



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Las habilidades sociales y el clima institucional en la
I.E.N°80131 del distrito de Huamachuco, 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

AUTORES:

Br. De la Cruz Chiguala, Teófilo.
Br Paredes Rodríguez, Rosa Margarita.

ASESOR:

Dr. Cruzado Viera, Mauro.

SECCIÓN:

Educación e idiomas.

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa.

PERÚ – 2018.

DEDICATORIA

Dios por toda la oportunidad que me da de estudiar y culminar, a nuestra familia por el apoyo.

Teófilo y Rosa.

AGRADECIMIENTO

Mi Agradecimiento sincero al decano de la Escuela de Posgrado por permitir pertenecer a su Institución a cargo y mejorar mi formación docente, a nuestro asesor por su incondicional apoyo compartiendo toda su sabiduría y experiencia como docente en nuestro trabajo.

Teófilo y Rosa.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.

Yo Br. De La Cruz Chiguala, Teófilo, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, declaro que el trabajo académico titulado “Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018” presentada en 79 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, agosto del 2018.


FIRMA
DNI: 18983780



.....
Br. De la Cruz Chiguala, Teófilo.
DNI N° 18983780

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.



Yo, Br. Paredes Rodríguez, Rosa Margarita, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, declaro que el trabajo académico titulado “Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018” presentada en 79 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, agosto del 2018.


FIRMA
DNI: 09332616 

.....
Br Paredes Rodríguez, Rosa Margarita.
DNI N° 09332616

PRESENTACIÓN.

Señores miembros del jurado;

En cumplimiento a las disposiciones estipuladas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para la presentación, aprobación y sustentación de Tesis, tenemos el honor de presentar ante ustedes el presente trabajo de investigación titulado: "Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018". Por tanto, dejamos a su acertado criterio la correspondiente evaluación de este estudio, esperando que reúna los méritos suficientes para su aprobación.

Agradeciendo, anteladamente la atención que ustedes brinden al presente trabajo, aprovechando la oportunidad para expresarles las muestras de nuestra especial consideración y estima.

Atentamente,

Los autores.

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos Previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	14
1.4 Formulación del Problema	29
1.5 Justificación del estudio	29
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos	31
II. MÉTODO	32
2.1 Diseño de la investigación	32
2.2 Variables, operacionalización	32
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	35
2.5 Método de análisis de datos	39
2.6 Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS	55
ANEXOS	59
* Instrumentos.	
* Validez de los instrumentos.	
* Matriz de consistencia	
* Constancia que acredite la realización del estudio.	
* Otras evidencias.	

RESUMEN.

El presente estudio se ha realizado para con el objetivo de determinar la relación existente entre las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E N°80131 de Huamachuco, 2018 y contrastar la hipótesis planteada sobre la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Se aplicó el tipo de estudio no experimental, descriptivo, de corte transversal, con un diseño correlacional y los métodos de investigación que se aplicaron fueron el deductivo e inductivo. Se trabajó con una muestra de 10 docentes de la I.E N°80131 de Huamachuco, 2018; aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento se utilizó 1 cuestionario de 21 preguntas para la primera variable y 1 cuestionario de 34 preguntas para la segunda variable, los cuales fueron validados por tres expertos en educación y gestión pedagógica, con una fiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.935 para la variable habilidades sociales y 0.931 para la variable clima institucional de la I.E N° 80131 de Huamachuco, 2018.

Se aplicó diversas pruebas estadísticas presentándose en cuadros y gráficos utilizando el SPSS v 21, observando lo siguiente: Que en la presente investigación existe una correlación directa, positiva y significativa por el coeficiente de Pearson de $r = 0.892$, a un nivel de significancia mayor al 5% de la significancia estándar ($p > 0.05$).

Contrastándose la hipótesis general al encontrar, que en los docentes de la I.E N°80131 de Huamachuco, predominan las habilidades sociales de bajo nivel en el 40%, seguido del nivel medio con el 40% y finalmente el 20% de sus miembros con alto nivel. Mientras que, el 60% de docentes percibieron un clima institucional medio adecuado, seguido del 20% de sus miembros percibieron un clima institucional inadecuado y el 20% percibieron un clima institucional adecuado.

PALABRAS CLAVES: Habilidades sociales y clima institucional.

ABSTRACT

The present study has been carried out with the objective of determining the existing relationship between social skills and the institutional climate in the I.E N ° 80131 of Huamachuco, 2018 and to contrast the hypothesis raised about the existence of a significant relationship between both variables. The type of non-experimental, descriptive, cross-sectional study was applied, with a correlational design and the research methods applied were deductive and inductive. We worked with a sample of 10 teachers of the I.E N ° 80131 of Huamachuco, 2018; The survey was applied as a technique and as a tool a questionnaire of 21 questions was used for the first variable and a questionnaire of 34 questions for the second variable, which were validated by three experts in education and pedagogical management, with a reliability according to the alpha of Cronbach of 0.935 for the social skills variable and 0.931 for the institutional climate variable of EI No. 80131 of Huamachuco, 2018.

Various statistical tests were applied and presented in tables and graphs using the SPSS v 21, observing the following:

That in the present investigation there is a direct, positive and significant correlation by the Pearson coefficient of $r = 0.892$, at a level of significance greater than 5% of the standard significance ($p > 0.05$).

Contrasting the hypothesis of the general objective to find, that in the teachers of EI No. 80131 of Huamachuco, low-level social skills predominate in 40%, followed by the middle level with 40% and finally 20% of its members with high level. Meanwhile, 60% of teachers perceived an adequate institutional climate, followed by 20% of their members perceived an inadequate institutional climate and 20% perceived an adequate institutional climate.

KEYWORDS: Social skills and institutional climate.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

Actualmente la educación en el mundo es un problema que preocupa a toda la humanidad dado que de ello depende los cambios, el desarrollo, las diversa formas de vivir y por ende la calidad de vida de la humanidad, en este contexto existen organizaciones que se dedican a las actividades educativas, donde se puede evidenciar que no les es posible brindar un servicio de calidad a la sociedad. Esto debido a los climas inadecuados o poco adecuados, que las personas que lo integran perciben, que no hace más que entorpecer los objetivos y metas institucionales.

Dentro de las causas que pueden incrementar los climas inadecuados o poco adecuados, solo por mencionar algunas, se encuentran las diversas fuerzas internas y externas que tienen las organizaciones como poca capacitación y desarrollo humano, indiferencia de los directivos a sus colaboradores, desmotivación, poca colaboración de los padres de familia por la disgregación de hogares, etc.

A su vez, las habilidades sociales cobran gran y fundamental importancia, ya que les servirán a las personas a desenvolverse en la esfera social siendo la clave para sobrevivir de manera sana tanto emocional como laboralmente. Las habilidades sociales son competencias definidas por el comportamiento que un individuo, que les permite tener un entendimiento, de los diversos valores sociales, de sus actitudes y de sus expresiones en la sociedad. Las habilidades sociales permitirán a una persona expresar sus propios sentimientos, necesidades y opiniones, lo que hace posible el bienestar personal, que es el primer paso para una mejor integración social. La falta o escaso desarrollo de habilidades sociales, puede ser algo doloroso para los sujetos, porque tiene gran repercusión en los ámbitos personal, sentimental y laboral.

En la Institución Educativa N° 80131 de la ciudad de Huamachuco, durante las labores académicas en los últimos años lectivos, se ha observado que algunos docentes, no se integran, no coordinan, no existe trabajo en equipo y las relaciones se tornan agresivas entre pares. Las inter relaciones personales se tornan día a día hostiles, incompresibles, poco afectivas, lo que motiva la pobre coordinación y bajo nivel de trabajos en grupo, por lo que es notorio que la Institución Educativa está pasando por momentos de desestabilización institucional. Conscientes del referido problema se creyó necesario y conveniente realizar los estudios necesarios, para encontrar la relación entre habilidades sociales y el clima institucional en el referido centro educativo de Huamachuco, en el periodo lectivo 2018.

1.2. Trabajos previos.

A nivel internacional.

Albújar (2015) en su tesis “Habilidades sociales y su relación con el clima institucional”, investigación no experimental descriptiva retrospectiva, cuyo objetivo fue, demostrar la relación entre ambas variables, con una muestra de 20 docentes, concluyendo que en la I.E de Santo Toribio de Bolívar las habilidades sociales en un 70% es baja y en el clima institucional el 60% es inadecuado, concluyendo que ambas variables influyen, también, generan un incumplimiento de las metas y el trabajo en aula.

Nieves (1997) en su investigación “Desempeño Docente y clima organizacional en el Liseo Agustín Codazzi de Maracay”. Tesis desarrollada en la UPEL de Venezuela, con el objetivo de establecer la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional. Al evaluar las características del clima organizacional de Liseo Agustín Codazzi, permite destacar que el ambiente o atmósfera escolar en esta institución es muy buena según se desprende de la opinión favorable de los profesores. El autor con esta investigación concluye de que el

personal docente de Liseo Agustín Codazzi, en actividades intracátedra evidenció de acuerdo a la evaluación resultante un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados.

Fernández (2007) en sus tesis “Las habilidades sociales y los hábitos”. Para tener el grado de Magister en Educación, la investigación fue descriptiva correlacional concluye que, las habilidades sociales son “un conjunto de hábitos (a nivel de conductas, pero también de pensamientos y emociones), que nos permiten mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos” (p.36). Después de aplicar el test el 60% en habilidades sociales se encuentran en un nivel medio, así mismo en Hábitos el 70% tiene inadecuado hábitos.

A nivel nacional.

Caruhuachin (2015), presenta un trabajo “El clima institucional y su relación en el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano- evangélicas del distrito del Rímac”, investigación que fue no experimental con un diseño correlacional, donde el objetivo fue buscar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, concluyendo: que existe relación entre ambas variables y dimensiones en un 90 %, proponiendo desarrollar un taller sobre clima institucional. Resaltándose que en sus dimensiones de clima institucional y desempeño existe una correlación directa.

Albañil (2015), presenta la investigación “El clima institucional y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, siendo una investigación no experimental correlacional , presentando como objetivo establecer la relación entre ambas variables, con una muestra de 35 docentes, donde concluye que los docentes que más participan, originan que el clima institucional sea agradable. Así mismo, se verificó que existe relación directa entre el clima y la participación en un

96%, es por eso que se recomienda tener en cuenta para realizar cualquier programa.

Cárdenas Z., R., (2017), en sus tesis: Habilidades sociales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica. Presentando como objetivo establecer la relación entre ambas variables, con una muestra constituida por 60 docentes que pertenecen a las Instituciones Educativas públicas del nivel primaria del Distrito de Colcabamba, donde concluye que con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se demuestra que: si existe una correlación positiva significativa entre los puntajes de las habilidades sociales y los puntajes del desempeño docente, con el coeficiente positivo de $r=0,72$, con lo que se demuestra la validez de la hipótesis general de investigación.

A nivel Local.

Lujan (2017) en sus tesis: Relación del clima institucional y el desempeño docente de la Universidad San Pedro de Trujillo, siendo una investigación correlacional, donde concluye que el 60 % de los docentes, están en un nivel inadecuado, mal o negativo clima institucional y el 70 % están en un nivel bajo en desempeño docente conllevando a que existe una relación directa entre ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Además para formular el presente trabajo, hemos tenido que recurrir a algunas teorías relacionados a las variables del tema, tales como:

1.3.1. Teorías sobre habilidades sociales.

Al abordar sobre las habilidades de las personas como integrantes de las instituciones, se ha tenido que tomar en cuenta los diversos enfoques, los cuales determinan muchas denominaciones como: habilidades personales, habilidades directivas, habilidades gerenciales y habilidades sociales, donde es de trascendental

importancia, iniciar definiendo el término habilidad, para poder entender mejor a las teorías sobre este tema, siendo así:

Habilidad, según la Real Academia Española (RAE, 2001), es la capacidad en cada una de los objetos del ser humano a efectuar o ejecutar alguna actividad, con sagacidad, discreción o astucia (p.367).

Es la capacidad de efectuar un elemento o talento y organizar para endosar y alcanzar los propósitos mediante algunos trabajos sobre los seres humanos, individualmente o en equipo (Navarro, 2003, p.21).

Se origina del vocablo **habilītas**, palabra latina que al ultimar se refiere a la capacidad y voluntad de algo. La habilidad es una capacidad que nace con el ser humano y se desarrolla durante la niñez, adolescencia y adultez es por eso que es importante el medio donde vive (Navarro, 2003, p.21).

Valléts (1998), ha considerado como una actitud de "capacidades de negociación y alcanzar los objetivos a través del suministro relativo a las personas", era muy inteligente y consiguió negociar un aumento (p.31).

Finalmente aparece el término habilidades gerenciales, se tiene en cuenta que son las necesarias para gestionar sus propias vidas y relaciones con los demás. Esta habilidad involucra la buena gestión de la unión y trabajo colectivo.

Es decir este es un campo relativamente nuevo, porque falta realizar estudios con mayor precisión sobre este tema. El ser humano padece de depresión, ansiedad que conlleva hacer el carácter más violento y agresivo, es por eso que las habilidades sociales son

comportamientos que se adoptan con el pasar del tiempo y de las personas que nos rodean ya que con quienes convivimos, se va a transmitir el comportamiento y las habilidades sociales. Para poder definir mejor el conocimiento adquirido durante el tiempo, sobre las habilidades sociales, recurriremos a diversos teóricos sobre este particular.

Habilidad social:

La revista guía práctica: Habilidades para la Vida (2007) sostiene que “las habilidades en el campo social y emocional de las personas, incluyendo las habilidades de gestión social, cognitiva y emocional, son las que permiten enfrentar con éxito las demandas y desafíos de la vida cotidiana, actuando con competencia y contribuyendo al desarrollo humano” (p. 21).

Además, Bateman (2007) afirma que tener habilidades sociales significa saber cómo comportarse en el ambiente en que vivimos y definir la forma en que se comportan y lo que decimos cuando estamos con los demás. Hay buenas maneras y maneras malas de conversar con las personas y de comportarse con las personas (P.27).

En este sentido (Caballo V., 2002, citado por Rivera, 2016, p. 38), sostiene que las habilidades sociales son el conjunto de conductas expresadas por las personas en contextos interpersonales, en donde evidencia sus sentimientos, actitudes, deseos, derechos u opiniones, respetando a los demás, promoviendo la resolución de problemas inmediatos y la disminución de problemas futuros, definición que equipara al concepto de conducta asertiva.

También exponen a las habilidades sociales como el conjunto de capacidades interpersonales y destrezas que le permiten al sujeto interactuar adecuadamente, además de desarrollar, crear, mantener

y fomentar relaciones sociales sanas al comprender y expresar los sentimientos, emociones y pensamientos de los involucrados en la interrelación (Dongil y Cano, 2014; citado por Rivera, 2016, p.38).

Asimismo, (Peñafiel y Serrano, 2010 citado por Rivera, 2016, p. 38) añaden, que las habilidades sociales son un conjunto de conductas aprendidas de forma natural o en modo de enseñanza y en el caso de no adquirirlas o aprender dichas habilidades, las consecuencias pueden ser insatisfacción personal, aislamiento, infelicidad y rechazo.

En relación a esto Monjas, (2000) citado por Betina y Contini, (2011) señala, que las habilidades sociales son las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal (hacer amigos, negarse a una petición). El término habilidad se utiliza para referirse a un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos, por ende, no a un rasgo de la personalidad (p. 169).

También, (Monjas, 1993 citado por Cáceres, 2017) manifestó que, las habilidades sociales son las destrezas conductuales sociales específicas que son necesarias para la realización de manera óptima una actividad interpersonal. Es comportamientos tienden a ser aprendidos, es decir se adquieren con la experiencia, por lo tanto el individuo lo puede desarrollar con la práctica (p.20).

Las habilidades sociales (Bandura, 1996) son conductas adquiridas a través de la formación del ser humano, los niños aprenden e imitan lo que los adultos o las personas de su alrededor hacen, si los padres no demuestran motivación o autocontrol en sus emociones, los niños cuando crezcan también serán así (p.56).

(Combs y Slaby, 1977), citado por Huertas (2017), definen las habilidades sociales como la capacidad para interactuar con los demás en un contexto social dado de un modo determinado que es aceptado o valorado socialmente y, al mismo tiempo, personalmente beneficioso para los demás” (p.25).

De lo que los autores han manifestado es clave para el desarrollo de habilidades sociales ya que garantizará un clima óptimo en la institución educativa por la buena convivencia. La armonía trae consigo respeto mutuo entre los docentes, buen trato, convivencia democrática y participativa siendo estos indicadores fundamentales para garantizar un servicio educativo más óptimo.

Los autores expresaron lo trascendente que es para las personas, el desarrollo de las habilidades sociales, ya que les permiten desenvolverse adecuadamente ante los demás. Hay que tomar en cuenta la prioridad y necesidad de trabajar las habilidades sociales en miembros de las instituciones educativas, porque, él no considerarlo puede afectar de menor a mayor intensidad en las relaciones interpersonales e intrapersonales.

Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura.

Las habilidades sociales en la presente investigación, es fundamentada en la teoría de aprendizaje social o teoría social cognitiva, porque la Teoría Conductista concede gran importancia al refuerzo cognitivista en el proceso de aprendizaje, dando mucha importancia a la construcción del conocimiento por parte del sujeto. Su planteamiento explica que se aprende no sólo lo que se hace, sino también observando las conductas de otras personas y las consecuencias de estas conductas (Bandura, 1996, p.7).

Teorías del desarrollo social de Erickson.

Esta teoría se basa en la teoría de Sigmund Freud, argumenta que la personalidad está formada por la maduración biológica de habilidades sensorial-motoras y sociales, de modo que el crecimiento y el desarrollo de la personalidad depende de los vínculos establecidos por la persona para la sociedad (Daniels, 2003).

Teoría del desarrollo social de Vygotsky.

En esta teoría se manifiesta que el ser humano adquiere de sus antepasados costumbre, comportamiento y carácter que luego lo demuestra a través de la convivencia con los demás, es por eso que es importante tener habilidades sociales. Con este concepto, Vygotsky con su Teoría del Desarrollo Social (TDS) se opone a la Teoría del Desarrollo Cognitivo (TDC) de Jean Piaget, ya que éste explica que una persona experimenta el desarrollo antes de lograr el aprendizaje, mientras que Vygotsky sostiene que el aprendizaje social sucede antes de su desarrollo (Revista Explorable.com, 2018).

Componentes de las habilidades sociales.

Son aquellos elementos que nos ayudan a describir mejor el comportamiento de las personas, los cuales se explican a continuación:

- **Conductuales.**

Son adquiridos durante el desarrollo, crecimiento de la persona, copia de modelos que tenemos en nuestra vida. Tenemos dos componentes.

- **Verbales:** Es la transmisión a través de la palabra, lenguaje, fluidez y buen tono de voz para poder relacionarse.
- **No verbales:** Es el contacto a través de la vista, gestos de su rostro y la presentación correcta.
- **Cognitivo:** Es el proceso perceptivo, los esquemas mentales que tenemos adquiridos para actuar socialmente en las personas.

- **Afectivo-emocionales:** Son las condiciones que se nos da para recibir y luego dar afecto en todo momento a las personas, ya que en las habilidades sociales es muy importante el trato y va depender de las emociones que se tiene en ese momento (Paula, 2000).

Características de las habilidades sociales.

Es importante saber las características de las habilidades sociales, sonde García Ramos (2012) y Gonzáles Quiñones (2013), precisan:

- Las habilidades sociales o conducta social están en función del contexto cambiante, de las distintas circunstancias, momentos y lugares en los que una persona se interrelaciona con otra. En cuanto a las personas con deficiencia mental tienen una dificultad mayor para saber adecuar su conducta a cada situación.
- Las habilidades sociales se deben considerar dentro de un marco cultural determinado, es decir, son el resultado de la normativa social que hay en cada cultura. Por ejemplo, la comunicación varía según la cultura, incluso dentro de la misma, ésta varía cuando tratamos con personas de diferente clase social, sexo, edad, etc.
- Independientemente de esto, toda persona de una misma cultura, incluidas obviamente personas con discapacidad, han de conocer y actuar bajo los patrones de esa normativa social.
- Las habilidades sociales varían a lo largo del tiempo. Todos debemos adaptarnos a las variaciones temporales que se producen. Por ejemplo, debemos tener en cuenta a la hora de comunicarnos a quién nos estamos dirigiendo, y dejar atrás el hablarle a una persona discapacitada como si se tratara de un niño; debemos tratar a los demás adecuándonos a la edad, independientemente de las necesidades y limitaciones que presente, lo que les ayudará a sentirse mejor y aceptarse ellos mismos.

- Las habilidades sociales deben adecuarse a lo que se desea lograr, es decir, es importante la existencia de metas, objetivos y motivación; eso sí, teniendo en cuenta que una conducta social adecuada en una situación, puede no ser la apropiada en otra. Esto, sobre todo, a personas con discapacidad mental se le hace más complicado, por lo cual es importante establecer unas normas básicas que sean útiles para un gran número de situaciones y que les sirvan a la hora de actuar.
- Las habilidades sociales se pueden adquirir, es decir, las conductas no son rasgos de la personalidad; por lo que se pueden adquirir a través del aprendizaje, además que se pueden cambiar y hasta mejorar.

El abandono de habilidades colectivas y sus resultados.

Las habilidades sociales son un factor determinante en la vida de las personas. La falta de impacto de las habilidades sociales de distintos modos sobre los seres humanos, algunos de vez en cuando tienen desempeño correcto o defectuoso a los seres humanos con habilidades sociales, para un largo periodo, los resultados son o no psicológicamente seria y parar socialmente, abandono, soledad, retiro, poca autoestima (Vallés y Vallés, 1996).

Hay un vínculo de por medio el comportamiento colectivo y de vitalidad cerebral, como las criaturas tienen poco desarrollado habilidades sociales y trastornos psicopatológicos en la edad adulta entre ellos son de ansia colectiva, retraimiento, desnivel, dudas de agresión, comportamiento criminal, neurosis histérica, drogodependencia y embriaguez.

Para Curran, Farrell y Grunberg (1993) la angustia colectiva, " es el miedo o temor que surge en diversas interacciones, dado que las habilidades sociales son un factor determinante de vida de las

personas, porque personas con pobres habilidades sociales se convierten en seres muy vulnerables" (p.11).

Los pánicos iniciales alzarse mientras el año entrante de energía, porque por lo general tienen desconocidos para los mayores.

Raffo y también para Zapata (2000), sostiene que la vergüenza es un trastorno patológico, causado por carencia en destreza colectiva, donde el retraimiento es una costumbre caracterizada su ansiedad en acercamientos interpersonales, el cohibido es el prototipo del ser humano frágil en cuanto a la requisito desorbitado de aceptación, esquivan reuniones colectivas, participan poco, ellos son mencionados como menos amigables, llevan poca autoestima, soledad crónica, conflicto sexuales, todo esto lleva en un casos, resultado colectivo, como alcoholismo y toxicomanía, así, disminuir el malestar social o desacuerdo interpersonal (P.81).

La falta de habilidades colectivas con adultos y sus consecuencias.

Vallés y Vallés (1996) hizo una interrogante ¿Por qué el estudiante actúa en forma inadecuada colectivamente?, para responder, se tomó en cuenta varios factores, como:

- El déficit de capacidad de contestación hábil y prioritaria, porque no están en la serie de contestación de un educando. Todavía puede ser que el educando tenga contestaciones inadecuadas.
- La zozobra limitada, puede ser que el estudiante siente una zozobra condicionada que frena que usted responda en forma colectiva aceptada. Podría esta zozobra por la condición adversa o experiencias de aprendizaje requerir de sustitutos.

Dimensiones de las habilidades sociales.

Es común que también se hable de dimensiones de la conducta socialmente hábil, la que está en relación a la habilidad, en relación

a la persona y en relación a la situación, dando lugar a los componentes conductual, cognitivo, fisiológico y situacional constitutivos de las habilidades (Caballo,1993). La que implica tres dimensiones:

- Dimensión conductual: que se refiere al tipo de habilidad.
- Dimensión personal: contenidos cognitivos.
- Dimensión situacional: el contexto o situación.

❖ **Dimensión conductual:** Abarca todo lo que la gente hace o dice en el contexto de la comunicación interpersonal y son el principal objetivo de los estudios de habilidades sociales. Se refiere al tipo de comportamiento requerido en diferentes situaciones. Los componentes conductuales son:

- No Verbales: Mirada, contacto ocular, sonrisa, gestos, postura corporal.
- Paralingüísticos: Cualidades de la voz, volumen, claridad, timbre, velocidad.
- Verbales: Contenido de las peticiones, consentimiento, alabanzas, preguntas, tipo de conversaciones, ofertas, etc.

❖ **Dimensión personal:** Esta dimensión abarca los componentes fisiológicos y cognitivos.

- Los cambios físicos que se presentan durante el proceso comunicativo, como la tensión arterial, la frecuencia cardiaca, etc., están incluidos en el componente fisiológico.
- Nuestros pensamientos y todo lo que percibimos durante el proceso comunicativo, están integrado en el cognitivo.

En este ámbito se incluye todo lo que tiene que ver con el conjunto de emociones, sentimientos, intereses y motivaciones que el ser humano es capaz de elaborar en el proceso de establecer relaciones interpersonales. Para muchos autores, esta área se constituye en el motor del comportamiento humano, dado que desde allí se prender la orientación (interés o motivación) consciente o inconsciente que marca la conducta del hombre-. Por ello, cada persona tiene su propia y particular estructura y en

consecuencia, forma de apreciar, aceptar y amar a los demás, y un respecto a que tan apreciados y amados nos sentimos por los demás. De allí se desprende una manera particular de funcionar en la relación interpersonal expresando en mayor o menor medida emociones y sentimientos relativos niveles de ajuste social.

- ❖ **Dimensión situacional:** Aquí nos habla sobre el contexto y el ambiente en que nos encontramos, ya que las habilidades sociales deben ser consideradas dentro de un marco cultural específico. Es la manera en que el ser humano opera en su realidad. El modo como él entiende y actúa en su ambiente, entendido como la acumulación de estímulos simples o complejos. En el caso en que hay un cambio en la calidad de la información, cada uno de nosotros también tiene su propia estructura intelectual, que es entendida como el dominio de los procesos de pensamiento sobre los demás y la presencia de contenido específico en nuestro pensamiento.

1.3.2. Teorías que fundamentan al clima institucional.

El clima institucional es un tema que hoy en día cobra de mucha importancia para todas las organizaciones, las cuales buscan continuamente el mejoramiento de su ambiente, para alcanzar la prosperidad productiva, sin descuidar al talento humano.

Para explorar este importantísimo tema nos ubicamos frente a diversos estudiosos y autores contemporáneos, quienes determinan denominarlo a este tema de diversas formas, tal es así como ambiente, atmosfera, clima organizacional, etc.

Chiavenato (1984) afirmó que: “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos” (p.464). Así

algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de una organización es resultado de un conjunto de aspectos formales e informales de la misma y de las relaciones interpersonales existentes de sus integrantes.

La sustentación teórica básica se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), quien sostuvo que el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma como éste percibe su ambiente de trabajo y de los diferentes elementos de su organización.

“Si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas” (Menarguez, 2004, p. 204 citado por Pérez, 2012, p.3).

De todos los enfoques que tratan de explicar el clima institucional, encontramos a Goncalves (2015), que sostiene que el de mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Según (Gonzales, 2004 citado por Pérez, 2012) sostiene que el clima es la percepción global y dinámica que tienen los profesores y directivos de una institución y del ambiente en el que se desarrolla su trabajo. Por lo que es necesario conocer y determinar si los docentes de las instituciones educativas de la red N° 1 perciben un clima favorable, y como éste incide en su desempeño ya que los indicadores nos darán un reflejo de la actitud del profesor (p.4).

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982).

Teorías psicológicas del clima institucional.

Antes conocida como Psicología industrial, se instituyó formalmente al empezar el siglo XX, en América a partir de la segunda guerra mundial, donde se dio el fortalecimiento debido a que se empezaron a abordar de manera sistemática temas como la selección de personas adecuadas y las formas de remuneración que se establecían (Gómez, 2011).

Teoría del clima institucional de Stephen.

"Dentro de cada individuo existe un orden de 5 necesidades: fisiológico, de seguridad, social, estimación, auto realización. Como cada una de estas necesidades está suficientemente satisfecha, la próxima se vuelve dominante (Stephen, 2009, p.176).

Teorías del clima institucional según Likert.

En la percepción del clima organizacional influyen tres grupos de variables.

- 1º. Las variables causales referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras.
- 2º. Las variables intermediarias, estas reflejan el estado interno y la salud de una organización y constituyen los procesos

organizacionales; aquí se mencionan las siguientes: actitud, motivación, comunicación, toma de decisiones, entre otras.

3º. Las variables finales, son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la ganancias y pérdida o productividad (Brunet, 2004).

Principales denominaciones del clima institucional.

Las variantes sobre el tema la encontramos en CISE (2007) cuando define:

- **Clima organizativo**, está relacionado con la gestión de la organización y el cumplimiento de ellas, con el tipo de liderazgo como de la personalidad de los integrantes. Se refiere a las características materiales y funcionales de la organización, considerando también las normas formales e informales que se dan y se producen dentro de la organización.
- **Clima psicológico**, en la cual la persona interpreta a través de la observación y de su propia percepción sobre el clima que lo rodea. Hay dos dimensiones: estructura objetiva constituye la parte observable de la organización y estas dependen de las características estructurales de la organización según: la estructura, el tamaño, tipo de producción, tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, actividades que se desarrollan, los resultados etc. La estructura subjetiva depende de las percepciones que cada miembro tiene sobre las características propias de la escuela. En este clima psicológico el individuo percibe su ambiente en donde confluyen un conjunto de factores tanto colectivos como individuales así mismo se valen de ella para realizar interpretaciones e inferencias sobre las diversas situaciones que se presentan condicionando las actitudes y conductas de los miembros de la organización.
- **Clima social**, considera las relaciones interpersonales, incluyendo los aspectos formales normativos vigentes así como

los informales o conductas y relaciones espontáneas que surgen como efecto de las relaciones sociales entre las personas.

- **Clima emocional**, se refiere a la relación afectiva, el trato que se produce en la institución, expresiones de afecto, comportamiento de apoyo, de refuerzos, el grado y las modalidades de comunicación de afecto sean positivos o negativos entre los profesores y los alumnos, lo más importante es crear el sentimiento cierto, verdadero con el que se traten a las personas.
- **Clima académico**, hace mayor incidencia a la presión curricular, que condiciona las relaciones y actividades que se producen en la institución en relación al estudio y a la formación que los profesores y alumnos comparten y apoyan los valores académicos, y constituyen una parte importante del clima escolar que trata de los contenidos de las organizaciones escolares.

Dimensiones del clima institucional.

Para poder dar respuesta al objetivo que se planteó en el presente trabajo, es muy importante determinar las dimensiones de cada variable y poder definir los instrumentos que permita evaluar el clima institucional. En este sentido como se ha podido observar en la bibliografía revisada para esta investigación, cada autor propone distintas dimensiones, por lo que nos hemos visto en la imperiosa necesidad tomar en cuenta a Marín, D., et al. (2009), que afirmó de que es más sencillo coincidir en una definición para el concepto de clima institucional que coincidir en las dimensiones que lo conforman, debido a la diferencia de las organizaciones, en otras palabras, lo que a una organización le impacta, a otra organización tal vez no influye de manera alguna en ella. Por todo lo relatado tomaremos la propuesta de Segredo A. (2015) sobre dimensiones y categoría para evaluar el clima institucional en instituciones docentes, y que presenta las siguientes:

- ❖ **Dimensión comportamiento organizacional:** permite analizar los actos y las actitudes que las personas presentan en las

organizaciones; contiene las categorías: motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo.

- ❖ **Dimensión estructura organizacional:** referido a los sistemas formales como normas y procedimientos que regulan el desarrollo de la actividad laboral. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales; contiene a las categorías: condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo institucional.
- ❖ **Dimensión estilo de dirección:** referido a la forma como los directivos guían u orientan sus acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos para la institución; contiene a las categorías: Liderazgo, Solución de conflictos y Trabajo en equipo.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018?

1.5. Justificación del estudio.

1.5.1. Justificación teórica.

La presente investigación se justifica teóricamente, porque nos permitirá recopilar los principales aspectos y contenidos teóricos y conceptuales que hagan posible encontrar la relacionalidad de las habilidades sociales y el clima institucional, es decir de las teorías, aspectos conceptuales y de conocimientos en general que manejan los docentes de la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco y que les haya permitido cultivar un clima institucional adecuado, durante el periodo 2018; siendo esto un amplio espacio para el presente estudio.

La base para lograr la interrelacionalidad de los docentes en la IE 80131 de Huamachuco, parte de un adecuado clima institucional y de alto nivel de habilidades sociales, lo que permita el logro de los objetivos institucionales.

1.5.2. Justificación práctica.

El alcance práctico de la presente investigación será que permitirá a la IE 80131 de Huamachuco planificar la instrumentación del desarrollo de capacidades para elevar el nivel de sus competencias de los docentes y que esto permita, mejorar el desempeño y rendimiento de los maestros, en un ambiente de relaciones interpersonales adecuadas u óptimas, buenos niveles de comunicación y trabajo en equipo.

Además este trabajo podrá ser utilizado como modelo para formular e implementar políticas de desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de las demás instituciones educativas del sector de Huamachuco

1.5.3. Justificación metodológica.

Los resultados del presente estudio permitirán investigar científicamente como las instituciones educativas, pueden realizar gestión y desarrollo educativo, para mejorar la calidad de la educación a través del enfoque de gestión educativa por competencias o habilidades; además servirán para que los docentes de la IE 80131 de Huamachuco, se interioricen sobre la necesidad de capacitaciones y desarrollo de habilidades y competencias para mejorar el nivel de comunicación y trabajo en equipo, que permita un clima laboral adecuado.

Así mismo este trabajo permitirá la aplicación de la metodología científica; que consiste en identificar el problema, para después de analizar las teorías, plantear soluciones a través de la hipótesis; así como la identificación de los objetivos que orientan a la investigación; mediante la aplicación de diversos elementos metodológicos correspondientes.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis General (HG):

Existe relación directa y significativa entre las Habilidades Sociales y el Clima Institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

1.6.1. Hipótesis Específicas (HE):

HE₁: Existe relación directa y significativa entre la Dimensión Conductual y el Clima Institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

HE₂: Existe relación directa y significativa entre la Dimensión Personal y el Clima Institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

HE₃: Existe relación directa y significativa entre la Dimensión Situacional y el Clima Institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General (OG):

Determinar la relación directa y significativa entre las Habilidades Sociales y el Clima Institucional en la I.E N°80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos(OE):

OE₁: Determinar la relación directa y significativa de la Dimensión Conductual y el Clima Institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

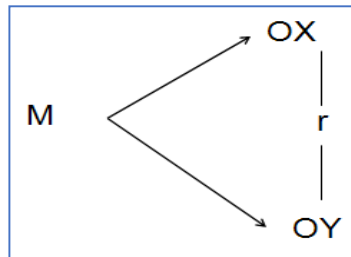
OE₂: Determinar la relación directa y significativa de la Dimensión Personal y el Clima Institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

OE₃: Determinar la relación directa y significativa de la Dimensión Situacional y el Clima Institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

II.MÉTODO.

2.1 Diseño de investigación.

Transeccional correlacional-causal, porque describió las características de la variable habilidad social y la segunda variable clima institucional para luego hacer una correlación y presenta el esquema siguiente:



M: Muestra de la investigación.

OX: variable habilidades sociales.

OY: variable clima institucional.

r: Relación entre las dos variables.

2.2 Variables, operacionalización,

2.2.1 Variables.

VI: Habilidades sociales.

VD: Clima institucional.

2.2.2. Operacionalización.

VI: Habilidades sociales.

- ❖ Dimensión conductual.
- ❖ Dimensión personal.
- ❖ Dimensión situacional.

VD: Clima institucional.

- ❖ Dimensión comportamiento organizacional.
- ❖ Dimensión estructura organizacional.
- ❖ Dimensión estilo de dirección.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.

TÍTULO: Habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

AUTOR: Br. De la Cruz Chiguala, Teófilo y Br Paredes Rodríguez, Rosa Margarita.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES (*)	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
1.-Las habilidades sociales.	Dimensión conductual.	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar conversaciones • Formular preguntas. • Cerrar conversaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Poder manifestar ante las demás, nuestros sentimientos de una manera correcta. • Habilidad social de una persona para analizar una situación teniendo en cuenta los elementos objetivos, así como los sentimientos y necesidades de otros. 	√ Nominal. Alto nivel. Mediano nivel. Bajo nivel.	Todos los docentes de la I.E N° 801313 del distrito de Huamachuco seleccionados técnicamente en la muestra.	√ Cuestionario Escala de Likert
	Dimensión personal.	<ul style="list-style-type: none"> •Inteligencia emocional. •Asertividad. •Capacidad de escuchar. •Emociones. •Sentimientos. •Intereses. •Motivaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • La inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar los sentimientos y emociones. • Ser capaz de escuchar con comprensión y cuidado, entendiendo lo que la otra persona quiere decir. 			
	Dimensión situacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Análisis. • Síntesis. • Abstracción. • Generalización 	Capacidad de ponerse en el lugar de otra persona.			
2.- El clima institucional.	Dimensión comportamiento organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Se da el respeto entre todas las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia el respeto mutuo entre todo el personal. • Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución. 	Nominal: • Adecuado. • Medio adecuado. • Inadecuado.		√ Cuestionario Escala de Likert.

	Dimensión estructura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Ve actividades y tareas prioritarias y las reajusta? ¿Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones? 			
	Dimensión estilo de dirección.	<ul style="list-style-type: none"> Toma decisiones teniendo en cuenta su ética. 	<ul style="list-style-type: none"> El sueldo genera que el trabajador rinda y mejore. Se toma decisiones partiendo de su ética profesional. 			

(*) Que gocen de precisión, pertinencia, suficiencia y eficacia.

2.3 Población y muestra.

2.3.1. Población.

Está compuesta por 10 personas docentes de la I.E N°80131, del distrito de Huamachuco, periodo anual 2018.

Tabla N° 01: Población en estudio.

Nivel	Personal docente					
	Varones		Mujeres		Total	
	f	%	f	%	f	%
Primaria	3	100	5	71	8	80
Inicial	0	0	2	29	2	20
Total	3	100	7	100	10	100

Fuente: Sistema de registros de la I.E.N°80131

2.3.2. Muestra.

Está conformada por todos los docentes de educación inicial y primaria, integrada por 10 personas donde 3 son mujeres y 7 son varones.

2.3.3. Muestreo.

Es de tipo no estadístico, intencional o de conveniencia, por presentarse una población pequeña, resultando considerarse a la misma población como muestra para el presente trabajo. Seleccionándose a los sujetos siguiendo procurando en la medida, que la muestra sea lo más representativamente posible; para para garantizar el éxito del presente trabajo.

Tabla N°02: Distribución de la muestra en estudio.

Nivel	Personal docente					
	Varones		Mujeres		Total	
	f	%	f	%	f	%
Primaria	3	100	5	71	8	80
Inicial	0	0	2	29	2	20
Total	3	100	7	100	10	100

Fuente: Sistema de la I.E.N°80131.

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

2.4.1 Técnicas e instrumentos.

❖ Técnicas.

En la diversidad de técnicas, para el presente estudio se optó por la encuesta, la que consiste en una estructura de preguntas en un test para tratar de dar respuestas al problema planteado.

❖ Instrumentos.

En este trabajo se empleó dos cuestionarios con preguntas estructuradas que los encuestados respondieron, con lo que se pudo determinar los niveles, a través del procesamiento de la información.

Los instrumentos sirvieron para recoger la información de cada variable del presente Trabajo, aplicándose a todo el personal docente de la IE. N° 80131 del distrito de Huamachuco, del año 2018, tomados como muestra con el propósito de obtener la información pertinente, sobre los principales indicadores de las variables habilidades sociales y clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito, Huamachuco, 2018.

El cuestionario estructurado en el modelo Likert, para la variable habilidades sociales contienen 21 ítems, mostrando su practicidad, su buena comprensión y un breve tiempo para ser aplicado, siendo estos factores de constructo, contenido y criterio, para poder determinar su validez. Mientras que el cuestionario del modelo Likert para la variable clima institucional en la I.E. N° 80131 de Huamachuco, 2018 contienen 34 ítems, mostrando su practicidad, su buena comprensión y requiere de un breve tiempo para ser aplicado, siendo estos factores de constructo, contenido y criterio, para poder determinar su validez (Paniagua Suárez, Ramón Eugenio, 2015).

Los instrumentos utilizados para obtener la información sobre la habilidades sociales y el clima institucional, consistió en la formulación de un test o cuestionario tipo Likert, elaborados por el investigador, en base a los antecedentes al respecto,

que han dado buenos resultados, por los reactivos que tiene en su contenido; para lo cual se hizo la revisión y selección de la información sobre las dos variables, donde los indicadores de ambos test, se elaboraron en base a las informaciones y experiencias encontradas en investigaciones previas a la presente.

Se debe indicar que al llegar a la última corrección de los cuestionarios, para la variable habilidades sociales de 21 ítems presentó un rango que varía desde Nunca, A veces y Siempre; mientras que para la variable clima institucional de la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018 con 34 ítems, se presentó un rango que varía desde “De acuerdo, Ni de acuerdo ni desacuerdo y En desacuerdo” (Parasuraman et al., 1998), como se puede observar en el Anexo 1.

Para su aplicación de los cuestionarios se reunió en forma simultánea a todo el personal docente de la IE. N° 80131 del distrito de Huamachuco en la última semana del mes de julio del 2018, a toda la muestra (los 10 docentes); haciendo hincapié que la información será anónima y confidencial.

❖ **Asignación de puntaje a los cuestionarios:**

Al primer test sobre las habilidades sociales se asignó un puntaje mínimo de 21 puntos y un máximo de 63 puntos, al distribuirlos por cuartiles, dio lugar a tres intervalos, lo que resultó una distribución interválica en forma ordinal en los intervalos siguientes:

Alto:(50 – 63)

Medio: (35 – 49)

Bajo: (21 – 34).

Al segundo cuestionario sobre el clima institucional se asignó un puntaje mínimo de 34 puntos y un máximo de 102 puntos, al distribuirlos por cuartiles, dio lugar a tres intervalos, lo que resultó una distribución interválica en forma ordinal en los intervalos siguientes:

Adecuado:(80 – 102)

Medio: (57 – 79)

Inadecuado: (34 – 56).

❖ **Distribución de las calificaciones de los cuestionarios:**

Los resultados cuantitativos de los cuestionarios de ambas variables, se distribuyó considerando la escala ordinal que resultó de la distribución de cuartiles.

a) **Para la variable habilidades sociales**, se conformó una matriz donde se presentó las puntuaciones alcanzados de acuerdo a las respuestas de todo el personal docente de la IE. N° 80131 del distrito de Huamachuco encuestados (**Anexo 1 y Anexo 5**), que de acuerdo a su puntaje se han ordenado en base a cuartiles, alcanzando tres intervalos, donde en el extremo superior de la puntuación indica alto nivel de Habilidades sociales (50-63); en los puntos centrales indican mediano nivel de Habilidades sociales (36– 49) y en el extremo inferior indica bajo nivel de Habilidades sociales (21–35):

Tabla 3: datos de las calificaciones

Habilidades sociales del personal docente.	
Niveles	Intervalos
ALTO	50-63
MEDIO	36-49
BAJO	21-35

Fuente: resultado del test.

b) **Para la variable Clima institucional**, se conformó otra matriz donde se presentó las puntuaciones alcanzados de acuerdo a las respuestas de todo el personal docente de la IE. N° 80131 del distrito de Huamachuco encuestados (**Anexo 1 y Anexo 5**), que de acuerdo a su puntaje se han ordenado en base a cuartiles, alcanzando tres intervalos, donde en el extremo superior de la puntuación indica adecuado nivel de **Clima institucional** (76-102); en los puntos centrales indican medio nivel de **Clima**

institucional (49– 75) y en el extremo inferior indica inadecuado nivel de **Clima institucional** (21–48) como se presenta:

Tabla 4: Distribución de las calificaciones

Clima institucional en IE. N° 80131	
Niveles	Intervalos
ADECUADO	76-102
MEDIO	49-75
INADECUADO	21-48

Fuente: Creación con resultado del test

1.4.1. Validez y confiabilidad.

La validez.

Se dio después de construir los ítems que se desprenden de los indicadores para ser sometidos a juicio de expertos, como se presenta en el Anexo 2, quienes en base a criterios, constructo y contenido, determinan que los instrumentos están en capacidad de medir a cada característica de las variables, (Paniagua Suárez, Ramón Eugenio, 2015).

La confiabilidad.

Luego de ser aplicado se obtuvo resultados para ser administrados en una data y pasarlos por el estadístico Alpha de Cronbach en el SPSS V. 21, resultando un rango del 0,8 que a juicio de expertos, se considera de alto nivel de confiabilidad en un intervalo de 0 a 1.

2.5 Métodos de análisis de datos.

2.5.1 A través de la estadística descriptiva.

Tablas de frecuencias: Se utilizó para ordenar las cuantificaciones encontradas que corresponden a la relación o correlación de variable y sus dimensiones.

Gráficos de barras: Se utilizó para organizar y representar gráficamente en forma de barras los valores de relación de las variables y dimensiones.

2.1.2. A través de la estadística inferencial.

Se aplicó para demostrar la validez de la investigación, a través de la confiabilidad de sus instrumentos, tipos de variables, los niveles de asociatividad y de correlación e influencia de las variables, tales como:

- ❖ El estadístico del Alpha de Cronbach.
- ❖ La prueba de Shapiro.
- ❖ El coeficiente de correlación de Pearson.

2.6. Aspectos éticos.

En el presente estudio se tomó en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación.

- ❖ Confidencialidad.
- ❖ Consentimiento informado.
- ❖ Libre participación.

III. RESULTADOS

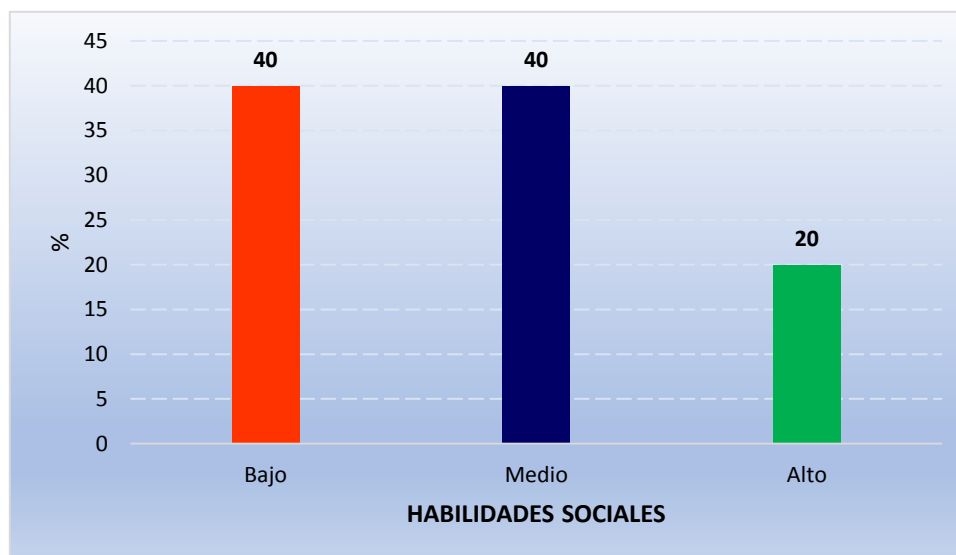
Tabla 5

Nivel de Habilidades Sociales de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Variable 1	Escala	N°	%
Habilidades Sociales			
Bajo	21 - 35	4	40
Medio	36 - 49	4	40
Alto	50 - 63	2	20
Total		10	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Sociales, Huamachuco – 2018.

Descripción. El 40% de los docentes obtienen nivel medio de habilidades sociales, el 40% nivel bajo, 20% de los docentes obtienen nivel alto de habilidades sociales. Las habilidades sociales de los docentes de la I.E. N° 80131 es de nivel medio bajo (80%).



Fuente: Tabla 5.

Figura 1. Nivel de Habilidades Sociales de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco – 2018.

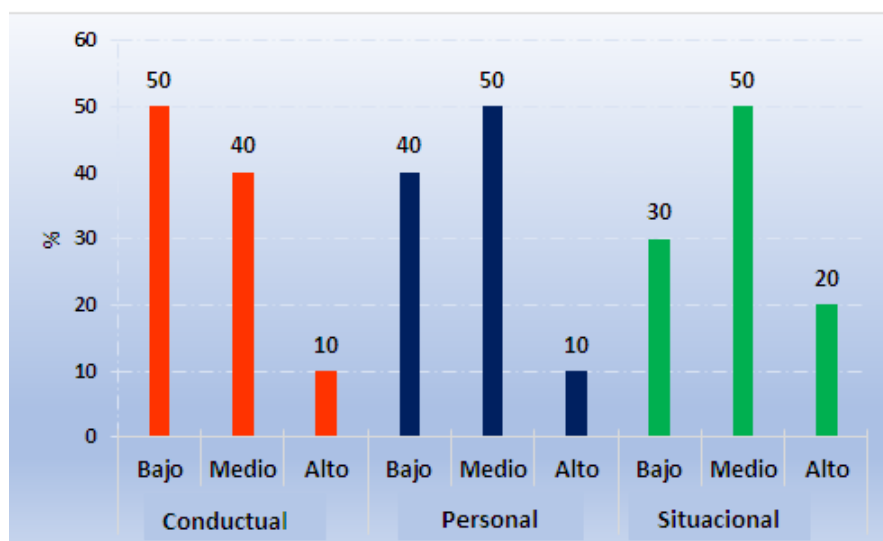
Tabla 6

Nivel de las Dimensiones de las Habilidades Sociales de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Nivel de Habilidades Sociales	Dimensión Conductual		Dimensión Personal		Dimensión Situacional	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	5	50	4	40	3	30
Medio	4	40	5	50	5	50
Alto	1	10	1	10	2	20
Total	10	100	10	100	10	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Sociales, Huamachuco – 2018.

Descripción. Se observa que el 40% nivel medio en la dimensión conductual y el 50% nivel bajo, el 50% nivel medio en la dimensión personal y el 40% bajo, el 50% medio en la dimensión situacional y el 30% bajo. Determinándose que las dimensiones de las habilidades sociales de los docentes de la I.E. N° 80131 es en promedio de nivel medio bajo (87%).



Fuente: Tabla 6.

Figura 2. Nivel de las Dimensiones de las Habilidades Sociales de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco – 2018.

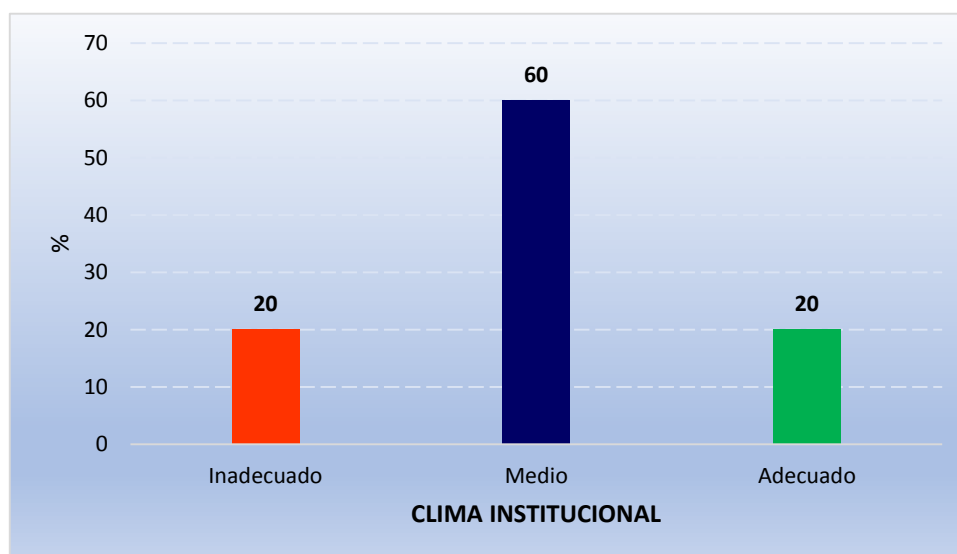
Tabla 7

Nivel del Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Variable 2	Escala	N°	%
Clima Institucional			
Inadecuado	34 - 56	2	20
Medio	57 - 79	6	60
Adecuado	80 - 102	2	20
Total		10	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Clima Institucional, Huamachuco – 2018.

Descripción. Se observa que el 60% obtienen nivel medio del clima institucional, el 20% inadecuado, el 20% adecuado del clima institucional. Determinándose que el clima institucional de los docentes de la I.E. N° 80131 es de nivel medio inadecuado (80%).



Fuente: Tabla 7.

Figura 3. Nivel del Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

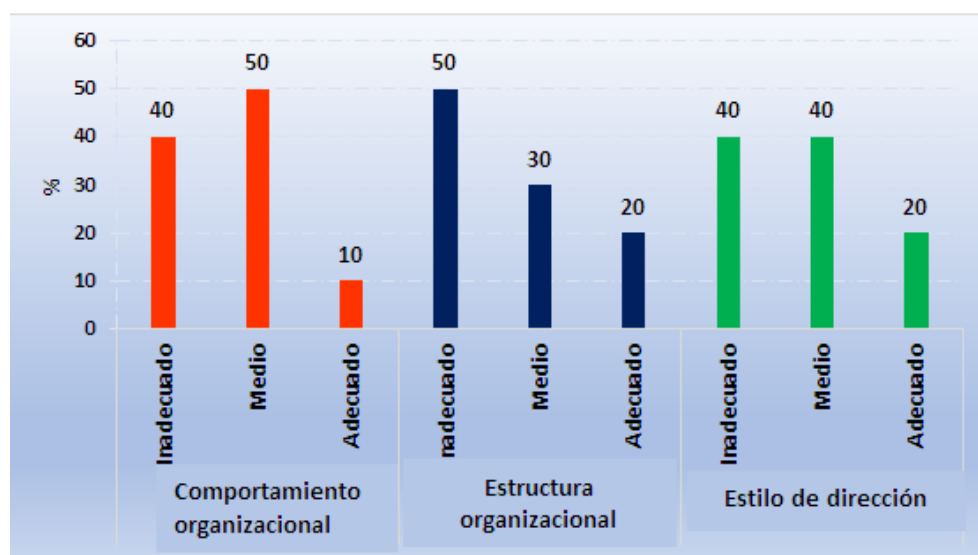
Tabla 8

Nivel de las Dimensiones del Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Nivel de Clima Institucional	Comportamiento organizacional		Estructura Organizacional		Estilo de dirección.	
	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuado	4	40	5	50	4	40
Medio	5	50	3	30	4	40
Adecuado	1	10	2	20	2	20
Total	10	100	10	100	10	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Clima Institucional, Huamachuco – 2018.

Descripción. Se observa que el 50% nivel medio en la dimensión comportamiento organizacional y el 40% inadecuado, 30% medio en la dimensión estructura organizacional y el 50% inadecuado, el 40% medio en la dimensión estilo de dirección y el 40% inadecuado. Determinándose que las dimensiones del clima institucional de la I.E. N° 80131 es en promedio de nivel medio inadecuado (83%).



Fuente: Tabla 4.

Figura 4. Nivel de las Dimensiones del Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Tabla 9

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de las Habilidades Sociales y el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

PRUEBA DE NORMALIDAD.			
VARIABLE / DIMENSIONES.	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Sociales.	0.959	10	0.778
Conductual.	0.936	10	0.505
Personal.	0.955	10	0.729
Situacional.	0.911	10	0.289
Clima Institucional.	0.927	10	0.419
Comportamiento organizacional	0.874	10	0.112
Estructura organizacional.	0.907	10	0.259
Estilo de dirección.	0.844	10	0.059

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Sociales y el Clima Institucional, 2018.

Descripción. Se muestra que los niveles de significancia para ambas variables son mayores al 5% ($p > 0.05$), los datos se distribuyen normal; es importante emplear la prueba paramétrica correlación de Pearson, para la correspondencia de las habilidades sociales y el clima institucional.

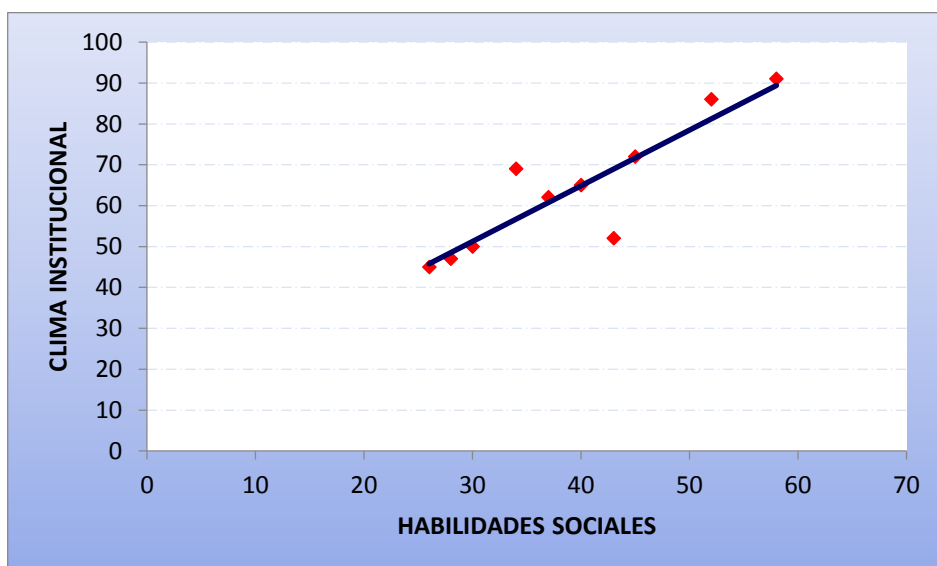
Tabla 10

Las Habilidades Sociales y su relación con el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Correlación R de Pearson	HABILIDADES SOCIALES
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de Pearson	0.892**
Sig. (bilateral)	0.000
N	10

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Sociales y el Clima Institucional, 2018.

Descripción. Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.892$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que existe correspondencia con el clima institucional.



Fuente: Tabla 10.

Figura 5. Las Habilidades Sociales y su relación con el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Tabla 11

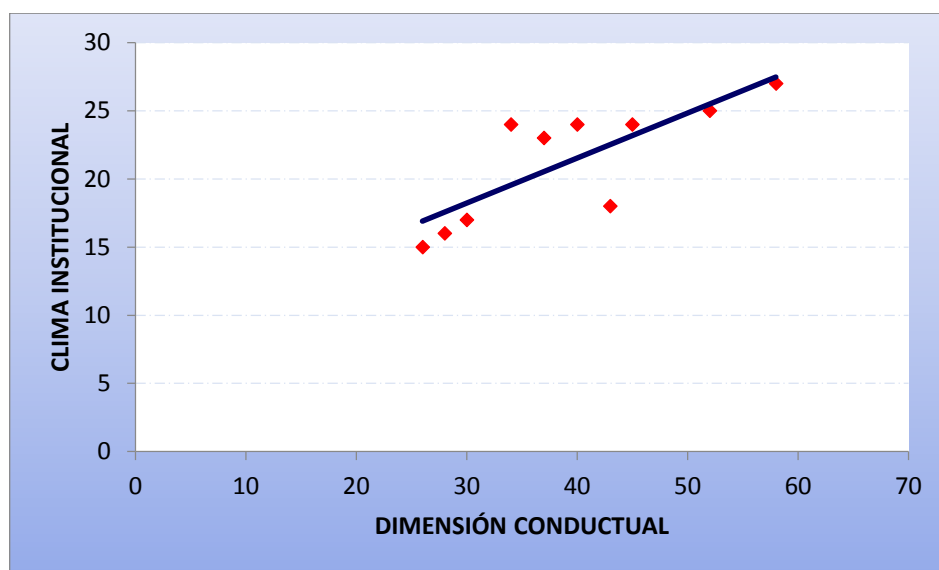
La Dimensión Conductual y su relación con el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Correlación R de Pearson	DIMENSIÓN CONDUCTUAL
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de Pearson	0.853**
Sig. (bilateral)	0.000
N	10

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Sociales y el Clima Institucional, 2018.

Descripción. Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.853$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$

siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión conductual se corresponde con el clima institucional.



Fuente: Tabla 11.

Figura 6. La Dimensión Conductual y su relación con el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

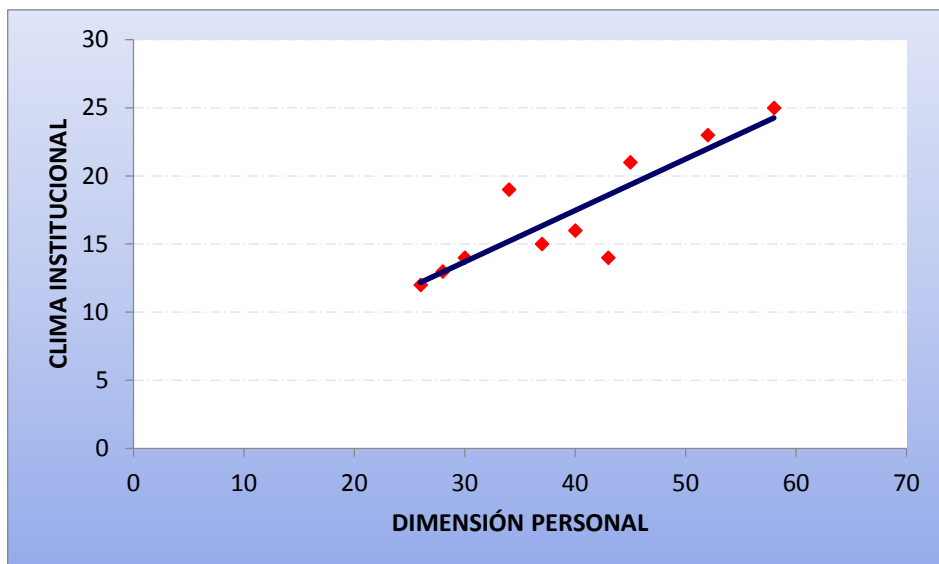
Tabla 8

La Dimensión Personal y su relación con el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Correlación R de Pearson	DIMENSIÓN PERSONAL
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de Pearson	0.870**
Sig. (bilateral)	0.000
N	10

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Sociales y el Clima Institucional, 2018.

Descripción. Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.870$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión personal se relaciona significativamente con el clima institucional de la I.E. N° 80131, Huamachuco, 2018.



Fuente: Tabla 8.

Figura 7. La Dimensión Personal y su relación con el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

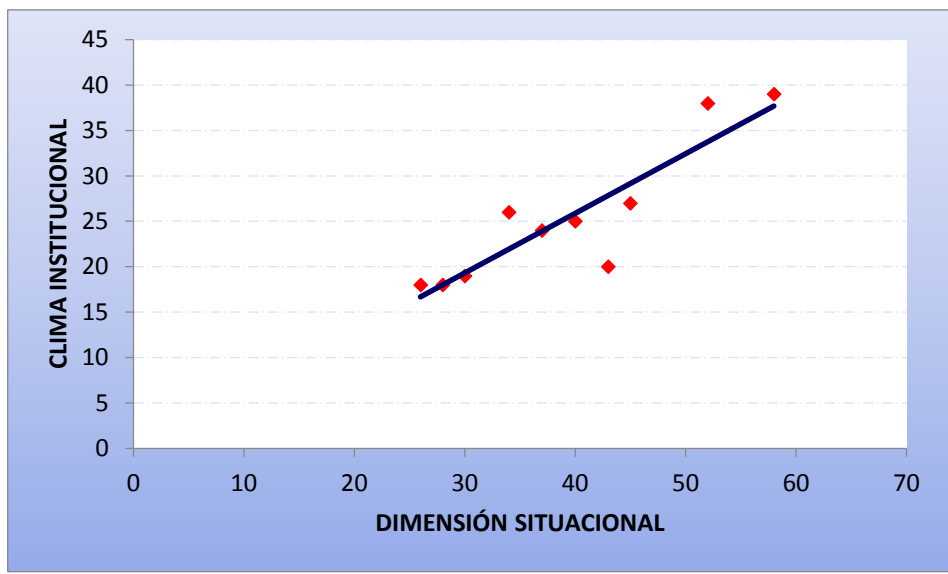
Tabla 9

La Dimensión Situacional y su relación con el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

Correlación R de Pearson	DIMENSIÓN SITUACIONAL
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de Pearson	0.905**
Sig. (bilateral)	0.000
N	10

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Habilidades Sociales y el Clima Institucional, 2018.

Descripción. Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.905$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión situacional se relaciona significativamente con el clima institucional de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.



Fuente: Tabla 9.

Figura 8. La Dimensión Situacional y su relación con el Clima Institucional de los docentes de la I.E. N° 80131, Huamachuco - 2018.

IV. DISCUSIÓN.

1º. La modernización del Estado, en nuestros días se considera como aquella que tiene impacto y resultados tangibles y medibles social y económicamente en la población y que deben causar un efecto duradero sobre su calidad de vida de la sociedad, (Quijada, V. 2006). Para ello indudablemente depende de la calidad de educación que se imparte en nuestra sociedad, por lo que es imprescindible tomar en cuenta a los resultados del presente trabajo que determinó un predominio del 80% de los docentes con habilidades sociales de nivel medio bajo y solo un 20% mostraron con nivel alto (Tabla 1), lo que motivó también un predominio del 80% de docentes con un nivel inadecuado medio y solo el 20% de nivel adecuado de clima institucional, dado la directa y significativa relacionalidad de ambas variables de $R=0,892$; estos resultados concuerdan con lo expresado por Caruhuachin (2015) en su investigación Clima institucional y su relación en el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano-evangélicas del distrito del Rímac, donde se comprobó la alta relación existente entre ambas variables y sus dimensiones. Esto porque según Argyris (1958), citado por Gómez (2006) sostuvo que el clima institucional o denominado también clima organizacional está constituido por las percepciones que tienen los agentes de una institución. En dichas percepciones existe una representación cognitiva, están las percepciones colectivas, el resultado de las interacciones de los miembros de la organización, las normas, valores, actitudes y creencias. Todos estos elementos son percibidos por cada uno de los agentes que opera en la institución.

2º. Se determinó que los docentes de la I.E. N° 80131 presentan niveles medio bajo en las dimensiones de las habilidades sociales, dado que la dimensión conductual alcanza al 90% del nivel medio bajo, la dimensión personal alcanza al 90% de nivel medio bajo y la dimensión situacional alcanza al 80% de nivel medio bajo; cuyos resultados concuerdan con lo expresado por Albújar (2015), en su estudio Habilidades sociales y el Clima institucional, donde sostuvo que en la I.E de Santo Toribio de

Bolívar las habilidades sociales son bajas y que genera un clima negativo o bajo, lo que motivó niveles de incumplimientos en los trabajos de aula.

3º. También se determinó que los docentes de la I.E. N° 80131 reflejaron niveles medio inadecuado en las dimensiones del clima institucional, dado que la dimensión comportamiento organizacional alcanza al 90% del nivel medio inadecuado, la dimensión estructura organizacional alcanzó al 80% de nivel medio inadecuado y la dimensión estilo de dirección alcanzó al 80% de nivel medio inadecuado; concluyéndose que las dimensiones del clima institucional en la I.E. N° 80131 es en promedio de nivel medio inadecuado, lo que concuerda con lo vertido por Lujan (2017) en su tesis: Relación del clima institucional y el desempeño docente de la Universidad San Pedro de Trujillo, donde sostiene que en el clima institucional el 60 % están en un nivel inadecuado y el 70 % están en un nivel bajo en desempeño docente comprobándose la existencia de una relación directa entre ambas variables.

4º. En las Habilidades Sociales y el Clima Institucional existe una relación directa y significativa, porque al analizarlo a través del coeficiente de correlación de Pearson, se encontró una $R = 0.892$ con una $p = 0.000$ resultando ser menor a la significancia estándar ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que existe correspondencia la variable Habilidades sociales con el Clima institucional (Tabla 10). En cuanto a la Dimensión conductual y el Clima Institucional, se observa que existe una relación directa y significativa, porque al analizarlo a través del coeficiente de correlación de Pearson, se encontró una $R = 0.853$ con una $p = 0.000$ resultando ser menor a la significancia estándar ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que la Dimensión conductual se corresponde con el Clima institucional. (Tabla 11); en cuanto a la Dimensión personal y el Clima Institucional, se observó que existe una relación directa y significativa, porque al analizarlo a través del coeficiente de correlación de Pearson se encontró una $R = 0.870$ con una $p = 0.000$ resultando ser menor a la significancia estándar ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la Dimensión personal se relaciona directa y significativamente con el clima

institucional (Tabla 12); en cuanto a la Dimensión situacional y el Clima institucional, se observó que existe una relación directa y significativa, porque al analizarlo a través del coeficiente de correlación de Pearson se encontró una $R = 0.905$ con una $p = 0.000$ resultando ser menor a la significancia estándar ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que la Dimensión situacional se relaciona directa y significativamente con el Clima institucional (Tabla 13); concordando con lo planteado por Albañil (2015), que en su trabajo de investigación “El clima institucional y la participación docente en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, donde concluyó que los docentes que más participaron motivan que el clima institucional sea agradable, encontrándose una relación directa entre el Clima y la participación del personal docente.

V. CONCLUSIONES.

1. Se determinó que la dimensión conductual se relacionan significativamente al nivel de $R = 0.853$ con la variable clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, en el periodo 2018; con una significancia de $p < 0.05$; en consecuencia, se aprueba la hipótesis específica (HE1) de la Investigación.
2. Se determinó que la dimensión personal se relacionan directa y significativamente al nivel de $R = 0.870$ con la variable clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, en el periodo 2018; con una significancia de $p < 0.05$; en consecuencia, se aprueba la hipótesis específica (HE2) de la Investigación.
3. Se determinó que la dimensión situacional se relacionan directa y significativamente con un $R = 0.905$ con la variable clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, en el periodo 2018; con una significancia de $p < 0.05$; en consecuencia, se aprueba la hipótesis específica (HE3) de la Investigación.
4. Se determinó que las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente al nivel de $R = 0.892$ con el clima institucional en la I.E N°80131; con una significancia de $p < 0.05$; en consecuencia, se aprueba la hipótesis general de la presente investigación.

VI. RECOMENDACIONES.

- 1.** Formular e implementar un plan de desarrollo humano que permita mejorar el nivel de la dimensión conductual de los docentes en la I.E N° 80131 de Huamachuco.
- 2.** Planificar la realización de talleres de capacitación de estrategias pedagógicas semestrales en la I.E N° 80131 de Huamachuco, para mejorar el nivel de la dimensión personal de los docentes.
- 3.** Sugerir a la UGEL Sánchez Carrión que realice talleres semestrales en competencias, conocimientos y estrategias pedagógicas que permita desarrollar las habilidades sociales de los docentes de la IE N° 80131 de Huamachuco.
- 4.** Realizar jornadas y retiros que permitan trabajos en equipo, modelos de comunicación que permita inter relacionarse mejor entre docentes de la IE N° 80131 de Huamachuco.

VII. REFERENCIAS.

1. Álvarez Pillado, A., Álvarez-Monteserín, M^a. A., Jiménez Ramírez, S. y Pérez Petit, J. (2006). Desarrollo de las habilidades sociales en niños de 3-6 años. Navalcarnero: A, Machado Libros.
2. Balbín Ramos, Y. S., (2016), en sus tesis de Maestría: Habilidades sociales y relaciones interpersonales en el primer ciclo de enfermería de la Universidad César Vallejo de San Juan de Lurigancho, 2015.
3. Bandura, A. (1987). Social Learning Theory. New Jersey: Prentice Hall
4. Bandura, A. (1987). Teoría del Aprendizaje Social. Madrid: Espasa-Calpe S.A.
5. Bandura, A. (1996). Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. Madrid, España: Alianza, Décima edición.
6. Betina Lacunza, A.; Contini de González, N. (2011). Las habilidades sociales en niños y adolescentes: Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos. Fundamentos en Humanidades, vol. XII, núm.
7. Braz, Ana C., (2013), en su tesis doctoral "Habilidades sociales e intergeneracionalidad en las relaciones familiares. Universidad de Oporto, Portugal.
8. Caballo (2011). Aprendizaje y desarrollo de las habilidades sociales, edit. España.
9. Caballo, V. (1987). Teoría, evaluación y entrenamiento de habilidades sociales. Madrid: Siglo XXI de España.
10. Caballo, V. (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Madrid: Siglo XXI de España.
11. Caballo, V. y Carrobes, J. (1986). Evaluación Conductual. Madrid: Pirámide
12. Cáceres Jurado, R. B. (2017). Habilidades sociales y convivencia escolar en estudiantes del tercer año de secundaria, instituciones educativas de la Red 12 de Chorrillos. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Psicología Educativa. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

13. Cachuan Camac, Nélide A. y Peña Enríquez, María del Rosario (2006). El clima social, conflicto familiar y su relación con las habilidades sociales de los alumnos del sexto grado de primaria de la I.E. N° 30224 Corazón de Jesús del Tambo. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
14. Cárdenas, 2003 habilidades sociales, edit. Nuevo, Madrid.
15. Cárdenas Z., R., (2017). Habilidades sociales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica. Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
16. Castillo, S., Sánchez, M. (2009). Habilidades sociales. Barcelona: Altamar
17. Ciudad Maestro, E. (1993). Modificación de la conducta en el aula e integración escolar. Madrid: Cuadernos de la Uned.
18. Chiavenato, A. (1984). Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).
19. De Pardo (2014). Clases de estrategias de aprendizaje, Edit. Ders, España.
20. Diccionario de la Real Academia Española (2001). Madrid: Mateo Cromo. Artes gráficas, S.A. Vigésima segunda edición.
21. Explorable.com (Sep 10, 2018): <https://explorable.com/es/la-teoria-del-desarrollo-social>.
22. Fernández (2007). Habilidades sociales, 2007. Tesis para optar el grado académico de Magister en educación., Universidad Los Ángeles, ciudad Madrid, España.
23. García Ramos, M. (2011). Habilidades Sociales en niños y niñas con discapacidad Intelectual. Sevilla: Asociación por la Innovación Educativa Eduinnova.
24. Gibson y sus colaboradores (1984). Clima organizacional. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos31/climaorganizacionalaula.Shtml>.

25. Gómez, L. (2001). *El clima organizacional y el liderazgo en la gestión educativa*. Tesis de la UNIFE.
26. Goncalves, Alexis (2015). Dimensiones del clima organizacional. Recuperado de: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>.
27. Gonzales, P. (2006). *Influencia de la acción gerencial del director de Educación Básica en la participación docente*. Tesis de la Universidad Central de Venezuela.
28. Gonzales Quiñones, C. A. (2013). Habilidades sociales. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos96/las-habilidades-sociales/las-habilidadessociales.shtml>
29. Habilidades para la Vida Guía práctica y sencilla para el Promotor Nueva Vida. Recuperado de: http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/nvhabilidades_guiapractica.pdf.
30. Hawe, J. A. (1999). La capacidad de aprender. La adquisición y desarrollo de las habilidades. Madrid: Alianza.
31. Hernández, M. (2006). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional*. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
32. Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana.
33. Huertas-Abad, R. del C. (2017). Habilidades sociales de los estudiantes de 4 años de la I.E.I. N° 001, María Concepción Ramos Campos. Universidad de Piura, Ciudad de Piura, agosto de 2017
34. James, A. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
35. León (2009) Componentes de las habilidades sociales.
36. Litwin, S. & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
37. Lusthaus, Ch. y otros (2002). Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño. Otawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde <http://www.lne.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN%200109-pdf>.

38. Moreno (2002). Estrategias didácticas para las habilidades sociales.
39. Nieves. (1997). Desempeño docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi. UPEL, Maracay, Estado Aragua, Venezuela.
40. Ortega, R., del Rey, R. (2008). Construir la convivencia. Barcelona: Edebé
41. Paniagua Suárez, Ramón Eugenio (2015). Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida. Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
42. Pascua (2017). Licenciada en Psicología por la Universidad Ramón Llull de Barcelona (España).
43. Pérez Huamán, Y. M., (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 de ventanilla. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola, ciudad de Lima, Perú.
44. Rivera Terán, D. (2016). Desarrollo de habilidades sociales de comunicación asertiva para el fortalecimiento de la convivencia escolar. Universidad Libre. Bogotá D.C, Colombia.
45. Smilkstein, G. (2009). The Family Apgar: a proposal for a family function test and its use by physicians. The Journal of Family Practice, Washington, D.C., v. 6, n.6, 1978.
46. Schneider y Hall, (1972). Correlates of organization identification as a function of career pattern and organization type. Administrative Science Qualite.
47. Stephen P. Robbins (2009). Comportamiento organizacional. Universidad de Guadalajara, ciudad de México, México.
48. Vaello Orts, J. (2005). Las habilidades sociales en el aula. Madrid: Santillana.
49. Valles, A. & Valles, C. (1996). Las habilidades sociales en la escuela: una propuesta curricular. España- Madrid: EOS.
50. Velazco y Mosquera (2014). Clases de estrategias didácticas Edit Nuevo Chile.
51. Yarlequé y otros (2007). Investigación en educación y ciencias sociales, primera edición. Huancayo. Perú.

**ANEXO N° 1:
INSTRUMENTOS.**



Cuestionario sobre las habilidades sociales aplicables a docentes de la IE. N° 80131 del distrito de Huamachuco.

I. INSTRUCCIONES:

Estimado profesor (a):

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

Agradeciendo por su apoyo.

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

Fuente.- Creación del autor.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario sobre el clima institucional a aplicarse a docentes de la IE. N° 80131 del distrito de Huamachuco.

Estimada profesor (a):

En las siguientes preguntas marque con una (X) en el casillero que usted considera. Sus respuestas tendrán el carácter confidencial y se mantendrán en reserva, agradeciendo su apoyo para la presente investigación.

N°	Ítems o preguntas	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Comportamiento organizacional				
1	¿Existe respeto mutuo entre el personal de la institución?			
2	¿Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución?			
3	¿Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la visión de la misma?			
4	¿El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno?			
5	¿El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución?			
6	¿El director comparte y mantiene informado a su personal oportunamente?			
7	¿Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas?			
8	¿El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula?			
9	¿El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases?			
10	¿Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo?			
11	¿El director promueve el trabajo en equipo?			
Estructura organizacional				
12	¿Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta?			
13	¿Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones?			
14	¿El director realiza gestiones en beneficio de la institución?			
15	¿Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas?			
16	¿Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten?			
17	¿Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las			

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

Fuente.- Creación del autor

ANEXO N° 2:
VALIDEZ DE LOS
INSTRUMENTOS.



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. De la Cruz Chiguala, Teófilo y Br Paredes Rodríguez, Rosa Margarita	Las Habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N). Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	(S)	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	(S)	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	(S)	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	(S)	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	(S)	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		(N)
7. El número de preguntas es adecuado.	(S)	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	(S)	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	(S)	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	(S)	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Dr. CRUZADO VIERA, MAURO	  Dr. Mauro Cruzado Viera GERENTE DE SERVICIOS MUNICIPALES Y MEDIO AMBIENTE

Fecha: agosto del 2018.

Foto del Experto	Experto N° 1:	
	Apellidos y Nombres del Experto:	CRUZADO VIERA, MAURO
	Grado más alto y especialidad:	Dr.
	Línea de investigación que es especialista:	Evaluación y aprendizaje.
	Área de investigación que publica:	Pedagogía y didáctica.


VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. De la Cruz Chiguala, Teófilo y Br Paredes Rodríguez, Rosa Margarita	Las Habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N). Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	(S)	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	(S)	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	(S)	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	(S)	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	(S)	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		(N)
7. El número de preguntas es adecuado.	(S)	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	(S)	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	(S)	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	(S)	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
CABALLERO CALDERON, GLADIS ESTHER	 I.E. 80131 EL TIRO Gladis Caballero Calderón DIRECTORA

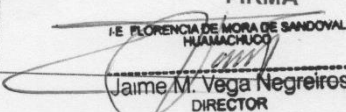
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. De la Cruz Chiguala, Teófilo y Br Paredes Rodríguez, Rosa Margarita	LasHabilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N). Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	(S)	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	(S)	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	(S)	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	(S)	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	(S)	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		(N)
7. El número de preguntas es adecuado.	(S)	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	(S)	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	(S)	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	(S)	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
	<small>I.E. FLORENCIA DE MORA DE SANDOVAL HUAMACHUCO</small>  <small>Jaime M. Vega Negreiros DIRECTOR</small>

FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

A. Fiabilidad del Instrumento: Cuestionario de la variable “Las Habilidades sociales”.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos		
	Excluidos ^a		
Casos	Total	10	100

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.935	21

Estadísticos de los elementos

B. Fiabilidad del Instrumento: Cuestionario de la variable “clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.”

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos		
	Excluidos ^a		
Casos	Total	10	100

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.931	34

Estadísticos de los elementos

MATRIZ PARA EL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LAS HABILIDADES SOCIALES.

N°	Dimensión conductual							Dimensión personal							Dimensión situacional						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2
2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
6	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
7	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
8	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
9	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
10	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2

Fuente: propias del autor.

ANEXO N° 3:
MATRIZ DE
CONSISTENCIA.

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TÍTULO: Las habilidades sociales y clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

AUTOR: Br. De la Cruz Chiguala, Teófilo y Br Paredes Rodríguez, Rosa Margarita.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y el clima institucional en I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018?	<p>General (OG): Determinar la relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E N°80131 del distrito de Huamachuco, 2018.</p> <p>Específicos (OE): OE₁: Determinar la relación directa y significativa entre la Dimensión conductual y el Clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018. OE₂: Determinar la relación directa y significativa entre la Dimensión personal y el Clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018. OE₃: Determinar la relación directa y significativa entre la Dimensión situacional y el Clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.</p>	<p>General (HG): Existe relación directa y significativa entre las Habilidades sociales y el Clima institucional en la I.E N°80131 del distrito de Huamachuco, 2018.</p> <p>Específicas (HE) HE₁: Existe relación directa y significativa entre la Dimensión conductual y el Clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018. HE₂: Existe relación directa y significativa entre la Dimensión personal y el Clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018. HE₃: Existe relación directa y significativa entre la Dimensión situacional y el Clima institucional en la I.E N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.</p>	<p>Independiente (VI): Habilidades sociales.</p>	<p>VI: Para evaluar la dimensión se utilizará dimensiones compuestas por indicadores e ítems.</p>	<p>Por su carácter: Correlacional.</p> <p>Por el alcance: transversal.</p>
			<p>Dependiente (VD): Clima institucional</p>	<p>VD: Para evaluar la dimensión se utilizará dimensiones compuestas por indicadores e ítems.</p>	

ANEXO N° 4:

**Constancia emitida por
la institución que
acredite la realización
del estudio.**

CONSTANCIA


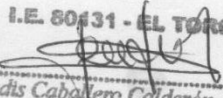
EL QUE SUSCRIBE,
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80131 DEL DISTRITO DE
HUAMACHUCO.

HACE CONSTAR:

Que, los Señores. Br. De la Cruz Chiguala, Teófilo y Br Paredes Rodríguez, Rosa Margarita, maestras en Educación de la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, ha **SOLICITADO** autorización para realizar un estudio de investigación en la Institución Educativa N° 80131 del distrito de Huamachuco, por lo que se le concedió la autorización correspondiente, otorgándosele todas las facilidades del caso, así como toda la información que haya considerado necesaria para el cumplimiento de su propósito, en estricta relación a su investigación. Así mismo se hace constar que se le autorizó la aplicación del instrumento de investigación consistente en un cuestionario relacionado a la Tesis: Las Habilidades sociales y el clima institucional en la I.E. N° 80131 del distrito de Huamachuco, 2018.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

Huamachuco, 18 de junio de 2018

 I.E. 80131 - EL TORO

Gladis Caballero Calderón
DIRECTORA

ANEXO N° 5:
OTRAS EVIDENCIAS.

Matriz de puntuación y escalas del cuestionario de la variable habilidades sociales y sus dimensiones.

N°	Dimensión conductual										Dimensión personal								Dimensión situacional								HABILIDADES SOCIALES		
	1	2	3	4	5	6	7	Ptje	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	Ptje	Nivel	15	16	17	18	19	20	21	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	2	1	1	2	2	1	2	11	Bajo	1	2	1	1	2	1	1	9	Bajo	2	2	1	1	1	1	2	10	Bajo	30	Bajo
2	3	1	1	3	2	2	3	15	Medio	3	3	3	1	3	1	1	15	Medio	2	2	2	3	3	2	1	15	Medio	45	Medio
3	1	2	3	1	2	1	3	13	Medio	1	1	3	2	1	2	3	13	Medio	1	3	2	3	2	2	1	14	Medio	40	Medio
4	3	2	3	3	1	2	2	16	Medio	1	2	3	2	2	3	3	16	Medio	3	3	3	3	3	3	2	20	Alto	52	Alto
5	2	1	2	2	1	2	1	11	Bajo	1	3	2	2	2	1	2	13	Medio	3	1	1	3	1	2	2	13	Medio	37	Medio
6	2	3	3	3	2	3	3	19	Alto	3	2	3	3	2	3	2	18	Alto	3	3	3	3	3	3	3	21	Alto	58	Alto
7	2	1	2	2	1	1	1	10	Bajo	1	2	1	1	1	1	2	9	Bajo	1	1	1	2	2	1	1	9	Bajo	28	Bajo
8	2	2	1	1	1	3	1	11	Bajo	3	2	1	1	1	1	2	11	Bajo	2	2	1	2	1	1	3	12	Medio	34	Bajo
9	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	1	1	2	1	1	1	1	8	Bajo	2	1	1	1	1	2	1	9	Bajo	26	Bajo
10	2	3	1	1	3	3	1	14	Medio	2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	2	3	2	2	2	2	2	15	Medio	43	Medio

Fuente. Propias del autor con resultados del test.

Datos agrupados para la variable

Las habilidades sociales

Intervalo	Nivel
21 - 35	Bajo
36 - 49	Medio
50 - 63	Alto

Datos agrupados para la dimensión

Dimensión conductual.

Intervalo	Nivel
7 - 11	Bajo
12 - 16	Medio
17 - 21	Alto

Datos agrupados para la dimensión

Dimensión personal.

Intervalo	Nivel
7 - 11	Bajo
12 - 16	Medio
17 - 21	Alto

Datos agrupados para la dimensión

Dimensión situacional.

Intervalo	Nivel
7 - 11	Bajo
12 - 16	Medio
17 - 21	Alto

Matriz de puntuación del cuestionario y escalas de la variable y sus dimensiones de Cima institucional.

N°	Comportamiento Organizacional											Estructura Organizacional										Estilo de Dirección										CLIMA INSTITUCIONAL																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Ptje	Nivel	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Ptje	Nivel	Total	Nivel								
1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	17	Inadecuado	1	3	2	1	1	1	2	2	1	14	Inadecuado	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	Inadecuado	50	Medio
2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	2	3	3	1	3	3	1	2	21	Medio	2	3	1	1	1	3	2	3	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	27	Medio	72	Medio			
3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	24	Medio	1	2	2	2	3	1	2	2	1	16	Medio	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	25	Medio	65	Medio								
4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	1	25	Medio	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23	Adecuado	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	38	Adecuado	86	Adecuado				
5	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	1	23	Medio	2	1	2	2	1	1	2	3	1	15	Inadecuado	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2	24	Medio	62	Medio								
6	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27	Adecuado	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	Adecuado	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39	Adecuado	91	Adecuado						
7	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	16	Inadecuado	1	1	2	2	2	1	2	1	1	13	Inadecuado	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	18	Inadecuado	47	Inadecuado						
8	3	3	2	2	1	1	3	1	3	3	2	24	Medio	3	3	1	1	3	2	3	2	1	19	Medio	1	1	1	3	2	3	3	2	2	1	1	3	1	2	26	Medio	69	Medio								
9	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	15	Inadecuado	1	2	2	2	1	1	1	1	1	12	Inadecuado	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	18	Inadecuado	45	Inadecuado					
10	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	1	18	Inadecuado	1	2	1	1	1	2	3	1	2	14	Inadecuado	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	20	Inadecuado	52	Medio						

Fuente.- Propias del autor

**Datos agrupados para la variable
Clima institucional en la IE. N° 80131**

Intervalo	Nivel
34 - 56	Inadecuado
57 - 79	Medio
80 - 102	Adecuado

**Datos agrupados para la dimensión
Comportamiento organizacional.**

Intervalo	Nivel
11 - 18	Inadecuado
19 - 26	Medio
27 - 33	Adecuado

**Datos agrupados para la dimensión
Estructura organizacional.**

Intervalo	Nivel
9 - 15	Inadecuado
16 - 21	Medio
22 - 27	Adecuado

**Datos agrupados para la dimensión
Estilo de dirección.**

Intervalo	Nivel
14 - 23	Inadecuado
24 - 33	Medio
34 - 42	Adecuado