes exitosos y significativos en los estudiantes.

Segunda. Al director de la UGEL Ascope, considerar implementar el programa Habilidades sociales en las distintas escuelas y niveles educativos, para contribuir en la mejora del clima organizacional en las organizaciones educativas de la jurisdicción, garantizando con ello un servicio educativo de calidad.

Tercero. A los directores de las diferentes organizaciones educativas, para que asuman su labor ejerciendo liderazgo pedagógico que contribuya a la implementación de un clima organizacional adecuado y pertinente a las demandas educativas y que conlleve al logro de resultados de calidad, entendiendo que implementando y ejecutando programas como el de la presente investigación, contribuye directamente a contrarrestar climas organizacionales pocos saludables que se hacen visibles en un alto porcentaje de organizaciones educativas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alforja (1994) *Dinámicas Perceptivas*
- Batley T. (1992). “*Técnicas de Gestión para Profesionales*”. Barcelona. Ediciones Granica.
- Beckhard, R. (1980). *Transiciones Organizacionales*. Bogotá Fondo Educativo Interamericano.
- Bedoya, A. y otros (2011). *El Clima Organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Candelaria, escenario propicio para el alcance de la Calidad Educativa*. Universidad de San Buenaventura de Santiago de Cali,
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- CEPAL (2004) *Financiamiento y Gestión de la Educación en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.
- Chiavenato, I. (2009). “*Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*”- Rio de Janeiro: Mc.Graw-Hill.
- Cuadros, F. (2009), *Efectos del Programa “Sembrando Amistad” sobre el Clima Organizacional en los trabajadores de la I.E. “Javier Heraud”*. Universidad César Vallejo.
- De Cárdenas, M. (2010), *Evaluación Experimental de una metodología de capacitación de Trabajo en Equipo en el Ámbito Organizacional*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Edel, R. y otros (2007). “*Clima y Compromiso Organizacional*”¹. Vol. II, Versión electrónica gratuita. <http://eumed.net/libros/2007c/>.
- Fernández, T. (2004) *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 2. Disponible en <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n2/Tabare.pdf>
- García, M. (2000). *Formación de Equipos de Trabajo*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Ivancevich J. y otros (1996). “*Gestión Calidad y Competitividad*”. Madrid. Editorial Irwin.

- Ministerio de Educación (2012). Clima Laboral en la Instituciones Educativas. Disponible en <http://www.minedu.gob.pe/noticias/index.php?id=17978>.
- Ministerio de Educación y Ciencia (2004). *El clima escolar en los centros de secundaria más allá de los tópicos*.
- Montalvo, W. (2008). *El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Morganett R. (1995) *Técnicas en intervención Psicológica para adultos*. Editora Roca – España
- Revista gestión de las personas y tecnología – ISSN 0718-5693 – Edición N° 15 – noviembre de 2012. Disponible en http://www.revistagpt.usach.cl/sites/revistagpt.usach.cl/files/paginas/gpt15_05.pdf
- Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal (2011). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*.
- Rivera M. (2000). *El Clima Organizacional de Unidades Educativas y la puesta en marcha de la Reforma Educativa*, Universidad de Antofagasta - Chile

ANEXOS

PROPUESTA

PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CASA GRANDE-ASCOPE-2016.

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. ENTIDAD RESPONSABLE: I.E. 81514 "Francisco Bolognesi"
I.E. 81515 "Miguel Grau"
- 1.2. TURNO : Tarde.
- 1.3. RESPONSABLES: MAYO ALOR, Cecilia Lucila
PORTAL RONCAL, Graciela.
- 1.5. PROVINCIA : Ascope.
- 1.6. REGIÓN : La Libertad
- 1.7. DURACIÓN : Del 06 de Setiembre al 27 de Octubre del 2016

II. INTRODUCCIÓN

El presente programa de habilidades sociales está dirigido para el personal docente y directivo de la I.E. N° 81514 "Francisco Bolognesi" y de la I.E. N° 81515 "Miguel Grau" del Distrito de Casa Grande. Los beneficiarios son los treinta docentes de la I.E. "Francisco Bolognesi" y treinta y cuatro docentes de la I.E. "Miguel Grau" quienes con dedicación, acuerdo y responsabilidad desarrollaran actividades de habilidades sociales con el propósito de atender la problemática diagnosticada como: actitudes que dificultan las relaciones humanas entre docentes y directivos; resistencia al cambio y al trabajo en equipo, indiferencia al progreso organizacional, poca disposición para trabajar colaborativamente, poca participación en las labores planificadas que implican el uso de horas fuera del horario, escasa comunicación, entre otros.

Por ello se ha creído pertinente diseñar una metodología que se adapte a la problemática utilizando recursos diversos que despierten el interés en los trabajadores de tal manera que realicen satisfactoriamente cada actividad con el propósito de mejorar el nivel de interacción social, a través de relaciones interpersonales favorables que repercutan en el desarrollo de destrezas para trabajar, ejecución de tareas en equipo, aptitudes de integración social, lo cual influirá directamente en el fortalecimiento del clima organizacional.

Por consiguiente, los temas a realizar en las sesiones son importantes y dependientes entre ellos, puesto que para fortalecer el clima laboral entre los docentes es necesario promover espacios de diálogo para socializar las reflexiones y compartir sus expectativas y objetivos para con la institución educativa. Todas las sesiones presentan una misma estructura de: Inicio (autoevaluación mediante situaciones ejemplificadoras), Proceso (desarrollo del contenido temático) y Salida (actividades de reflexión y prácticas).

Tomando en cuenta que los trabajadores son el eje fundamental de la educación se aplicará el siguiente instrumento: Escala para Evaluar El Clima Organizacional. Este cuestionario fue adaptado a partir de la escala de Palma (2004) y consta de 5 dimensiones y 50 ítems para obtener resultados sobre el clima organizacional de las instituciones educativas involucradas lo que les será de utilidad para dar solución a la problemática identificada.

III. FUNDAMENTACIÓN

Como se ha señalado, en el escenario institucional se observó la siguiente problemática: actitudes que dificultan las relaciones humanas entre docentes y directivos; actitudes como resistencia al cambio y al trabajo en equipo, indiferencia al progreso organizacional, poca disposición para trabajar colaborativamente, poca participación en las labores planificadas que implican el uso de horas fuera del horario, escasa comunicación, entre otros. Hay un manejo inadecuado de habilidades

sociales, relaciones humanas debilitadas, poca disposición para el cumplimiento de las funciones, poco compromiso, identificación y satisfacción entre los integrantes de la comunidad educativa.

Las habilidades comunicativas entre los agentes educativos son verticales e impositivas manifestado en los diferentes espacios y estrategias de trabajo, evidenciándose se en el trabajo de equipo. Así mismo, las jornadas de planificación participativa son esporádicas y no cuentan con metas e indicadores que permita la evaluación de los niveles de desempeño y logros a nivel de equipo directivo y plana docente.

Cabe mencionar, que la falta de un clima laboral positivo trae como efecto el incumplimiento de los logros y metas del servicio que ofertan las instituciones educativas, el bienestar de los beneficiarios: estudiantes, padres de familia y sociedad, así como una baja productividad.

IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Objetivo General

- Mejorar el clima organizacional de las I.E. N° 81514 y de la I.E. N° 81515 de Casa Grande – Provincia de Ascope, aplicando un Programa de Habilidades sociales.

Objetivos Específicos

- Diseñar e implementar actividades teniendo en cuenta la metodología planteada en el programa y considerando la estructura de: inicio, proceso y salida.
- Ejecutar las actividades teniendo en cuenta criterios de pertinencia y saberes de los beneficiarios.
- Evaluar la efectividad de cada etapa del programa de habilidades sociales a través de un instrumento pertinente

V. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente programa serán:

- Directivos y docentes de las Instituciones Educativas N° 81514 “Francisco Bolognesi” y N° 81515 “Miguel Grau”.

VI. METODOLOGÍA

6.1. MODALIDAD

PRESENCIAL

Los docentes participantes asistirán al lugar de trabajo donde se desarrollará el programa.

SEMIPRESENCIAL

Los docentes participantes desarrollarán actividades de extensión y fichas de actividades complementarias, como acciones de refuerzo y autoevaluación, las cuales serán verificadas por las docentes encargadas del programa en las siguientes sesiones.

6.2. ESTRATEGIAS

Se implementarán diversas estrategias exposiciones, diálogo y debate con los participantes, análisis de casos, trabajos en equipos e individuales con presentaciones en el plenario, otros.

6.3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Cada sesión presenta el siguiente el esquema: inicio, proceso y salida y tiene una duración de 60 minutos, se llevará a cabo dos sesiones semanales hasta concluir el desarrollo de los contenidos temáticos.

La secuencia a desarrollar en cada sesión será: explicación teórica del tema a desarrollar propiciando el diálogo, el debate, la lluvia de ideas, análisis de casos; continuará con la escenificación de un caso hipotético y finalmente, se promoverá la reflexión que ayudará a interiorizar los temas trabajados durante la sesión.

6.4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Después de cada sesión se evaluará si los participantes han alcanzado los objetivos planteados en ellas, lo cual se valorará mediante una escala que comprende del uno al cinco en la correspondencia según el grado conseguido:

1. Deficiente.
2. Regular.
3. Bien.
4. Muy bien.
5. Excelente.

VII. RECURSOS

Materiales didácticos:

- Presentación sobre los temas a desarrollar en soporte digital.
- Hojas informativas.
- Fichas de evaluación.
- Material audiovisual en soporte digital.

Infraestructura y equipamiento:

- Aulas
- Sillas y mesas.
- Computadora.
- Proyector multimedia.

VIII. PLANIFICACIÓN

Sesiones del programa para mejorar el clima laboral

SESION N°	FECHA	DENOMINACION
1	06 de setiembre	¿Cómo nos expresamos en la escuela?
2	08 de setiembre	La asertividad como habilidad social.
3	13 de setiembre	La importancia de tomar decisiones.
4	15 de setiembre	La buena convivencia
5	20 de setiembre	Aprendamos a resolver conflictos laborales.
6	22 de setiembre	La armonía como base para la buena convivencia.
7	27 de setiembre	Actitudes que contribuyen a mejorar el clima laboral.
8	29 de setiembre	¿Cómo evaluar el clima laboral?
9	04 de octubre	Aprender a pedir es un arte
10	06 de octubre	Unir fuerzas para lograr nuestros objetivos
11	11 de octubre	Promovemos interacciones exitosas.
12	13 de octubre	Aprendemos a trabajar en equipo

IX. ACTIVIDADES

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	NOMBRE DE LA SESIÓN	CONTENIDOS Y ESTRUCTURA
Comunicación	Propicia la comunicación oportuna y pertinente	01	¿Cómo nos expresamos en la escuela?	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. • Dinámica grupal: La Llave, <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos • Reflexión • Presentamos una llave (real). • Ubicados todos en círculo, pasaremos la llave uno a uno e iremos mencionando nuestras ideas a partir de la pregunta: ¿Qué puerta quieres abrir al terminar este curso? • -Actividades de información: Explicación de la Docente. • La Expresión oral como necesidad del ser humano, su importancia, expresión oral para adultos, la expresión oral y su negociación. • Formación de equipos. • Sustentación de trabajos. • Sistematización del tema. <p>SALIDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Completa la siguiente ficha y luego socializa con tus compañeros.
comunicación	Propicia la comunicación oportuna	02	“La asertividad como habilidad	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. • Lectura de resolución de casos.

	pertinente			<p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Reflexión: • Leo y soluciono el caso / en equipos presento la solución de forma creativa (collage, canción, representación, publicidad). • Actividades de información: Explicación docente. • La Asertividad y el liderazgo. conductas asertivas y no asertivas, la asertividad como habilidad social, trabajo en equipo. • Cuadro de conductas asertivas y no asertivas. • Socialización. <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Actividades de aplicación en la dinámica institucional: Compromisos y reflexiones sobre la conducta asertiva en mi institución educativa
Autorrealización	Participa de las oportunidades para su progreso personal y profesional.	03	“La importancia de tomar decisiones”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. <p>Lectura: “El cuento del águila”</p> <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • En equipos, escribiremos las acciones que generan una adecuada escucha y toma de decisiones. • Socialización / Debate. • Actividades de información: Explicación

				<p>docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La importancia de tomar decisiones.Trabajo en equipo: • Cada equipo formulará un caso real (problema institucional) • Lo resolveremos con ayuda del auditorio. Socialización. <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Actividades que debemos aplicar para fortalecer la toma de decisiones.
Condiciones laborales	Promueven la convivencia armoniosa entre sus miembros.	04	“La buena convivencia”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. Lectura “El Anheló de toda persona: Caer bien a todos”. <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Reflexión: Situados en el centro del aula, nos desplazamos al ritmo de la música. Cada trabajador tendrá en su espalda un papel. Todos escribirán una cualidad a cada compañero. • Socialización. • Actividades de información: Explicación docente • Pilares de la educación. Saber convivir. Nuestras Normas en la Institución. • Trabajo en Equipo: • Crea una dinámica en equipo para fomentar la amistad y solidaridad con tus compañeros.

				<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la dinámica. <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Elaboración de nuestras normas de convivencia.
Condiciones laborales	Promueven la convivencia armoniosa entre sus miembros.	05	“Aprendamos a resolver conflictos laborales”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. • Lectura: “Las Lagartijas” <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Reflexiones: ¿De qué trató el cuento?, ¿Cómo calificarías las intenciones del perro?, ¿Qué soluciones darías para separar a las lagartijas? • En equipos solucionamos diversos casos presentados en una lectura. • Dramatizamos el caso. • Actividades de información: Explicación docente • Conflictos y su definición. Tipos de Conflictos. Actitudes positivas frente a los conflictos. • Fomentar la socialización y reflexión, voluntariamente cada trabajador comparte alguna situación de conflicto que se solucionó eficientemente en la institución: usamos carteles y los pegamos sobre la pizarra (escribimos el problema y solución). <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Ficha de autoevaluación.

Condiciones laborales	Promueven la convivencia armoniosa entre sus miembros.	06	“La armonía como base para la buena convivencia”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. Audio "Vitaminas para el Alma" - Alberto Moliner. <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: Diálogo. • Actividades de información: Explicación Docente • Dialogo abierto a partir de la pregunta: ¿Cómo podemos vivir en armonía?, Actitud de cooperación. • Trabajo en equipo: elabora un mapa conceptual. Exposición. <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Ficha de autoevaluación.
Involucramiento laboral:	Participa en la elaboración de documentos que van a guiar la organización	07	“Actitudes que contribuyen a mejorar el clima laboral”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. Lectura “La Administradora Moderna” <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Reflexiones: Elabora en equipo un organigrama de la institución donde trabaja la hormiga y revisa tú organigrama • Identifica y reflexiona qué tipo de administración tiene tú institución y compárala con la de la hormiga. • Actividades de información: Explicación docente • Actitudes que aportan a la mejora del Clima Laboral.

				<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo: Elabora pancartas sobre las actitudes que nos faltan cómo institución educativa para mejorar el clima laboral. • Socialización. <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • A nivel directivo, personal, institucional y administrativo
Involucramiento laboral	. Demuestra conductas saludables y de compromiso organizacional	08	“¿Cómo evaluar el clima laboral?”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. • Respondemos las siguientes interrogantes : <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué será importante evaluar los avances en tu institución educativa? • ¿Quiénes tendrán que participar en este proceso? • ¿Quiénes tendrían que guiar este proceso en la I.E? • ¿Cuáles serían los resultados de este proceso en tú institución? <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Se fomenta el debate resolviendo las interrogantes anteriores. • Actividades de información: Explicación Docente • Importancia de la Evaluación del Clima Laboral, Características de la evaluación trabajo en equipo: sistematización del tema. <p>SALIDA:</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Ficha de Evaluación de nuestro trabajo Institucional.
Involucramiento laboral:	Demuestra conductas saludables y de compromiso organizacional	09	“Aprender a pedir es un arte”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. • Video: ¿Cómo hacer y rechazar peticiones? <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Lluvia de ideas. • Actividades de información: Explicación Docente • La Habilidad de Hacer Peticiones. Trabajo en Equipo: • Representación de un caso dado por la maestra. • Exposición de trabajos. Sistematización del Tema. <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Ficha de autoevaluación.
Involucramiento laboral	Demuestra capacidad de trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales	10	“Unir esfuerzos para lograr nuestros objetivos”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. • Lectura el Vuelo de los Gansos <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Reflexión: Opinamos sobre la lectura. En parejas (nos unimos al compañero que menos afinidad tenemos), atamos uno de nuestros pies y colocamos un globo inflado sobre el otro pie.

				<ul style="list-style-type: none"> • Cada pareja deberá desplazarse por el aula y desinflar los globos de sus compañeros e impedir que desinflen los suyos (compañero). • Socialización: ¿Cómo me sentí? ¿Te gustó trabajar con tu compañero? ¿Qué sugerencias le darías? ¿Te costó trabajar en equipo con él?... <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • En una tarjeta (hoja A4) escriba las capacidades que puede ofrecer para empezar un trabajo de equipo. • Colocar las tarjetas en el periódico mural. Ponerle una denominación como: • “Somos un equipo, que trabaja en unión” Socialización
Condiciones laborales	Promueven la convivencia armoniosa entre sus miembros	11	“Promovemos interacciones exitosas”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. • Dinámica: Aprecios. <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Sobre una pegatina escribiremos un cumplido o el reconocimiento que le das a una persona de tu sexo opuesto y se lo pegarás en su rostro, mencionándosela. Al final lo abrazarás. • Se repite la estrategia con cada compañero. • Actividades de información: Explicación Docente

				<ul style="list-style-type: none"> • Interrelaciones positivas. Trabajo en equipo: • Exposición de trabajos. Sistematización del Tema. <p>SALIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aplicación en la dinámica institucional. • Ficha de lectura: La esposa sorda. Respondemos las interrogantes.
Involucramiento laboral:	Demuestra capacidad de trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales	12	“Aprendamos a trabajar en equipo”	<p>INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y saberes previos. • Lectura el Vuelo de los Gansos <p>PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de conocimientos: • Reflexión: Opinamos sobre la lectura. En parejas (nos unimos al compañero que menos afinidad tenemos), atamos uno de nuestros pies y colocamos un globo inflado sobre el otro pie. • Cada pareja deberá desplazarse por el aula y desinflar los globos de sus compañeros e impedir que desinflen los suyos (compañero). • Socialización: ¿Cómo me sentí? ¿Te gustó trabajar con tu compañero? ¿Qué • Relaciones interpersonales/ Habilidades Sociales. • Trabajo en Equipo: • Sugerencias para mejorar las relaciones interpersonales con el sexo opuesto • Exposición del tema. <p>SALIDA:</p>

				<ul style="list-style-type: none">• Actividades de aplicación en la dinámica institucional.• Ficha de autoevaluación
--	--	--	--	---

X. PRESUPUESTO

BIENES Y SERVICIOS	COSTO
Útiles de Escritorio.	50.00
Fotocopias.	60.00
Tinta.	25.00
Papel bond.	20.00
Material estructurado.	40.00
Material no estructurado.	40.00
TOTAL:	235.00

XI. FINANCIAMIENTO

La implementación y desarrollo del programa de mejora será financiado por las aplicadoras del programa.

XII. EVALUACIÓN

DE PERTINENCIA

Se realizará mediante la aplicación de un cuestionario, a los docentes participantes al finalizar el programa Post test.

Cuestionario adaptado a partir de la escala de Palma (2004) que consta de 5 dimensiones y 50 ítems.

DE EFICIENCIA

Será a través de la evaluación del clima laboral en la institución educativa.

DE IMPACTO

Mejora en los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

ANEXO 1: INSTRUMENTO

ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. PRESENTACION: La presente encuesta desarrollada por los Maestristas de la “Universidad “César Vallejo”, tiene por finalidad conocer el Clima Organizacional de las I.E. N° 81514 “Francisco Bolognesi” y “Miguel Grau” del distrito de Casa Grande.

II. DATOS PERSONALES:

Institución Educativa.....

Fecha:

Edad: Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía Laboral: Directivo Docente de Aula Auxiliar

Condición: Contratado Nombrado

III.- OBSERVACIONES: Estimados Docentes, estamos realizando una investigación acerca del clima organizacional de la I.E. donde ustedes laboran. Solicitamos su apoyo para contestar con la mayor veracidad. La encuesta es de carácter anónimo y corresponde al Cuestionario de Clima Organizacional de Sonia Palma.

IV.- INDICACIONES: A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada proposición tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas. Este instrumento ha sido tomado de la autora Sonia Palma (Lima-Peru)

AUTOREALIZACIÓN	Ningun o o Nunca	Poc o	Regula r o algo	Much o	Todo o siempr e
1.-Existen oportunidades de progresar en la institución.	0	1	2	3	4
2.-El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	0	1	2	3	4
3.- Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	0	1	2	3	4

4.- Se valora los altos niveles de desempeño.	0	1	2	3	4
5.- Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	0	1	2	3	4
6.- Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	0	1	2	3	4
7.- Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	0	1	2	3	4
8.-La empresa promueve el desarrollo del personal.	0	1	2	3	4
9.- Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.	0	1	2	3	4
10.- Se reconocen los logros en el trabajo.	0	1	2	3	4

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Ninguno 0 Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o Siempre
1.-Se siente compromiso con el éxito en la organización.	0	1	2	3	4
2.-Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	0	1	2	3	4
3.-Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	0	1	2	3	4
4.- Los trabajadores están comprometidos con la organización.	0	1	2	3	4
5.-En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	0	1	2	3	4
6.-Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	0	1	2	3	4
7.- Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	0	1	2	3	4
8.-Los productos y/o servicios de la organización.	0	1	2	3	4
9.-Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.	0	1	2	3	4
10.- La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	0	1	2	3	4

SUPERVISIÓN	Ningun o o Nunca	Poco	Regul ar o algo	Mucho	Todo o siempr e
1.- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	0	1	2	3	4
2.-En la organización, se mejora continuamente los métodos de trabajo.	0	1	2	3	4
3.-La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	0	1	2	3	4
4.-Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	0	1	2	3	4
5.-Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	0	1	2	3	4
6.-Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	0	1	2	3	4
7.-Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	0	1	2	3	4
8.-Los objetivos de trabajo están claramente definidos	0	1	2	3	4
9.-El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	0	1	2	3	4
10.- Existe un trato justo en la empresa.	0	1	2	3	4

COMUNICACIÓN	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1.-Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	0	1	2	3	4
2.-En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	0	1	2	3	4
3.-En los grupos de trabajo, existen una relación armoniosa.	0	1	2	3	4
4.-Existen suficientes canales de comunicación.	0	1	2	3	4
5.-Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	0	1	2	3	4
6.-En la institución, se afronta y superan los obstáculos.	0	1	2	3	4
7.- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	0	1	2	3	4
8.- El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	0	1	2	3	4
9.- Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	0	1	2	3	4
10.- Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	0	1	2	3	4

CONDICIONES LABORALES	Ninguno 0 Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1.-Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	0	1	2	3	4
2.-Los objetivos de trabajo son retadores.	0	1	2	3	4
3.-Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	0	1	2	3	4
4.-El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	0	1	2	3	4
5.-Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	0	1	2	3	4
6.-Existe buena administración de los recursos.	0	1	2	3	4
7.- La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	0	1	2	3	4
8.- Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	0	1	2	3	4
9.- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	0	1	2	3	4
10.- La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	0	1	2	3	4

Anexo 2: Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1; AUTOREALIZACION								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
4	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
6	La empresa promueve el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
7	El acceso a cargos jerárquicos depende de los méritos		✓	✓		✓		
8	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	✓		✓		✓		
9	Se reconoce los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	✓			✓	✓		
DIMENSIÓN 2 : INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización	✓		✓		✓		
12	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	✓		✓		✓		
13	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
14	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
15	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	✓		✓		✓		
16	Los trabajadores están comprometidos con la organización	✓		✓		✓		
17	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
18	Las responsabilidades del puesto están claramente bien definidas	✓		✓		✓		
19	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
20	Existe un trato justo en la escuela			✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : SUPERVISION								
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓		✓		✓		
22	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo	✓		✓		✓		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	✓			✓	✓		
25	Los supervisores expresan reconocimiento para los logros	✓		✓		✓		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	✓		✓		✓		
27	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓		
28	La supervisión permite corregir errores	✓		✓		✓		
29	La supervisión se realiza con procedimientos teóricos	✓		✓		✓		
30	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	✓		✓		✓	✓	
DIMENSION 4 : COMUNICACIÓN								
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo	✓		✓		✓		
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓		

33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X	
34	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	X		X		X	
36	En la institución, se afronta y supera los obstáculos	X		X		X	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación asertiva	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	X		X		X	
39	Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas	X		X		X	
40	Se reconocen los avances en otras áreas de la organización	X		X		X	
DIMENSION 5 : CONDICIONES LABORALES							
41	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X	
42	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	X		X		X	
43	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda	X		X		X	
44	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X	
45	Existe buena administración de los recursos	X		X		X	
46	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	X		X		X	
47	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones	X		X		X	
48	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal	X		X		X	
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y/o los logros	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Obando León, Edgar Manuel DNI: 27143490

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

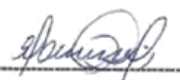
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

... 10 de agosto del 2016 ..


 Edgar M. Obando León
 Magister Psicología
 Educativa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTOREALIZACIÓN								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
3	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	X		X		X		
6	La empresa promueve el desarrollo del personal	X		X		X		
7	El acceso a cargos jerárquicos depende de los méritos		X	X		X		
8	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X		
9	Se reconoce los logros en el trabajo	X		X		X		
10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X			X	X		
DIMENSIÓN 2 : INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización	X		X		X		
12	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	X		X		X		
13	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
14	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
15	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	X		X		X		
16	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
17	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	X		X		X		
18	Las responsabilidades del puesto están claramente bien definidas	X		X		X		
19	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
20	Existe un trato justo en la escuela	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : SUPERVISION								
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
22	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo	X		X		X		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	X			X	X		
25	Los supervisores expresan reconocimiento para los logros	X		X		X		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X		
27	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	X		X		X		
28	La supervisión permite corregir errores	X		X		X		
29	La supervisión se realiza con procedimientos teóricos	X		X		X		
30	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	X		X		X	X	
DIMENSION 4 : COMUNICACIÓN								
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo	X		X		X		
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	X		X		X		

33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X	
34	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	X		X		X	
36	En la institución, se afronta y supera los obstáculos	X		X		X	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación asertiva	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	X		X		X	
39	Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas	X		X		X	
40	Se reconocen los avances en otras áreas de la organización	X		X		X	
DIMENSION 5 : CONDICIONES LABORALES							
41	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X	
42	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	X		X		X	
43	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda	X		X		X	
44	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X	
45	Existe buena administración de los recursos	X		X		X	
46	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	X		X		X	
47	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones	X		X		X	
48	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal	X		X		X	
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y/o los logros	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Patricia Eliana Rodríguez Mendoza DNI: 18026855

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica - Forense.


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

... 12 de agosto del 2016 ..



 Dr. PATRICIA E. RODRIGUEZ MENDOZA
 PSICOLOGA
 C.P. R. 9137
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTOREALIZACIÓN								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓			✓	✓		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad		✓	✓		✓		
4	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
6	La empresa promueve el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
7	El acceso a cargos jerárquicos depende de los méritos	✓		✓		✓		
8	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	✓		✓		✓		
9	Se reconoce los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización	✓		✓		✓		
12	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	✓		✓		✓		
13	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
14	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
15	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	✓		✓		✓		
16	Los trabajadores están comprometidos con la organización	✓		✓		✓		
17	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
18	Las responsabilidades del puesto están claramente bien definidas	✓		✓		✓		
19	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
20	Existe un trato justo en la escuela	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : SUPERVISION								
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓			✓			
22	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo	✓		✓		✓		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
25	Los supervisores expresan reconocimiento para los logros	✓		✓		✓		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	✓		✓		✓		
27	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓		
28	La supervisión permite corregir errores	✓		✓		✓		
29	La supervisión se realiza con procedimientos teóricos	✓		✓		✓		
30	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	✓		✓		✓		
DIMENSION 4 : COMUNICACIÓN								
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo	✓		✓		✓		
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓		

Anexo 3: Cons

tancia



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81515
"MIGUEL GRAU"
MINISTERIO DE EDUCACIÓN GRELL – UGEL ASCOPE
CASA GRANDE



"AÑO DE LA CONSOLIDACION DL MAR DE GRAU"

LA DIRECTORA DE LA I.E. 81515 "MIGUEL GRAU" DEL DISTRITO DE CASA GRANDE –PROVINCIA DE ASCOPE, REGION LA LIBERTAD, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL ASCOPE, QUE SUSCRIBE

A U T O R I Z A

A la Bach. Cecilia Lucila Mayo Alor y la Bach. Graciela Portal Roncal, alumnas de la Escuela de Post Grado de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo" de la localidad de Trujillo, desarrollar su trabajo de investigación "Programa de habilidades sociales en el clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de Casa Grande", mediante la aplicación del instrumento "Test para evaluar el clima organizacional", la misma que será aplicada como parte del pre-test y pos-test.

Se expide la presente autorización a solicitud de las interesadas para los fines pertinentes.

Casa Grande, 22 de agosto del 2016



Bertha Patricia Calvez Castro
Bertha Patricia Calvez Castro
DIRECTORA



INSTITUCION EDUCATIVA N° 81514
"FRANCISCO BOLOGNESI"
Casa Grande
Creada por R.D.M.N°11171

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DL MAR DE GRAU"

LA DIRECTORA DE LA I.E. 81514 "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL DISTRITO DE CASA GRANDE -PROVINCIA DE ASCOPE, REGION LA LIBERTAD, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL ASCOPE , QUE SUSCRIBE

A U T O R I Z A

A la Bach. Cecilia Lucila Mayo Alor y la Bach. Graciela Portal Roncal, alumnas de la Escuela de Post Grado de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo" de la localidad de Trujillo, desarrollar su trabajo de investigación "Programa de habilidades sociales en el clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de Casa Grande", mediante la aplicación un programa de habilidades sociales para mejorar el clima organizacional", el cual comprende 15 sesiones las mismas que será desarrolladas con el personal docente, auxiliar, administrativo y de servicios a partir de la fecha.

Se expide la presente autorización a solicitud de las interesadas para los fines pertinentes.

Casa Grande, 26 de agosto del 2016



Graciela Portal Roncal
DIRECTORA