



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales
de los docentes del Centro de Educación Básica
Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Waldo Carrasco Luna

ASESOR:

Dra. Liliam del Rocio Gil Aquino

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERU – 2018

PÁGINA DEL JURADO

DRA. ROSA ELVIRA MARMANILLO MANGA

Presidente

DRA. BELEN USCAMAYTA GUZMAN

Secretario

DRA. LILIAM DEL ROCIO GIL AQUINO

Vocal

DEDICATORIA

Con amor y cariño a mi esposa y a mis adorados hijos: Waldir Yoshiro y Ricardo Marcell, quienes hicieron posible la culminación de mis aspiraciones y anhelos

Waldo

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Cesar Acuña Peralta, quien es el rector fundador de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, por fomentar que muchos profesionales sigan alcanzados sus metas y anhelos.

A la Dra. María Hilda Rozas Cáceres, quien es la Coordinadora de la Escuela Posgrado sede de Cusco, por su amplia calidad de persona, por su apoyo para que muchos profesionales de la región Cusco, alcancen sus metas y que sus logros sean en provecho de la sociedad Cusqueña.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes me brindaron su confianza, orientación, comprensión, apoyo y motivación para alcanzar los objetivos propuestos.

A la Dra. Liliam del Rocio Gil Aquino, por su paciencia, tolerancia y constante monitoreo en el desarrollo de la tesis, aportando positivamente al estudio realizado.

A docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso e la Vega” de Cusco, quienes contribuyeron a la aplicación de instrumentos y la consecución de la presente investigación.

Waldo

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, de acuerdo a los protocolos establecidos dentro del reglamento de investigación de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, con una finalidad de obtener el grado de Magister en Administración de la Educación me dirijo a Uds. con la intención de dar a conocer el informe de tesis que tiene por título Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco, cuyo propósito es determinar en que medida el Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco.

Por lo expuesto Señores Miembros del Jurado, espero vuestras contribuciones y recomendaciones en razón a mejorar el presente estudio.

El autor

ÍNDICE

	pág.
Página del Jurado	li
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	lv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	36
1.4.1. Formulación del problema general	36
1.4.2. Formulación de los problemas específicos	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.6.1. Hipótesis General	38
1.6.2. Hipótesis Específicas	38
1.7. Objetivos	39
1.7.1. Objetivo General	39
1.7.2. Objetivos Específicos	39
II. MÉTODO	41
2.1. Diseño de Investigación	41
2.2. Variables y Operacionalización	41
2.2.1. Variables	41
2.2.2. Operacionalización	42

2.3. Población y muestra	44
2.3.1. Población	44
2.3.2. Muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.4.1. Técnicas	45
2.4.2. Validez	46
2.4.3. Confiabilidad	46
2.5. Métodos de Análisis de Datos	50
III. RESULTADOS	52
3.1. Descripción	52
3.2. Análisis descriptivos por cada variable y dimensiones	54
3.3. Prueba de hipótesis	61
3.3.1. Prueba de hipótesis general	61
3.3.2. Pruebas de hipótesis específicas	62
IV. DISCUSIÓN	66
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS	72
VIII. ANEXOS	76
• Instrumentos	
• Validez de los instrumentos	
• Matriz de consistencia	
• Constancia emitida por la institución	
• Otras evidencias	

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad establecer la relación que es relacionar el Clima Organizacional y las Habilidades Sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco.

Metodológicamente esta investigación es de tipo básico descriptivo, cuyo diseño planteado es no experimental, correlacional transversal, tiene la intención de recoger datos mediante el uso de la encuesta para la variable clima organizacional y habilidades sociales y como instrumento el cuestionario para ambas variables, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach 0.801 y 0.735 respectivamente. La población estuvo constituida por 32 docentes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico condicional.

Los resultados fueron que sobre la relación que existe entre el Clima Organizacional y Habilidades Sociales en los docentes, se observa que en la dimensión de comunicación entre los agentes educativos y habilidades sociales básicas se tiene 0,000 debido a que su valor es constante, entre la dimensión de conflicto y cooperación y habilidades sociales básicas 9,324 y el grado de libertad de 1,36; en estructura y organización con habilidades sociales básicas se tiene 0,970 e igual grado de libertad, de cuyos resultado se manifiesta que se prueba que existe una relación significativa entre las dimensiones mencionadas.

PALABRAS CLAVES: Clima Organizacional, Habilidades Sociales

ABSTRACT

The purpose of the study was to establish the relationship that relates the Organizational Climate and the Social Skills of the teachers of the Alternative Basic Education Center "Inca Garcilaso de la Vega" -Cusco.

Methodologically, this research is of a descriptive basic type, whose proposed design is non-experimental, cross-correlational, intends to collect data through the use of the survey for the organizational climate variable and social skills and as an instrument the questionnaire for both variables, obtaining a reliability coefficient of Crombach's Alpha 0.801 and 0.735 respectively. The population consisted of 34 teachers selected through a non-probabilistic conditional sampling.

The results were that on the relation that exists between the Organizational Climate and Social Skills in the teachers, it is observed that in the dimension of communication between the educational agents and basic social skills there is 0.000 because its value is constant, between the dimension of conflict and cooperation and basic social skills 9,324 and the degree of freedom of 1,36; in structure and organization with basic social skills, there is 0.970 and the same degree of freedom, whose results show that there is a significant relationship between the mentioned dimensions.

KEYWORDS: Organizational Climate, Social Skills

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según autores como Chrudden y Sherman (1982) cada institución tiene su propio y exclusivo clima que la diferencia de otras. Estos autores indican que la gerencia tiene que tener cuenta este aspecto, porque que el clima organizacional tiene un impacto sobre las necesidades psicológicas y sociales de los trabajadores de una institución y la calidad de los logros aspirados.

Los vínculos internos entre miembros de una organización componen otro elemento significativo que ayuda a generar el ambiente que le compete. Conjuntamente la presencia de elementos de naturaleza física que intervienen en la conducta y desempeño humano, lo que a su vez, repercute en el clima organizacional.

El clima en las instituciones educativas, Fernández y Asensio (1989) refieren que son "aquellas características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que tienen un particular estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos"

En este sentido habiendo realizado observaciones en a los docentes del Centro de Educación en Alternativa Inca Garcilaso de la Vega, referente al clima organizacional se ha detectado factores que influyen en el clima como son: la condición económica o remuneración del docente, minúscula intervención en la toma de decisiones de los integrantes de la centro educativo (educadores, alumnos, padres y autoridades), insuficiencia de objetivos académicos, liderazgo rígido, control centralizado en el director, poca iniciativa para el trabajo, escasa identificación institucional, relaciones interpersonales deterioradas entre

estudiante-estudiante, estudiante-profesor, profesores-directivos, etc. y resistencia a las modificaciones a las innovaciones pedagógicas; los cuales marcan el clima organizacional esta Institución Educativa.

En cuanto a la situación de las destrezas sociales del docente del centro educativo investigado, se observa cierto acuerdo respecto a que el fracaso o el éxito de un sistema educativo están en función al tipo de relaciones interpersonales que tiene los educadores, resultado de una apropiada comunicación asertiva y dominio de sus emociones; es así que en los últimos años el gobierno peruano está preocupado por presentar alternativas que orienten este criterio para minimizar el mal manejo de las habilidades sociales básicas y contra el estrés que muchos docentes expresan en su vida cotidiana.

Asimismo se ha observado que los docentes de la Institución Educativa en estudio, evidencian situaciones de inconformidad, caracterizado por la participación mínima en la toma de decisiones entre los miembros educativos, relaciones interpersonales inadecuadas, poca identificación institucional, lo cual ha influido en cambios a la estructura organizacional y reformas, sin evaluación objetiva y seria, en el trabajo de la institución que, según los resultados del último período escolar (2016-2017) no han logrado consecuencias positivas.

Por cuyo motivo se desea conocer la relación que existe entre el clima organizacional y las habilidades sociales, variables en estudio.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional se tienen las siguientes:

Tesis “Relaciones entre el Clima Social Familiar y el Desempeño en Habilidades Sociales en Niños y Niñas entre dos y tres años de edad”, realizado por Laura Isaza Valencia y Gloria Cecilia Henao López, investigación realizada en la Universidad San Buena Ventura en el año 2010, cuyas conclusiones fueron:

El ambiente social familiar en función a los factores de cohesión, expresividad y organización familiar mantienen un vínculo positivo con todas las áreas sociales, estos son elementos que existen en las familias cohesionadas en esta investigación que cuentan con una estructura y dinámica democrática.

Cuando existen problemas en el entorno familiar, se mantiene un vínculo negativo, siendo un componente que permea la cotidianidad y las relaciones entre las familias disciplinadas y sin orientación. Lo cual concuerda con la investigación de Amezcua, Pichardo y Fernández (2002), donde las familias examinadas mostraron un alto nivel de cohesión, expresividad, organización, intervención en actividades intelectuales e importancia atribuida a las prácticas y valores de tipo ético o religioso, así como niveles mínimos en conflicto, revelaron una elevada adaptación general.

Lo que diferencia a algunas familias de otras esta siendo considerado en el marco de una propuesta ecológica, en esta los determinantes culturales, sociales y familiares intervienen y permean los escenarios en que los niños y las niñas se desenvuelven. Entre los factores vinculados con las familias y la acción de los padres, el que más se relaciona con el entorno social familiar es la clase social, variable comprendida como la mezcla de otros elementos (nivel educativo, profesión, nivel de ingresos, calidad de vivienda).

Por tanto se entiende que el desarrollo y aprendizaje de comportamientos adaptativas o desadaptativas de los niños y niñas no solo esta determinado por las actitudes de los padres hacia la crianza, los rasgos de personalidad de los padres, el tipo de relación y el estilo de interacción que existe entre padres, hijos e hijas, además de estos factores también se tiene que considerar, las estructuras organizativas y dinamizadoras del entorno familiar, que están establecidas por los hábitos que se trasladan de generación en generación desde lo cultural.

De lo antecedido es posible manifestar que el clima familiar determina los rasgos y la forma como será el estudiante.

Tesis sobre “El clima organizacional de unidades Educativas y la puesta en marcha de la Reforma educativa”. Presentado por Mailing Rivera Lam, para optar el grado de magister en educación en la Universidad Antofagasta de Chile, en el año 2010, cuyas conclusiones principales fueron:

El Clima Organizacional del Liceo José Santos Ossa logró un puntaje de 5.6 y se clasifica en la teoría de Rensis Likert como Sistema Consultivo. El cual es un sistema organizacional que presenta un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se conserva un esquema jerárquico, pero las disposiciones concretas son acogidas por escalones medios e inferiores. El ambiente en esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles elevados de responsabilidad.

El Clima Organizacional del Colegio Antonio Rendic consiguió un puntaje de 4,0 y se clasificó en la teoría de Rensis Likert como Sistema Paternalista Benevolente. Que implica que, las disposiciones son acogidas por los escalones superiores de la organización. Asimismo en este sistema se concentra el control, y existe una mayor delegación. En este sistema los vínculos son de tipo paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero asignan algunas facilidades a sus subordinados, dentro de los límites de cierta flexibilidad.

El ambiente en esta clase de sistema organizacional se fundamenta en vínculos de confianza condescendiente desde la cima hacia la base y la dependencia desde la base hacia la cima jerárquica. Los subordinados, consideran que el clima es inalterable y organizado y sus necesidades sociales parecen estar satisfechas, en la medida que se respeten las reglas del juego instituidas en la cumbre.

A nivel nacional se asumen los siguientes trabajos:

Tesis sobre “Factores asociados al Clima Organizacional del Personal que labora en la Editorial Vallejana de la Universidad César Vallejo, provincia de Trujillo, diciembre 2010”, realizado por Armas Zavaleta, Marilin, para optar el grado de

magister en Administración en la Universidad Cesar Vallejo del Perú, cuyas conclusiones más resaltantes fueron:

Se han observado dos factores esenciales que resumen las características del Clima Organizacional del Personal que trabaja en la Editorial Vallejiana. Factor de Dimensión Tecnológica y del Entorno, sintetiza las características del Clima Organizacional del Personal que trabaja en la Editorial Vallejiana, en los aspectos de circunstancias del entorno de trabajo, material y equipo; y Factor de Dimensión Humana, sintetiza las características del Clima Organizacional del Personal que trabaja en la Editorial Vallejiana, en los aspectos de actitud personal y relaciones interpersonales.

Los trabajadores de la Editorial Vallejiana se congregan en dos tipologías: La primera clase, constituida por trabajadores que tienen iniciativas de mejoras para la institución, y son consideradas sus jefes, conjuntamente, estos trabajadores poseen autonomía para decidir cuestiones relacionadas al trabajo que realiza en la institución. En la segunda clase, están los trabajadores que estiman como pésimo al material y equipo de trabajo, y sus iniciativas de mejoras no son consideradas por los jefes, estos no se sienten identificados con la Editorial Vallejiana, consideran que la institución evita generalmente riesgos para alcanzar sus metas; en síntesis son trabajadores insatisfechos con la institución y con su propio trabajo.

De los resultados es posible manifestar que el clima organizacional es un factor importante de una organización, determinadas por las dimensiones Tecnológicas y de entorno y la del recurso humano, asimismo que existen dos clases de trabajadores los que asumen riesgos y los que no lo hacen.

Tesis “Efectos del Programa sembrando amistad en el clima Organizacional de los trabajadores de la I.E. Javier Herauld de Trujillo”, durante el año 2007, realizado por Cuadros Flor Mabel Miriam, para optar el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo, cuyas conclusiones fueron:

El grupo control y el experimental previamente de la ejecución del estímulo (Programa sembrando amistad), el nivel del Clima Organizacional se observa homogéneo según resultados alcanzados en el pre test.

Las dimensiones del clima organizacional se vieron afectadas significativamente como se muestra en la dimensión física, dimensión estructural, social, personal y el comportamiento organizacional. Es decir, la ejecución del programa Sembrando Amistad resulto beneficioso para la mejora del clima organizacional en la Institución Educativa Javier Heraud.

De lo antecedido se manifiesta que al realizar un programa de acciones gratificantes permite mejorar el clima organizacional de una Institución Educativa. Montoya (2015) "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima, 2015" realizado en la Universidad Cesar Vallejo, este estudio empleo el diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 93 empelados de ambos sexos, a quienes se les aplicaron los siguientes instrumentos: Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On (1997), y la Escala de Clima Organizacional CL-SPC (2004). De acuerdo el análisis estadístico no existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en los empleados de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015, ni relación entre sus dimensiones a excepción del componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la que si se observa débil relación según los resultados estadísticos.

Se observo que del 100 de la muestra, un 5,4% demuestran Marcadamente baja-capacidad emocional, un 4,3% muestran Muy baja-capacidad emocional. Igualmente un 22,6% demuestra Baja capacidad emocional, y un 38,7% demuestran capacidad emocional promedio. Además un 20,4% muestra Alta-capacidad emocional. Un 6,5%, Muy alta-capacidad emocional. De la misma forma un 2,2% muestra Marcadamente alta-capacidad emocional.

De la investigación realizada, el autor concluye lo siguiente: en cuanto a los niveles de clima organizacional se evidencio que el 1,1 % declara tener niveles muy poco

favorables de clima laboral. El 7,5% muestra un desfavorable clima. El 39,8% tiene niveles medios de clima laboral. Igualmente el 41,9% indican un favorable clima laboral. Y el 9,7% de los evaluados manifestaron niveles muy favorables de clima laboral. De acuerdo a la hipótesis general, se observó que no existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en los empleados de la IE PNP SRL. Al examinar la relación entre los cinco componentes de la inteligencia emocional con el clima organizacional, solo se observa un nivel bajo de relación entre el nivel intrapersonal y el clima organizacional, mas no una relación estadísticamente significativa con estos componentes.

Lo cual contrasta con los resultados conseguidos por Matassini (2012), donde se observa que la mayoría de dimensiones de la inteligencia emocional, estaban vinculadas de manera positiva con el clima organizacional. Realizando un análisis de los resultados, se puede decir que esta diferencia de resultados puede ser causada por diversos factores, tales como una variación en la muestra representativa, ya que en ambos estudios, Matassini (2012) y Junhum (2010), participaron sólo profesores, mientras que para este estudio se considero profesores y personal administrativo. También puede deberse a las características y personalidad del establecimiento, recordemos que esta investigación se llevo a cabo con profesores y personal administrativo de un centro educativo estatal-policial, donde se observa que en su mayoría esta conformado con personal que tiene formación militar, por esto son mas capaces para aislar los aspectos emocionales, de los factores externos o medioambientales.

Fluker (2015) "Influencia del Síndrome de Burnout sobre el Clima Institucional en Docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco- 2014". Realizado en la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", para este estudio se empleo un enfoque Cuantitativo, y a su vez un diseño no experimental. Por medio del método descriptivo, correlacional y transversal, considero una población de 73 maestros de la facultad de medicina humana, de la UNSAAC. Y de acuerdo a la formula muestral con una confiabilidad de 95% y un error del 5%, de 62 maestros seleccionados aleatoriamente, se halló

que respecto al síndrome de Burnout existe una afectación del 100% en su mayoría en el nivel medio con el 93.5%, además de niveles de cansancio emocional bajo y medio al igual que la despersonalización, mientras que la realización personal presento niveles altos en 45% de los colaboradores. En cuanto al clima institucional esta percepción es negativa en 51% con la autonomía y reconocimiento siendo positiva y las demás dimensiones negativas.

El fin primordial de esta investigación fue comprobar la presencia de una influencia de clima institucional sobre el síndrome de Burnout, encontrándose un valor $p > 0.05$ que no nos permite aceptar la hipótesis, por tanto se concluye que en la facultad de medicina humana no existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout manifiesto en los encuestados.

Benavente (2017) "Efecto del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Desempeño Organizacional de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – 2015", realizado en la Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, Esta investigación se basa en la teoría de Litwin y Stringer (1968) Lewin (1939), Brunet, (1987), Redlich y Trautmann (1996), Chiavenato (2004, 2009) y Robbins (2009). Se efectúa dentro de un paradigma positivista, tipo explicativo cuantitativo, diseño no experimental, correlacional - causal. Se emplearon cuestionarios de clima organizacional de Redlich y Trautmann, adaptación de Litwin y Stringer (1968), de satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1986- 1989) y de desempeño organizacional de Dessler, (2009) a un total de 263 empleados administrativos clasificados por grupos ocupacionales. Los cuestionarios fueron procesados con la técnica de la escala de Likert, y medidas escalares de uso contemporáneo en las investigaciones. Según el estudio realizado se concluye que el clima interviene en el desempeño, si bien no se evidencia una relación entre satisfacción y desempeño, si se observa que existe relación entre clima y satisfacción por lo que el resultado es regular, indiferente.

Se observa que entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la UNSAAC no existe una relación, sin embargo se evidencia que entre el Clima organizacional y el Desempeño organizacional si hay una relación altamente significativa, por ultimo el efecto de la Satisfacción Laboral en el

Desempeño Organizacional no resulta trascendental, no se observa ningún efecto significativo.

Al dividir el clima en sus 12 dimensiones, se observa una serie de diversos niveles de satisfacción que posee cada una de estos componentes. Y se puede diferenciar a aquellos componentes que tiene una relación significativa por ejemplo: la responsabilidad, calidez, apoyo, identidad, motivación, y también aquellos componentes que no tienen esa relación significativa como son: estructura, riesgo, conflictos, supervisión, estabilidad laboral y oportunidad de desarrollo. En cuanto a la responsabilidad y satisfacción laboral es posible que, si los empleados toman la responsabilidad a su cargo, eso pone en manifiesto su satisfacción en su centro de trabajo.

El clima organizacional si se vincula significativamente con el desempeño, demostrando una influencia significativa de la mayoría de sus dimensiones del clima organizacional sobre el desempeño. Riesgo y calidez, apoyo conflicto, identidad, x supervisión, motivación laboral, tienen un impacto significativo. Poca significancia tiene oportunidad de desarrollo, recompensa y estructura.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Como primera variable se asume al Clima Organizacional, de acuerdo a Gibson y otros (1984), definen al clima organizacional como “las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral”. Basados en esta afirmación se establece que el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos.

Según Álvarez (1992) sobre el clima organizacional considera que es el “contexto creado por las emociones de los integrantes de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados”.

El Clima Organizacional en las instituciones educativas, según Fernández y Asensio (1989) es "el conjunto de características psicosociales de una institución, que esta determinado por aquellos factores o elementos estructurales, personales

y funcionales de la institución que poseen un particular estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos".

El Clima Organizacional es un constructo personalista, el cual se hace parte de una percepción global llamada organización. Estos puntos de vista en general demuestran la interacción que existe entre las características personales y las de la organización.

Los componentes del clima organizacional, según establecen Fernández y Asensio (1989) existen componentes que permiten entender de forma adecuada el concepto de clima organizacional, estos son:

Ambiente físico: se refiere al área física, infraestructuras, los dispositivos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.

Características estructurales: la superficie de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, entre otros.

Ambiente social: como son el compañerismo, los problemas entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.

Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.

Comportamiento organizacional: conformado por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

Entre estos enfoques acerca del Clima Organizacional, el que destaca por su utilidad es el que emplea como elemento principal las apreciaciones que el empleado tiene de las estructuras y procesos que suceden en un entorno laboral.

Gonzales (1997) manifiesta que lo importante de esta perspectiva es el hecho de que la conducta de un trabajador no resulta de los factores organizacionales que

existen, sino que obedece a las apreciaciones que tenga el trabajador de estos factores. Y a su vez estos puntos de vista del trabajador están en función de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización.

Por tal razón el Clima Organizacional muestra la interacción que existe entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional originan un determinado clima, fundamentado en las apreciaciones de los integrantes. Este clima resultante provoca ciertas conductas en los individuos, en gran medida tienen relación con las habilidades sociales que ha desarrollado. Estas conductas repercuten en la organización, y por tanto, en el clima, completando el circuito que se muestra en la investigación.

Las características del sistema organizacional forman un determinado Clima Organizacional. El cual influye en las motivaciones de los integrantes de la organización y sobre su adecuada conducta. Este proceder tiene una evidente gran diversidad de efectos para la organización como son: productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Litwin y Stinger (1985) postulan la presencia de nueve dimensiones que caracterizarían el entorno que existe en una institución específica. Todas estas dimensiones están vinculadas con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura

Es la manera en como consideran los integrantes de la organización la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que tienen que enfrentar a diario en el desempeño de su labor. De que manera la organización pone el énfasis en la burocracia, contra el énfasis puesto en un ambiente laboral libre, informal e inestructurado.

Responsabilidad

Es la sensación y como se sienten los trabajadores en cuanto a su autonomía para poder tomar decisiones con respecto a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que se les brinda es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control en el trabajo.

Recompensa

Es el punto de vista que tiene los integrantes respecto de la adecuación de la recompensa otorgada por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización emplea más el premio que el castigo.

Desafío

Son los sentimientos que tienen los trabajadores de la organización sobre los retos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización fomenta la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr las metas propuestas.

Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación

Es el punto de vista que tiene los trabajadores sobre la presencia de un espíritu de apoyo por parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en la colaboración mutua, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares

Es el punto de vista que tiene los trabajadores respecto al énfasis que pone las organizaciones sobre las reglas de rendimiento.

Conflictos

Es el sentimiento del grado en que los trabajadores de la organización, ya sean del mismo nivel o superiores, admiten las opiniones discrepantes y no temen afrontar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad

Se da cuando el trabajador se siente parte de la empresa y se siente parte importante y valiosa dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir las metas propias con los de la empresa.

El conocimiento del Clima Organizacional suministra información sobre los procesos que establecen las conductas organizacionales, aprobando también, implantar cambios planificados, tanto en las actitudes y comportamiento de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la conforman.

La importancia de esta información se fundamenta en la demostración de que el Clima Organizacional interviene en el comportamiento manifiesto de los trabajadores, por medio de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Entre las variables del clima organizacional tenemos:

Potencial humano:

Es el sistema social interno de la organización, que se conforma por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Los individuos son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que forman la organización y ésta existe para lograr sus metas.

Diseño organizacional (estructura):

Según Chester (1989) las organizaciones son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En cuanto a la coordinación consciente que hace referencia esta definición, se consideran cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, una meta común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que universalmente llaman estructura de la organización.

Cultura de la Organización:

Para ser reconocida como organización esta tiene que tener la participación de personas comprometidas con las metas, para que esto suceda es preciso tomar en cuenta el entorno en el cual se llevan a cabo las relaciones, las normas y los patrones de conducta lo que se convierte en la cultura de esa organización, alcanzando ser en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, esto dependerá de las relaciones que entre los elementos de la organización se instituyan desde un inicio.

Entre las consecuencias del clima organizacional, se asume que un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc.

Los efectos negativos que podemos señalar son las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc.

Dentro de una institución se pueden hallar diferentes niveles de climas organizacionales, según como este se vea afectado o favorecido. El clima organizacional, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen, constituyen un sistema interdependiente altamente dinámico.

Un apropiado clima organizacional, promueve el desarrollo de una cultura organizacional instituida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y comunicadas por los integrantes de una organización y que se manifiestan como conductas o comportamientos compartidos.

Las dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stinger (1985) son las características capaces de ser calculadas en una institución y que influyen en la

conducta de los seres humanos. Por tal motivo, para realizar el estudio del clima organizacional es ventajoso conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

Comunicación: se enfoca en las redes de comunicación que hay dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

Conflicto y cooperación: Esta dimensión describe el nivel de cooperación que existe entre los trabajadores cuando realizan sus funciones en el trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos tienen de su institución.

Confort: son las acciones que ejecuta la dirección para instaurar un entorno físico sano y agradable.

Estructura: es la manera cómo perciben los integrantes de la institución acerca del número de normas, procedimientos, trámites y otras restricciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

Identidad Institucional: Se da cuando el trabajador se siente parte de la empresa y se siente parte importante y valiosa dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir las metas propias con los de la empresa.

Innovación: Cuando la institución busca experimentar nuevas situaciones a través de cambios en la manera de hacer las cosas.

Liderazgo: se refiere a la influencia que tienen sobre todo los directores o jefes, para guiar la conducta de otros y obtener resultados. No existe un modelo específico, ya que depende de numerosas situaciones que hay en el medio social como son: valores, normas y procedimientos, además es circunstancial.

Motivación: es aquello que hace que los trabajadores tengan o no interés en trabajar más o menos intensamente dentro de la institución.

Son las intenciones y expectativas de los individuos en su entorno organizacional.

Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se exteriorizan cuando ciertos estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Recompensa: Es el punto de vista que tiene los integrantes respecto de la adecuación de la recompensa otorgada por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización emplea más el premio que el castigo.

Remuneración: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

Toma de decisiones: Examina la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la institución así como el rol de los trabajadores en este proceso.

Centralización de la toma de decisiones. Razona de qué manera encarga la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Como segunda variable se tiene a las Habilidades Sociales, según Libet y Lewinsohn (1973) quienes consideran que “Es la capacidad para comportarse de una forma que es recompensada y de no comportarse de forma que uno sea castigado o ignorado por los demás”.

Según Monjas (1993) sostiene que “las habilidades sociales son las habilidades o destrezas sociales concretas solicitadas para realizar eficazmente una labor interpersonal”.

Cuando se habla de habilidades, estamos refiriéndonos a las conductas que se aprenden. por ejemplo: decir que no, hacer una petición, responder a un saludo, manejar un problema con una amiga (o), empatizar o ponerte en el lugar de otra persona, hacer preguntas, expresar tristeza, decir cosas agradables y positivas a los demás.

Las habilidades sociales, de acuerdo al concepto de Caballo (1986) son el “Conjunto de conductas expresadas por la persona en un contexto interpersonal que manifiesta sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de esta persona de una forma apropiada según el contexto, respetando esa conducta en los demás y que habitualmente soluciona los inconvenientes inmediatos de la situación mientras reduce la posibilidad de futuras dificultades”.

Una persona tiene destrezas sociales, cuando posee desenvoltura para comportarse con los demás, atendiendo al grado de conocimiento, nivel cultural, rango social, etc., del interlocutor o demás personas con las que se relaciona.

Al hablar de desarrollo social se refiere generalmente al nivel en el que el individuo ha alcanzado ciertas destrezas comportamentales que facilitan su adaptación a los requerimientos del ambiente social. En estas capacidades se encuentran tanto las concernidas con autonomía e independencia personal (independencia en el comer, locomoción...), como las que se refieren a la capacidad de relación interpersonal. Estas últimas son las que son objeto de nuestro interés.

López (1995) indica que “el desarrollo social se concibe desde un modelo explicativo interactivo en el que biología y cultura son factores activos que se influyen recíprocamente y hacen del resultado siempre una versión individual y diferente de la persona humana”. El ser humano es un ser social que sólo soluciona sus necesidades primordiales en la relación con los demás. Entre sus necesidades está la de fundar lazos afectivos y sociales (apego, amistad, enamoramiento) para sentirse psicológicamente seguro y acompañado en lugar de solo y desamparado.

En este proceso de desarrollo de la competencia interpersonal, sobre todo en los años iniciales, juega un rol muy importante la familia y las primeras figuras de apego. De acuerdo a Echeburúa (1993), la estimulación social que realizan los padres (por ejemplo, relaciones con vecinos, juegos colectivos...) correlaciona directamente con el grado de desenvoltura social de los niños. La exposición a contextos sociales desconocidos y variados, proporciona la adquisición de

habilidades sociales y aleja los miedos sociales iniciales. Por otra parte si se tiene padres tímidos y temerosos o poco sociables, evitan mostrarse a sí mismos y a sus hijos a entornos sociales. Así los niños aprenden repertorios de habilidades sociales insuficientes, aprenden respuestas de inhibición y/o de evitación.

Aparte de la familia también participan otras figuras importantes de interacción como son las compañeras y compañeros, los iguales, los/as profesores/as y educadores en general. La competencia social se desarrolla y aprende a lo largo del proceso de socialización, merced a la interacción con otras personas y posibilitada fundamentalmente por los siguientes mecanismos:

Aprendizaje por experiencia directa

Aprendizaje por observación

Aprendizaje verbal o instruccional y

Aprendizaje por feedback interpersonal.

Para comprender mejor este término, a continuación se resumen de las principales Habilidades Sociales según Coll (1983), son:

Grupo 1: HH.SS. Básicas

Escuchar

Empezar una plática

Mantener un diálogo.

Enunciar una pregunta.

Dar las gracias.

Presentarse.

Presentar a otras personas.

Realizar un cumplido.

Grupo 2: HH.SS. avanzadas

Solicitar apoyo.

Participar.

Proporcionar instrucciones.

Seguir instrucciones.

Disculparse.

Persuadir a los demás.

Grupo 3: HH.SS. relacionadas con los sentimientos

Conocer los propios sentimientos.

Manifestar los propios sentimientos.

Entender los sentimientos de los demás. (empatía)

Enfrentarse con el enfado de otro.

Mostrar afecto.

Resolver el miedo.

Autogratificarse, compensarse.

Grupo 4: HH.SS. alternativas a la agresión

Solicitar permiso.

Compartir algo.

Socorrer a los demás.

Negociar.

Iniciar el autocontrol.

Proteger los propios derechos (asertividad).

Responder a las bromas.

Evitar los inconvenientes con los demás.

Transigir.

Grupo 5: HH.SS. afrontar el estrés

Exponer una queja.

Hacer frente a una queja.

Solucionar la vergüenza.

Defender a un amigo.

Responder a la persuasión.

Responder al fracaso.

Enfrentarse a los mensajes contradictorios.

Responder a una inculpación.

Preparase para una conversación difícil.

Hacer frente a la presión del grupo.

Grupo 6: HH.SS. de planificación

Tomar decisiones.

Discernir sobre la causa de un problema.

Plantear un objetivo.

Establecer las propias capacidades.

Acopiar información.

Solucionar dificultades según su importancia.

Concentrarse en una tarea.

Tácticas para optimar las habilidades sociales, estas se debe empezar con las siguientes estrategias:

Tolerando el comportamiento de otros: Tan habilidoso es decir un cumplido cómo admitirlo de la manera apropiada. El modo como reaccionamos a las actuaciones de otros tiene siempre sus consecuencias.

Soluciona y minimiza problemas: Las habilidades sociales están enfocadas en un objetivo. Estos objetivos pueden ser de diferentes tipos: Objetivos materiales - Efectividad en los objetivos (Ej. conseguir que nos suban el sueldo). Objetivos de mantener o mejorar la relación - Efectividad de la relación (Ej. no tener un problema con el jefe o la jefa).

Objetivo de mantener la autoestima: Firmeza en el respeto a uno mismo (Ej. no sentirnos menos si no nos lo otorgan ni criticarnos por ello).

A pesar de que es en la etapa de la infancia donde experimentamos mas las relaciones interpersonales, este es un proceso permanente a lo largo de toda la vida. Los motivos por las que un individuo no tiene muchas habilidades sociales, puede deberse a que: el individuo jamás las ha aprendido porque, o bien no ha tenido una referencia adecuada o porque no hubo un aprendizaje directo.

Las habilidades sociales, como toda capacidad humana, pueden mejorarse a por medio de un aprendizaje propicio, se necesita estar lo suficientemente motivado y recibir varios estímulos como son las acciones tutoriales en el período escolar, en el contexto diario aprendiendo a comprender los inconvenientes sin tanta efervescencia, perfeccionando las relaciones interpersonales y poseyendo modos de vida saludable.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Formulación de problema general

¿En que medida se relacionan Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco?

1.4.2 Formulación de problema Específicos

- ¿Cómo es el Clima organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco?
- ¿Cuál es el nivel de desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco?
- ¿En que medida se relaciona Clima organizacional y con las dimensiones de las habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco?

1.5. Justificación de estudio

1.5.1. JUSTIFICACIÓN PEDAGÓGICA

En el papel de docentes que cumplimos, es importante tener desarrollada las habilidades sociales con la intención de mejorar comportamientos y conductas personales, asimismo contribuir a la socialización y adecuada convivencia democrática en la sociedad.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación desde un carácter práctico recoge información sobre habilidades sociales de los docentes que les permitan desenvolverse durante toda su vida de forma adecuada y pertinente. Por cuyo motivo se justifica su realización práctica en el medio focalizado, asimismo se cuenta con los instrumentos necesarios y la experiencia de los investigadores para una consecución positiva y el logro de resultados planteados en los objetivos de la investigación.

1.6 Hipótesis

H₁: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco.

1.6.1. Hipótesis específicas

- El Clima organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco, es poco adecuado.
- El nivel de desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco, es alto.

- El Clima organizacional se relaciona significativamente con las dimensiones de las habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar en que medida se relaciona el Clima organizacional con el desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco.

1.7.2. Objetivo Específicos

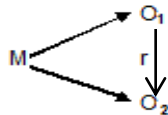
- Determinar el Clima organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco.
- Determinar el nivel de desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco, es alto.
- Determinar en que medida el Clima organizacional se relaciona con las dimensiones de las habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco

II. METODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es una estructura sintetizada que el intelectual acoge según el estudio que quiere efectuar, respecto a las variables en estudio se asume un diseño correlacional, de tipo causal, con datos recogidos en un solo momento o de corte transversal, las variables en relación son los estilos de aprendizaje y desarrollo de competencias laborales.

Para representar esta investigación se considera el diseño no experimental, de carácter correlacional, a través de la siguiente representación:



En este diagrama se considera los siguientes valores:

En donde:

m = Tamaño de la población estudiada.

X = Medición del Clima Organizacional

Y = Medición del desarrollo de las Habilidades Sociales

r = nivel de relación entre las variables Clima Organizacional y desarrollo de Habilidades Sociales

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Habilidades Sociales

2.2.2. Operacionalización

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE N° 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Clima Organizacional</p> <p>El clima organizacional se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano necesario para el cumplimiento de un adecuado trabajo.</p>	<p>El clima organizacional son la forma común o una reacción común de individuos ante una situación, es un conjunto de suposiciones, creencias</p>	<p>Comunicación entre los agentes educativos</p>	<p>Basada en el hecho de saber escuchar, expresar lo que siente y desea frente a su interlocutor.</p>
		<p>Conflicto y cooperación</p>	<p>Necesidad de generar un clima de confianza, respeto y solidaridad entre los miembros de la Institución Educativa.</p>
		<p>Estructura de la organización</p>	<p>Conformación de los órganos directrices de la Institución Educativa, cumplimiento de funciones y responsabilidades.</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 2: HABILIDADES SOCIALES

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Las habilidades sociales son, por tanto, un conjunto de competencias conductuales que posibilitan que la persona mantenga relaciones sociales positivas con los otros y que afronte, de modo</p>	<p>Son conductas de la persona que permiten vivir en el espacio social.</p>	<p>Habilidades Sociales Básicas</p>	<p>Conductas comportamentales primarias, las cuales fueron aprendidas en la infancia, que permiten tener relaciones interpersonales sanas y equilibradas</p>
		<p>Habilidades para afrontar el estrés</p>	<p>Conductas necesarias para responder a las situaciones problemáticas que se presentan en la vida cotidiana.</p>

<p>efectivo y adaptativo, las demandas de su entorno social, aspectos estos que contribuyen significativamente, por una parte, a la aceptación por los compañeros y, por otra, al adecuado ajuste y adaptación social.</p>			
--	--	--	--

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población

Para Hernández (2010): “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

La población está formada por docentes del CEBA Inca Garcilaso de la Vega.

Características de la población son las siguientes:

- Institución Educativa mixta y rural.
- Trabajan en dos turnos discontinuo

2.3.2. Muestra

En una investigación la muestra se considera que es apropiada, cuando contiene a la cantidad de individuos u objetos precisos que poseen las particularidades de la población.

La muestra estará constituida por 32 docentes, el tipo de muestreo es **no probabilística intencionado**, puesto que los maestros elegidos trabajan en el centro educativo en estudio y cumplen con las exigencias necesarios para el estudio.

En este trabajo de investigación se considera a la población como la muestra estudiada y son:

Muestra en estudio

N° de personas del estudio	Total
Docentes del CEBA	32
Total	32

Fuente: CAP institucional

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

2.4.1. Técnicas e Instrumentos

VARIABLE DE ESTUDIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Clima Organizacional	Encuesta Se utiliza la técnica de encuesta para recolectar los datos, teniendo como instrumento el cuestionario	Cuestionario Es el conjunto de ítems formuladas escritas que se aplican a los elementos de la muestra, generalmente es la opinión sobre variables.
Habilidades Sociales	Encuesta Se utiliza la técnica de encuesta para recolectar los datos, teniendo como instrumento el cuestionario	Cuestionario Es el conjunto de ítems formuladas escritas que se aplican a los elementos de la muestra, generalmente es la opinión sobre variables.

Fuente: Elaboración propia (2017).

2.4.2. Validez

Los instrumentos utilizados son test que están validados.

2.4.3. Confiabilidad

Para calcular la confiabilidad de un instrumento, se tiene que examinar de forma oportuna cada interrogante, esto se realiza considerando al instrumento en un espacio similar, bajo las condiciones iguales a donde se va a aplicar, tomando en consideración los mismos fenómenos, deberá arrojar resultados congruentes. Por tanto la finalidad de la confiabilidad es darle firmeza interna a las interrogantes planteadas, es decir el nivel en que se asocian entre sí.

Para calcular la confiabilidad, un estadístico que se puede emplear es el alfa de Crombach, este instrumento varía entre los valores 0 y 1; cuando se está próximo al uno indica que el instrumento no es confiable, cuando tiende a 1 entonces se dice que es más confiable; el punto 0.7 se considera lo mínimo que debe obtenerse para que sea confiable el instrumento.

Rangos para Interpretación del Coeficiente Alfa de Crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Los rangos anteriores considerados, permiten analizar el índice Alfa de Crombach para las variables en estudio; en el procesamiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Resumen del procesamiento

		N	%
Casos	Válidos	32	100%
	Total	32	100%

Variable Clima Organizacional en la muestra de estudio

	N	Varianza
VAR00001	32	.231
VAR00002	32	.254
VAR00003	32	.252
VAR00004	32	.253
VAR00005	32	.250
VAR00006	32	.163
VAR00007	32	.078
VAR00008	32	.247
VAR00009	32	.236
VAR00010	32	.247
VAR00011	32	.252
VAR00012	32	.226
VAR00013	32	.141
VAR00014	32	.214
VAR00015	32	.247
VAR00016	32	.253
VAR00017	32	.240
VAR00018	32	.092
VAR00019	32	.173
VAR00020	32	.206
VAR00022	32	.105
VAR00023	32	.118
VAR00024	32	.048
VAR00025	32	.182
VAR00026	32	.017
VAR00027	32	.199
VAR00028	32	.063
VAR00029	32	.141
VAR00030	32	.105
VAR00031	32	.199
VAR00032	32	.063
VAR00033	32	.033
VAR00034	32	.118
VAR00035	32	.092
VAR00036	32	.000
VAR00037	32	.152
VAR00038	32	.141
VAR00039	32	.130
VAR00040	32	.000
VAR00041	32	.033
VAR00043	32	.105
VAR00044	32	.033

VAR00045	32	.048
VAR00046	32	.231
VAR00047	32	.244
VAR00048	32	.252
VAR00049	32	.252
VAR00050	32	.231
VAR00051	32	.254
VAR00052	32	.252
VAR00053	32	.252
VAR00054	32	.105
VAR00055	32	.000
VAR00056	32	.000
VAR00057	32	.063
VAR00058	32	.000

**Estadísticos de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.736	32

Variable Habilidades Sociales en la muestra de estudio

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
VAR00001	32	.231
VAR00002	32	.254
VAR00003	32	.252
VAR00004	32	.253
VAR00005	32	.250
VAR00006	32	.163
VAR00007	32	.078
VAR00008	32	.247
VAR00009	32	.236
VAR00010	32	.247
VAR00011	32	.252
VAR00012	32	.226
VAR00013	32	.141
VAR00014	32	.214
VAR00015	32	.247
VAR00016	32	.253
VAR00017	32	.240
VAR00018	32	.092
VAR00019	32	.173
VAR00020	32	.206

VAR00022	32	.105
VAR00023	32	.118
VAR00024	32	.048
VAR00025	32	.182
VAR00026	32	.017
VAR00027	32	.199
VAR00028	32	.063
VAR00029	32	.141
VAR00030	32	.105
VAR00031	32	.199
VAR00032	32	.063
VAR00033	32	.033
VAR00034	32	.118
VAR00035	32	.092
VAR00036	32	.000

**Estadísticos de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.715	32

En cuanto a los instrumentos de confiabilidad se utilizó el coeficiente de alfa de Crombach, la que fue aplicada a la variable Clima Organizacional, obteniéndose como valor $\alpha = 0.736$, entonces el instrumento es confiable, mientras tanto para la variable Habilidades Sociales el resultado que se obtuvo es $\alpha = 0.715$, cuyo valor es muy alto, por lo tanto también se asume la confiabilidad del instrumento.

2.5 Método de Análisis de Datos

Los datos obtenidos luego del uso de los instrumento, que son los cuestionarios para las variables Clima Organizacional y Habilidades Sociales mediante de recolección, serán organizados, luego se presentarán mediante tablas estadísticas y gráficos convencionalmente elaborados, en su representación de barras, todo ello mediante el software IBM SPSS STATISTICS versión 23 y Excel.

Asimismo para analizar de manera descriptiva y correlacional se usó tablas y gráficos donde se encuentran ordenados las frecuencias y porcentajes, luego se

aplicó la prueba estadística de Tau-b de Kendall, mediante el cual se probó la asociatividad estadística que existe entre ambas variables.

El **Tau-b de Kendall**, es una prueba estadística no para métrica cuyo fin es relacionar variables, en este caso los estilos de aprendizaje y logro de competencias laborales, esta se realiza considerando los rangos obtenidos en los empates. Lo hallado en funcional signo permitirá demostrar a qué lado es la asociación que se genera y el valor absoluto medirá el grado de relación que hay entre las variables en estudio. En cuanto a los valores hallados si se aproximan a 1 implica mayor nivel de relación en las tablas cuadradas.

La expresión matemática que se usó fue:

$$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$$

Los valores se representan con:

n_c : Número de pares concordantes.

n_d : Número de pares que no concuerdan.

n_1 : Valores empatados del i-esimo grupo para el primer valor.

n_2 : Valores empatados del j-esimo grupo para el segundo valor.

Para la interpretación del valor de “Tau-b”:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los Resultados

Toda investigación tiene como finalidad, obtener información relevante sobre el comportamiento de las variables estudiadas, después de haberse aplicado los instrumentos de medición correspondiente.

Para la presentación de resultados se ha tomado en consideración cada uno de las variables de forma independiente, analizando cada uno de sus dimensiones y luego para conocer la relación que existe entre el Clima Organizacional y las Habilidades Sociales, se ha utilizado los siguientes cuadros, que se detallan a continuación:

Cuadro N° 01
Muestra según el Clima Organizacional

Dimensión	Categorías					
	Siempre		A veces		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación entre los agentes educativos	12	38	12	38	10	31
Conflicto y cooperación	11	34	8	25	13	41
Estructura de la organización	9	28	12	38	9	28
TOTAL (promedio)	32	100	32	100	32	100

n=32

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas a docentes (2012).

Interpretación

De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 1, sobre el clima organizacional, se observa que los docentes en la dimensión de comunicación entre agentes educativos manifiestan el 38% que siempre existen una adecuada relación interpersonal, el 31% considera que nunca hay una adecuada relación.

En la dimensión de Conflicto y cooperación el 34% manifiesta que a veces no hay conflictos y el 41% considera que nunca hay conflictos y ha bastante cooperación. En la estructura de la organización el 28% menciona que existe una buena estructura de organización, el 38% considera que a veces hay una buena estructura en la organización. En promedio se puede afirmar que existe adecuadas relaciones interpersonales y un clima organizacional pertinente en la Institución Educativa.

Cuadro N° 02

Muestra según Habilidades Sociales

Dimensión	Categorías						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Habilidades sociales básicas	8	25	13	41	11	34	32	100
Habilidades para afrontar el estrés	11	34	8	25	13	41	32	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de docentes (2012).

Interpretación

De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 2, sobre las habilidades sociales básicas se tiene que el 25% respondieron que siempre tienen adecuadas habilidades básicas, el 41% menciona que a veces tiene manejo de sus habilidades. De cuyo resultado se desprende que los docentes tienen un manejo adecuado de sus habilidades para enfrentarse a las situaciones laborales.

De las habilidades para afrontar el estrés se tiene que el 41% manifiesta que nunca tiene habilidades adecuadas para enfrentar a situaciones estresantes y el 25% consideran que a veces tiene posibilidades para enfrentarse a situaciones estresantes.

Finalmente se concluye que el gran porcentaje de docentes de la muestra estudiada si tiene manejo de habilidades sociales básicas, y el gran porcentaje también manifiesta que no tiene adecuado manejo para afrontar el estrés.

Cuadro N° 03

Muestra resumen según uso relación de Clima Organizacional y Habilidades Sociales según Chi cuadrado

Variables y categorías	Habilidades Básicas			
	Habilidades Sociales Básicas		Habilidades para afrontar del estrés	
	Valor	Gl	Valor	gl
Comunicación entre agentes educativos	0,000	0	0,000	0
Conflicto y cooperación	9,324	1	0,567	1
Estructura de organización	0,970	1	0,987	1

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de la Asignatura de Fisiología Humana (2011).

gl=1= 1,36

Interpretación

De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 3, sobre la relación que existe entre el Clima Organizacional y Habilidades Sociales en los docentes, se observa que en la dimensión de comunicación entre los agentes educativos y habilidades sociales básicas se tiene 0,000 debido a que su valor es constante, entre la dimensión de conflicto y cooperación y habilidades sociales básicas 9,324 y el grado de libertad de 1,36; en estructura y organización con habilidades sociales básicas se tiene 0,970 e igual grado de libertad, de cuyos resultado se manifiesta que se prueba que existe una relación significativa entre las dimensiones mencionadas.

De la relación de clima organizacional y habilidades básicas contra el estrés se tiene que entre comunicación entre agentes educativos y habilidades para afrontar el estrés es 0,000 cuyo valor es constante, conflicto y cooperación y habilidades

para el estrés es 0,567 y finalmente estructura de la organización y la misma dimensión se tiene 0,987 con grado de libertad de 1=1,36, de los resultado se desprende que existe una relación directa entre ambas variables por lo tanto queda demostrado el objetivo general.

IV. DISCUSION

Luego de concluir con los resultados de la investigación Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco, se asume la discusión en los términos siguientes:

De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 1, sobre el clima organizacional, se observa que los docentes en la dimensión de comunicación entre agentes educativos manifiestan el 38% que siempre existen una adecuada relación interpersonal, el 31% considera que nunca hay una adecuada relación.

En la dimensión de Conflicto y cooperación el 34% manifiesta que a veces no hay conflictos y el 41% considera que nunca hay conflictos y ha bastante cooperación. En la estructura de la organización el 28% menciona que existe una buena estructura de organización, el 38% considera que a veces hay una buena estructura en la organización. En promedio se puede afirmar que existe adecuadas relaciones interpersonales y un clima organizacional pertinente en la Institución Educativa.

De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 2, sobre las habilidades sociales básicas se tiene que el 25% respondieron que siempre tienen adecuadas habilidades básicas, el 41% menciona que a veces tiene manejo de sus habilidades. De cuyo resultado se desprende que los docentes tienen un manejo adecuado de sus habilidades para enfrentarse a las situaciones laborales.

De las habilidades para afrontar el estrés se tiene que el 41% manifiesta que nunca tiene habilidades adecuadas para enfrentar a situaciones estresantes y el 25% consideran que a veces tiene posibilidades para enfrentarse a situaciones estresantes.

Finalmente se concluye que el gran porcentaje de docentes de la muestra estudiada si tiene manejo de habilidades sociales básicas, y el gran porcentaje también manifiesta que no tiene adecuado manejo para afrontar el estrés.

De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 3, sobre la relación que existe entre el Clima Organizacional y Habilidades Sociales en los docentes, se observa que en la dimensión de comunicación entre los agentes educativos y habilidades sociales básicas se tiene 0,000 debido a que su valor es constante, entre la dimensión de conflicto y cooperación y habilidades sociales básicas 9,324 y el grado de libertad de 1,36; en estructura y organización con habilidades sociales básicas se tiene 0,970 e igual grado de libertad, de cuyos resultado se manifiesta que se prueba que existe una relación significativa entre las dimensiones mencionadas.

De la relación de clima organizacional y habilidades básicas contra el estrés se tiene que entre comunicación entre agentes educativos y habilidades para afrontar el estrés es 0,000 cuyo valor es constante, conflicto y cooperación y habilidades para el estrés es 0,567 y finalmente estructura de la organización y la misma dimensión se tiene 0,987 con grado de libertad de 1=1,36, de los resultado se desprende que existe una relación directa entre ambas variables por lo tanto queda demostrado el objetivo general.

V. CONCLUSIONES.

- De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 3, sobre la relación que existe entre el Clima Organizacional y Habilidades Sociales en los docentes, se observa que en la dimensión de comunicación entre los agentes educativos y habilidades sociales básicas se tiene 0,000 debido a que su valor es constante, entre la dimensión de conflicto y cooperación y habilidades sociales básicas 9,324 y el grado de libertad de 1,36; en estructura y organización con habilidades sociales básicas se tiene 0,970 e igual grado de libertad, de cuyos resultado se manifiesta que se prueba que existe una relación significativa entre las dimensiones mencionadas.
- De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 1, sobre el clima organizacional, se observa que los docentes en la dimensión de comunicación entre agentes educativos manifiestan el 38% que siempre existen una adecuada relación interpersonal, el 31% considera que nunca hay una adecuada relación.
- De los resultados obtenidos en el Cuadro N° 2, sobre las habilidades sociales básicas se tiene que el 25% respondieron que siempre tienen adecuadas habilidades básicas, el 41% menciona que a veces tiene manejo de sus habilidades. De cuyo resultado se desprende que los docentes tienen un manejo adecuado de sus habilidades para enfrentarse a las situaciones laborales.
- De la relación de clima organizacional y habilidades básicas contra el estrés se tiene que entre comunicación entre agentes educativos y habilidades para afrontar el estrés es 0,000 cuyo valor es constante, conflicto y cooperación y habilidades para el estrés es 0,567 y finalmente estructura de la organización y la misma dimensión se tiene 0, 987 con grado de libertad de 1=1,36, de los resultado se desprende que existe una relación directa entre ambas variables por lo tanto queda demostrado el objetivo general.

VI. RECOMENDACIONES.

- Al director del Centro de Educación Básica Alternativa Inca Garcilaso de la Vega, que mediante talleres de capacitación fomentando el desarrollo personal y las diversas formas de aprender, de tal forma que se genere mejoras en sus habilidades laborales y sociales.
- A los docentes que después de haber diagnosticado el clima organizacional se sugiere utilizar diversos recursos, materiales y otros que sean necesarios para la mejora del clima.
- A los docentes se recomienda que desarrollen diversas actividades para fortalecer sus habilidades sociales, mediante el uso de juegos lúdicos, programas experimentales que les permitan desarrollar sus habilidades emprendedoras y laborales.
- A los docentes que desarrollen diversos talleres para la mejora del clima, y desarrollo de destrezas motoras y habilidades blandas.

VIII. REFERENCIAS

- Álvarez, G (1992). Factores que influyen en la percepción del Clima Organizacional de Estudiantes Universitarios. Editorial Macves. Caracas-Venezuela. pág. 24
- Ary, D., Jacobs, L. Y Razavich, A. (1982) Introducción a la Investigación Pedagógica. Nueva Editorial Interamericana. México. pág. 37
- Armas Zavaleta, M.(2010) Tesis “Factores asociados al Clima Organizacional del Personal que labora en la Editorial Vallejana de la Universidad César Vallejo”, provincia d Trujillo, diciembre 2010. Perú. pág. 42
- Chester I. Bernard (1989), Una mirada a la empresa y el clima organizacional. Editorial Venecas. Venezuela. pág. 46.
- Chiavenato, I. (1982) Administración de Recursos Humanos. México: Mc.Graw-Hill Interamericana. pág. 34.
- Chruden, H. y Sherman, A. (1982) Administración de Personal. Editorial Continente. México. pág. 89.
- Cuadros Flor Mabel (2007) Tesis “Efectos del Programa sembrando amistad en el clima Organizacional de los trabajadores de la I.E. Javier Herauld de Trujillo”, durante el año 2007. Perú.
- Fernández y Asensio (1989). Hacia una clima organizacional y la cultura organizacional. Editorial La Luz. México. pág. 34.
- García J.M. y Pérez R. (1989) Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones. Editorial Rialp. Madrid. pág. 45
- Gibson y otros (1984), El Clima Organizacional en las Instituciones Educativas. México. pág. 34.
- Gonzales (1997). El desempeño laboral y la influencia del Clima Organizacional. Colombia. pág. 89
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1991) Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana. 756 pág.

- Litwin y Stinger (1985), El Clima organizacional y el funcionamiento de las Empresas. Editorial La Luz. México. pág. 167
- Libet y Lewinsohn (1973). Las Habilidades Sociales. Editorial Mcwrl. España. pág. 123
- Caballo (1986). Perspectivas de las Habilidades Sociales. Editorial La Madrid. España. pág. 37.
- Monjas (1993). Habilidades Sociales en el currículo. Editorial Kapeluz. España. pág. 89
- López (1995). Las Habilidades Sociales y la importancia de desarrollarlas. Editorial La Luz. México. pág. 23.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Ley N° 24029) Perú. 1992. Pág. 45
- Rivera Lam, Mailing (2010) Tesis sobre “El clima organizacional de unidades Educativas y la puesta en marcha de la Reforma educativa”. Universidad Antofagasta de Chile. pág. 54
- Stephen Covey (1989), Los siete hábitos de las personas altamente efectivas. Barcelona: Ediciones Paidós. pág. 79.
- Valencia Isaza, Laura (2010) Tesis “Relaciones entre el Clima Social Familiar y el Desempeño en Habilidades Sociales en Niños y Niñas entre dos y tres años de edad”. Trujillo-Perú. pág. 87
- Werther W. (1992), Administración de Personal y Recursos Humanos. Mcgraw-hill. DF. México. pág. 56.
- Weinert, Ansfried. 2ª Ed. (1985), “Manual de Psicología de la Organización”. Herder: Barcelona. Aiken, Lewis. 1996, 8ª Ed. “Test Psicológicos y Evaluación” Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.: México D.F. pág. 78.

VIII. ANEXOS.

.Instrumento validado

Anexo 1 y 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA y VARIABLES

TITULO: El Clima Organizacional y las Habilidades Sociales de los docentes del CEBA "Inca Garcilaso de la Vega" del Cusco

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE, DIMENSIONES, INDICADORES			
GENERAL:	GENERAL:	GENERAL:				
¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y las Habilidades Sociales de los docentes del CEBA "Inca Garcilaso de la Vega" del Cusco	Establecer el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y las Habilidades Sociales docentes del CEBA "Inca Garcilaso de la Vega" del Cusco	Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y las Habilidades Sociales de los docentes del CEBA "Inca Garcilaso de la Vega" del Cusco.	VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL			
				Indicadores	Ítems	Índice de Valoración
			Comunicación entre los agentes educativos	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación entre director y docentes. Comunicación entre docentes 	5	Siempre A veces Nunca
	Conflicto y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales entre director y docentes Relaciones interpersonales entre docentes. Identidad Institucional Participación de docentes 	9	Siempre A veces Nunca		
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	Estructura de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de Organigrama Asunción de cargo directivo. Funciones del personal. Objetivos de la Institución 	6	Siempre A veces Nunca
a) ¿Qué características presenta el clima organizacional del CEBA "Inca Garcilaso de la Vega" del Cusco	a) Caracterizar el clima organizacional que presenta el CEBA "Inca Garcilaso de la Vega" del Cusco	a) El clima organizacional del CEBA "Inca Garcilaso de la Vega" del Cusco se encuentra caracterizado por la participación mínima en la toma de decisiones entre los miembros educativos, relaciones interpersonales inadecuadas, poca identificación				

			VAR. DEPENDIENTE: HABILIDADES SOCIALES			
			Dimensiones	Nº de Indicadores	Nº de ítems	Índice de Valoración
<p>b)¿Cuál es el nivel de desarrollo de habilidades sociales que tienen los docentes del CEBA “Inca de la Vega” del Cusco</p> <p>c)¿Será significativa la relación que existe clima organizacional v las habilidades sociales básicas v avanzadas de Los docentes del CEBA “Inca Garcilaso de la Vega”</p>	<p>b)Determinar el nivel de de habilidades sociales que Docentes del CEBA “Inca Garcilaso del Cusco</p> <p>c)Establecer el nivel de de los coeficientes obtenidos al relacionar las dimensiones variables clima organizacional v las habilidades sociales de los Docentes del CEBA “Inca Garcilaso de la Vega” del Cusco.</p>	<p>b)Existe un nivel intermedio de habilidades sociales en los docentes del “Inca Garcilaso de la Vega” del Cusco</p> <p>c)El tipo de relación que existe el Organizacional v las Habilidades Sociales básicas v avanzadas de los docentes del CEBA “Inca Garcilaso de la Vega” del Cusco, es altamente significativa.</p>	Habilidades sociales básicas	1.- escuchar 2.- iniciar una conversación 3.- mantener una conversación 4.- formular una 5.- dar las gracias 6.- presentar a otras personas	8	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Nunca
			Habilidades para afrontar el estrés	7.- formular una queja 8.- responder a una queja 9.- demostrar tras un juego 10.- resolverla vergüenza 11.- arreglárselas cuando le dejan de lado 12.- responderá la Persuasión. 13.- responder al fracaso 14.- enfrentarse a los mensajes Contradictorios 15. Responderá una acusación	12	

ANEXO N° 3: MATRIZ DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

V. INDEPENDIENTE: (X): Clima Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de ítems	Reactivos / ítems.	Criterio de validación
Clima Organizacional	Comunicación entre los agentes educativos	• Comunicación entre director y docentes.	10%	2	1. Ud. tiene acceso a tiempo a la información por parte del Director sobre aquello que lo afecta. 2. Cuando Ud. tiene algún inconveniente en su labor pedagógica, el director , le informa sobre cómo solucionarlo.	Correcto Incorrecto
			10%	2	3. Ud. es alentado por sus compañeros para compartir sus conocimientos y experiencias. 4. Trabaja en equipo con sus colegas de trabajo.	
	Conflicto y cooperación	• Relaciones interpersonales entre director y docentes	10%	2	5. El Director tiene un buen trato con sus colegas cuando organiza reuniones de trabajo. 6. El Director de su Institución Educativa comparte actividades de recreación y/o deportivas con todos los docentes.	Correcto Incorrecto
			10%	2	7. Entre los docentes que laboran en su Institución Educativa tienen un buen trato. 8. Entre docentes comparten vivencias grupales.	
			15%	3	9. Participan todos los docentes en las actividades culturales y deportivas institucionales. 10. Las personas que laboran en su I.E. participan en eventos locales, regionales y nacionales representando a su institución.	
		• Identidad Institucional				

		• Participación de docentes.	10%	2	12. Ud. tiene la documentación actualizada de su labor pedagógica 13. Participa Ud. en el proyecto de Escuela de Padres	
	Estructura de la Organización	• Organigrama	10%	2	14. El organigrama de funciones de su I.E. fue aprobado por Asamblea de Docentes. 15. Conoce Ud. sus funciones establecidas de acuerdo al organigrama.	Correcto Incorrecto
			5%	1	16. El Director de la Institución Educativa que Ud. labora es elegido de acuerdo a la normatividad educativa vigente.	
			15%	3	17. Tiene Ud. Las herramientas, equipos y material necesarios para cumplir las funciones que le fueron encomendadas. 18. Tiene espacio suficiente y cómodo para realizar su trabajo.	
			5%	1	20. Conoce Ud. la visión y misión de su Institución Educativa.	
TOTAL		-	100%	20		

V. DEPENDIENTE: (X): Habilidades Sociales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	Nº de ítems	Reactivos / ítems.	Criterio de validación	
Habilidades Sociales	Habilidades sociales básicas	1.- escuchar.	10%	2	1. Presta Ud. atención a la persona que está hablando. 2. Hace un esfuerzo Ud. para comprender el mensaje que le quieren dar.	Correcto Incorrecto	
			5%	1	3. Habla Ud. con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes.		
			5%	1	4. Habla Ud. con otras personas sobre cosas que sean de interés común para ambos.		
			5%	1	5. Establece Ud. la información que necesita y lo solicita a la persona adecuada.		
			5%	1	6. Ud. "da las gracias" cuando alguien lo apoya en alguna actividad.		
			10%	2	7. Ud. es capaz de presentarse a los demás. 8. Ud. ayuda a los demás para que se conozcan entre sí.		
		7.- formular una queja.		5%	1	9. Ud. si se siente ofendido, es capaz de manifestar su molestia de forma adecuada.	
			5%	1	10. Si alguien le interpone una queja Ud. responde de manera adecuada evitando el enfado.		
			5%	1	11. En un encuentro deportivo Ud. acepta el resultado sin hacer reclamaciones innecesarias.		
			5%	1	12. Si se siente avergonzado, Ud. realiza alguna actividad para disminuir su vergüenza.		
			10%	2	13. Si su grupo de amigos (as) lo abandonan Ud. se siente triste. 14. Cuando su grupo de amigos (as) no lo toman en cuenta Ud. se enfada.		

Habilidades Sociales	Habilidades para afrontar el estrés	12.- responder a la persuasión.	10%	2	15. Ud. llega a establecer acuerdos que satisfaga tanto a sí mismo como a quienes tienen opiniones diferentes.	Correcto Incorrecto
			5%	1	16. Si un amigo suyo le pide a Ud. hacer algo que no desea realizarlo, siempre llega a convencerlo de que lo realice.	
			5%	1	17. Si Ud. siente que su trabajo no es aceptado, se siente frustrado	
			10%	2	18. Reconoce Ud. la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa y hacen otra. 19. Si a Ud. alguien lo acusa, comprende de que se trata. 20. Si lo acusan comprende el por qué lo están haciendo.	
TOTAL			100%	20		

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

1. Título: Clima Organizacional y el Desarrollo de Habilidades Sociales

Objetivo: El presente cuestionario tiene como fin recoger información acerca del clima organizacional y las habilidades sociales de los docentes del CEBA “Inca Garcilaso de la Vega” del Cusco

2. INSTITUCION EDUCATIVA: CEBA “Inca Garcilaso de la Vega” del Cusco

3. Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que considere correcta.

I. Datos Generales

Condición Laboral: nombrado () contratado () Años de servicio: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Procedencia: _____

II. Preguntas específicas

CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3
Ítems/Reactivos	Siempre	A veces	Nunca
A. Comunicación entre los agentes educativos			
a) Comunicación entre director y docentes			
1. ¿Ud. Tiene acceso a tiempo a la información por parte del Director sobre aquello que lo afecta?			
2. ¿Cuándo Ud. tiene algún inconveniente en su labor pedagógica, el director le informa sobre cómo solucionarlo?			
b) Comunicación entre docentes			
3. ¿Ud. Es alentado por sus compañeros para compartir sus conocimientos y experiencias?			
4. ¿Trabaja en equipo con sus colegas de trabajo?			
B. Conflicto y cooperación c) Relaciones interpersonales entre director y docentes			
5. ¿El Director tiene un buen trato con sus colegas cuando organiza reuniones de trabajo?			
6. ¿El Director de su Institución Educativa comparte actividades de recreación con todos los docentes?			
d) Relaciones interpersonales entre docentes			
7. ¿Entre los docentes que laboran en su Institución Educativa tienen un buen trato?			
e) Identidad Institucional			
9. ¿Participan todos los docentes en las actividades culturales y deportivas institucionales?			
10. ¿Las personas que laboran en su LE? participan en eventos locales, regionales y nacionales representando a su institución?			
11. ¿El personal que labora en su Institución Educativa realiza proyección social a la comunidad?			
f) Participación Docente			
12. ¿Ud. tiene la documentación actualizada de su			

Pedagógica? 13. ¿Participa Ud. en el proyecto de Escuela de Padres?			
g) Tipo de Organigrama			
14. ¿El organigrama de funciones de su LE? fue aprobado por Asamblea de Docentes?			
15. ¿Conoce Ud. Sus funciones establecidas de acuerdo al organigrama?			
h) Ascenso de cargo			
16. ¿El Director de la Institución Educativa que Ud. labora es elegido de acuerdo a la normatividad educativa vigente?			
j) Funciones del Personal			
17. ¿Tiene Ud. Las herramientas, equipos y material necesarios para cumplir las funciones que le fueron encomendadas?			
18. ¿Tiene espacio suficiente y cómodo para realizar su trabajo?			
19. ¿Cumple Ud. Conscientemente las funciones que le encargaron?			
20. ¿Conoce Ud. la visión y misión de su Institución Educativa?			
HABILIDADES SOCIALES	1	2	3
Ítems/Reactivos	Siempre	A veces	Nunca
A. Habilidades Sociales Básicas			
21. ¿Presta Ud. atención a la persona que está hablando?			
22. ¿Hace un esfuerzo Ud. para comprender el mensaje que le quieren dar?			
23. ¿Habla Ud. con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?			
24. ¿Habla Ud. con otras personas sobre cosas que sean de interés común para ambos?			
25. ¿Establece Ud. la información que necesita y lo solicita a la persona adecuada?			
26. ¿Ud. "da las gracias" cuando alguien lo apoya en alguna actividad?			
27. ¿Ud. es capaz de presentarse a los demás?			
28. ¿Ud. ayuda a los demás para que se conozcan entre sí?			
B. Habilidades para afrontar el estrés.			
29. ¿Ud. si se siente ofendido, es capaz de manifestar su molestia de forma adecuada?			
30. ¿Si alguien le interpone una queja Ud. responde de manera alturada evitando el enfado?			
31. ¿En un encuentro deportivo Ud. acepta el resultado sin hacer reclamaciones innecesarias?			
32. ¿Si se siente avergonzado, Ud. realiza alguna actividad para disminuir su vergüenza?			
33. ¿Si su grupo de amigos (as) lo abandonan Ud. se siente triste?			
34. ¿Cuando su grupo de amigos (as) no lo toman en cuenta Ud. se enfada?			

35.¿Ud. llega a establecer acuerdos que satisfaga tanto a sí mismo como a quienes tienen opiniones diferentes?			
--	--	--	--

36. ¿Si un amigo suyo le pide a Ud. hacer algo que no desea realizarlo, siempre llega a convencerlo de que lo realice?			
37. ¿Si Ud. siente que su trabajo no es aceptado, se siente frustrado?			
38.¿Reconoce Ud. la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa y hacen otra?			
39. ¿Si a Ud. alguien lo acusa, comprende de que se trata?			
40. ¿Si lo acusan comprende el por qué lo están haciendo?			

Tabla de Valoración

1= Siempre

2= A veces

3= Nunca

