



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del Programa de las Habilidades Sociales para la Mejora del Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. 36011 de San Cristóbal – Huancavelica 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ramírez Quispe, Nora

Br. Huaira Zevallos, Mario

ASESOR:

Mg. Huaman Munarriz, Silvia

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Personas en el ámbito educativo

PERÚ – 2018

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado

.....
DR. IRINEO MAXIMO ÑAHUI PALOMINO

Presidente

.....
MG. JOSE JOSELITO CARHUARICRA CUSIPUMA

Secretario

.....
MG. HUAMAN MUNARRIZ SILVIA

Vocal

Dedicatoria

A mi madre por ser quien día a día me brinda su apoyo incondicional para continuar con mi carrera

Nora

A mi familia por ser quienes me brindan: su apoyo y comprensión incondicionalmente.

Mario

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento al ilustre Doctor César Acuña Peralta, que fundó la Universidad César Vallejo, quien pensando en el bienestar del magisterio creó una escuela de Posgrado, gran parte del magisterio peruano hoy en día acceden a esta oportunidad que nos brinda la universidad.

A la escuela académica de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, a la plana docente y administrativa por darnos la oportunidad de forjarnos como profesional para trabajar por el bienestar de nuestros estudiantes de nuestro país.

Al docente asesor de nuestra tesis Mg. Silvia Huamán Munarriz, no sólo por ofrecernos sus valiosos conocimientos y experiencia profesional, sino también por animarnos y alentarnos en cada una de las fases de la investigación. Igualmente, a los maestros y estudiantes de la Institución Educativa N° 36011 San Cristobal- Huancavelica, quienes estuvieron en todo momento aptos para la recolección de los datos.

Tampoco podemos dejar de agradecer, a nuestros colegas por su apoyo y aliento constante, así como nuestro reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera con la cristalización de nuestro trabajo de investigación.

Los autores

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra amable consideración el presente trabajo de investigación titulado: “La Influencia del Programa de las Habilidades Sociales para la Mejora del Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. 36011 de San Cristóbal – Huancavelica 2018”, trabajo que ha sido ejecutado con el propósito de demostrar la suma importancia que posee el desarrollo de las habilidades sociales en el clima organizacional de los docentes en conseguir las relaciones interpersonales saludables, logra conseguir un ambiente laboral positivo que incentive en el cumplimiento de las normas, así como el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster en Educación, con mención en Administración de la Educación.

La presente investigación comprende de VII capítulos.

El capítulo I, consta de la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionados al tema. Formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos generales y específicos.

En el capítulo II, se considera los métodos de investigación, los métodos específicos, así como el tipo de investigación, también el nivel y el diseño de investigación, las variables, la operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y la confiabilidad del instrumento y los métodos de análisis de datos.

En el capítulo III, se encuentra los resultados hallados en la investigación, en el capítulo IV está la discusión de los resultados, en el capítulo V se refiere a las conclusiones llegadas por el investigador, capítulo VI se refiere a las recomendaciones del trabajo de investigación, y por último en el capítulo VII se ubica las referencias bibliográficas de la tesis.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
Página del jurado	iii
Agradecimiento	v
Índice.....	ix
Índice de tablas	xi
Índice de gráficos	xii
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad Problemática	16
1.2. Trabajos previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
II. MÉTODO	39
2.1. Metodología	39
2.2. Diseño de investigación	40
2.3. Variables, operacionalización.....	41
2.4. Población y muestra.....	41
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	42
2.6. Métodos de análisis de datos.....	45
2.7. Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS.....	46
3.1. Análisis descriptivo.....	46

3.2. Proceso de prueba de hipótesis..... 49

IV. DISCUSIÓN..... 58

V. CONCLUSIONES 61

VI. RECOMENDACIONES..... 64

VII. REFERENCIAS 66

ANEXOS 70

Índice de tablas

Tabla 1 Validación del instrumento	43
Tabla 2 Análisis de fiabilidad dimensión 1	43
Tabla 3 Análisis de fiabilidad dimensión 2.....	44
Tabla 4 Análisis de fiabilidad dimensión 3.....	44
Tabla 5 Análisis de fiabilidad dimensión 4.....	44
Tabla 6 Análisis de fiabilidad del total del cuestionario de encuesta	44
Tabla 7 Prueba de normalidad	47
Tabla 8 Test de entrada (categorizada)	47
Tabla 9 Test de salida (categorizada)	48
Tabla 10 Estadísticos prueba t para una muestra	50
Tabla 11 Resultados prueba T para una muestra	50
Tabla 12 Estadísticos prueba t para una muestra, dimensión confianza	51
Tabla 13 Resultados prueba T para una muestra, dimensión confianza.....	52
Tabla 14 Estadísticos prueba t para una muestra, dimensión apoyo	53
Tabla 15 Resultados prueba T para una muestra, dimensión confianza.....	53
Tabla 16 Estadísticos prueba t para una muestra, dimensión presión	54
Tabla 17 Resultados prueba T para una muestra, dimensión presión	55
Tabla 18 Estadísticos prueba t para una muestra, dimensión reconocimiento	56
Tabla 19 Resultados prueba T para una muestra, dimensión reconocimiento.....	56

Índice de gráficos

Gráfico 1: Representación prueba de entrada categorizado	48
Gráfico 2: Representación prueba de entrada categorizado	49

RESUMEN

Cabe precisar que el presente trabajo se realizó con el objetivo, determinar la influencia del programa de las habilidades sociales en la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica. De la misma manera se formuló la hipótesis de investigación siguiente: las habilidades sociales influyen significativamente para la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

También se quiere dejar en claro que la investigación fue de tipo básico, nivel explicativo y en cuanto al diseño es pre experimental. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumentos, el cuestionario, con la finalidad de recolectar datos sobre las variables de estudio. De la misma manera para analizar los resultados se usó el programa estadístico SPSS - 23.

Se encontró que, el valor del test de entrada 59,000 es mayor al valor del test de salida 30,741 y $\alpha=0,000 < 0.05$, con lo cual se confirma, la existencia de la influencia significativa de las habilidades sociales en la mejora del clima organizacional, esto quiere decir, que el programa de desarrollo habilidades sociales influyó de manera significativa en la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Palabras claves: Docentes, Clima organizacional, habilidades sociales.

ABSTRACT

The present was realized with the objective, to determine the influence of the program of the social skills in the improvement of the organizational climate of the professors of the I.E. N ° 36011 San Cristóbal - Huancavelica, also the research hypothesis, which was raised was; social skills have a significant influence on improving the organizational climate of teachers in the I.E. N ° 36011 San Cristóbal - Huancavelica.

The investigation was of basic type, explanatory level and pre-experimental design; the survey technique was used and as instruments the questionnaire to collect data on the study variables. The results were analyzed in the statistical program SPSS - 23.

It was found that the value of the entrance test 59,000 is greater than the value of the exit test 30,741 and $\alpha = 0,000 < 0.05$, which confirms that there is a significant influence of social skills in the improvement of the organizational climate, ie that the social skills development program has significantly influenced the improvement of the organizational climate of EI teachers N° 36011 San Cristóbal - Huancavelica.

Keywords: Students, organizational climate, social skills.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Nuestro país es dependiente en el aspecto económico, político, social y cultural; esto conlleva a una condición de pobreza extrema.

Huancavelica, considerado como uno de los departamentos o regiones más pobres del Perú, cuyos indicadores (desocupación y analfabetismo), rasgos socio-económicos del departamento ponen de manifiesto una diversidad de problemas, que continúan siendo preocupantes.

La finalidad de la presente investigación consistió en determinar la influencia del programa de las habilidades sociales para mejorar el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 36011 – Huancavelica 2018, el estudio de este problema es factible ya que cada persona tiene el desarrollo de las habilidades sociales, es decir, es inherente a la persona, que es exteriorizado dentro de un clima organizacional que se podrá conocer al detalle las ventajas de mantener un adecuado clima organizacional dentro de la institución educativa; se requieren hoy en día un potencial humano con diversas competencias, capacidades y destrezas ; que contribuyan en lograr personas con mejores expectativas en el ámbito laboral y personal siendo competentes en el manejo de la convivencia de las relaciones interpersonales. Las organizaciones en este caso las instituciones educativas es decir el ámbito educativo necesita contar con la eficacia de las buenas relaciones saludables y realizar cambios de actitudes positivas que les permitan conseguir desarrollar sus habilidades sociales las cuales contribuyen en la mejora del clima organizacional. En conclusión, desde lo anterior mente dicho, surge la necesidad de investigar la influencia del programa de las habilidades sociales con la finalidad de mejorar el clima organizacional. Se justifica llevar a cabo el estudio de este problema por:

Conviene tener en cuenta que el desarrollo de las habilidades sociales en cada docente es muy importante para conseguir ser personas con diferentes capacidades y destrezas de tal manera que puedan cumplir sus funciones en el

quehacer diario; para conseguir la satisfacción personal eficaces y eficientes en el ámbito laboral, familiar, etc.

El clima organizacional, es un término que hace referencia al ambiente donde las personas se relacionan, con el intercambio de sus habilidades, destrezas, hábitos, etc. Que cada persona posee como miembro de una organización. En el ámbito educativo se refiere a las interrelaciones que se establecen entre todos los agentes educativos, alumnos, docentes, director, padres de familia, etc.

En la actualidad, mejor aún, el día de hoy es necesario que las instituciones educativas establezcan un clima organizacional favorable para todos los elementos que son parte de ella, tanto elementos internos como externos: entre los primeros se puede mencionar a los directivos, personal docente y entre los segundos a los estudiantes, los padres de familia y la toda la comunidad educativa en su conjunto.

Cabe señalar que ambos elementos son recipientes de los factores referidos como parte del clima organizacional, la medida de su progreso o retroceso será el avance de las relaciones entre los susodichos elementos y de la misma Institución Educativa. Cabe también señalar que, si una institución no cuenta con un clima favorable, se verá en desventaja con otras instituciones que sí lo cuenten, puesto que darán una mejor atención en sus diferentes servicios, con el consiguiente aumentará la captación de recurso-clientes, que en caso de las Instituciones Educativas serán los estudiantes.

Actualmente en el Perú, en las instituciones educativas se viene haciendo costumbre escuchar problemas de índole interpersonal o conflictos entre los diferentes grupos (directores-docentes, docentes-docentes, docentes-estudiantes y docentes-padres de familia). Lo dicho anteriormente, es sumamente preocupante pues como ya lo habíamos referido antemano el ambiente interno de las organizaciones repercute en el comportamiento del capital humano y por consiguiente en la productividad de la institución educativa,

la dependencia, o cualquier organización. Esto es un indicador que algún aspecto del clima organizacional está fallando en algo:

En cuanto a la confianza que se puede decir que hay una buena cantidad de instituciones educativas que carecen de confianza en sus relaciones personales entre agentes educativos carecen en ser directos, honestos, expresivos, seguros y capaz de interactuar.

En cuanto al apoyo se puede afirmar que esta también viene fallando, un apoyo, solidaridad, etc. entre los agentes educativos.

Respecto a la Presión en la institución educativa en cuanto al trabajo realizado posee algunas dificultades para el cumplimiento de cada docente en sus funciones realizadas.

Finalmente, en cuanto al reconocimiento laboral en la institución educativa se puede notar que no hay una debida y que sea la fuerza de innovación y producción.

De ahí que es sumamente importante conocer el estado en el que se hallan el clima de las instituciones. Por ello, esta investigación, con sencillez, pretende ser una herramienta muy importante para la toma de decisiones de la institución educativa como objeto de estudio en lo que se refiere al clima. Ante una nueva etapa en el desarrollo de la educación, surgieron diversas necesidades tales como la de brindar un mejor servicio educativo de calidad en las instituciones educativas, una interacción fluida entre los agentes educativos y una mayor calidad y eficiencia del capital humano, es decir, del personal docente.

1.2. Trabajos previos

Las antecedentes que tienen algunas similitudes con la variable de Habilidades Sociales y clima organizacional del trabajo de investigación fueron:

A nivel internacional

Carrillo, G (2015), realizó la investigación titulada: "*Validación de un programa lúdico para la mejora de las habilidades sociales en niños de 9 a 12 años*". De la universidad de Granada, para optar el grado Doctoral. Cuyos objetivos Generales son: a) Diseñar un programa grupal de entrenamiento de las habilidades sociales en formato lúdico (JAHSO) para niños de 9 a 12 años para mejorar sus habilidades sociales (principalmente comportamientos asertivo, agresivo y pasivo). b) Aplicar el programa (JAHSO) a clases conflictivas durante un curso escolar y comprobar su eficacia en la disminución de la ansiedad social. Su metodología ha sido: Los participantes de estos estudios fueron 112 estudiantes, 65 niños y 47 niñas, procedentes de cuarto, quinto y sexto cursos de Educación Primaria y cuyas edades oscilaban entre 9 y 12 años organizados en seis aulas de un colegio público de la provincia de Granada. Su instrumento empleado fue: "Escala de comportamientos asertivo para niños". Llegando a la conclusión: (a), los resultados muestran la eficacia del programa JAHSO en la mejoría de la ansiedad social en niños de clases conflictivas. Los niños que componen el grupo de intervención completo mejoraban de forma estadísticamente significativa tanto a nivel de la ansiedad social generalizada como en las seis dimensiones de la misma del pre a pos intervención.

Monzon (2014), planteo la tesis de "*Habilidades Sociales En Adolescentes Institucionalizados entre 14 Y 17 años de edad.*", de la universidad Guatemala de la Asunción, para optar el grado de Psicólogo Clínico. Su Objetivo General fue: Establecer cuáles son las habilidades sociales que poseen los adolescentes varones entre 14 y 17 años de edad, institucionalizados en el Hogar San Gabriel del Hogar Seguro Virgen de la Asunción ubicado en San José Pínula. La metodología que se empleó fue: El tipo de investigación es descriptiva. El instrumento que empleo fue: el Cuestionario de Habilidades en el Aprendizaje Estructurado. Las habilidades al que se hace referencia están clasificadas en seis grupos: primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas, habilidades para hacer frente al estrés y habilidades de planificación. Este trabajo

de investigación llegó a las conclusiones siguientes. (a), por otro lado, las habilidades sociales competentes son: escuchar, formular una pregunta, dar las gracias, presentarse, pedir ayuda, participar, seguir instrucciones, disculparse, conocer los propios sentimientos, resolver el miedo, auto recompensarse, pedir permiso, compartir algo, ayudar a los demás, negociar, empezar el auto-control, defender los propios derechos, no entrar en peleas, arreglárselas cuando lo dejen de lado, responder al fracaso, hacer frente a las presiones de grupo, tomar decisiones, establecer un objetivo, resolver los problemas según su importancia, tomar una decisión y concentrarse en una tarea a las habilidades de planificación.

(Barrientos, 2016), desarrolló la tesis, *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*, en la Universidad de Complutense de Madrid, para optar grado de doctor. Cuyo objetivo central fue conocer si existe relación entre las competencias socioemocionales de los maestros de segundo ciclo de Educación Infantil con su habilidad para manejar el clima social y emocional de su aula. La investigación fue de carácter cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, realizado en una muestra de 68 aulas pertenecientes a la población de centros escolares de Educación Infantil del Área Territorial Oeste de la Comunidad de Madrid.

Los resultados indican, (a) al contrastar las respuestas de los maestros sobre su capacidad social y emocional y los resultados del clima de su aula obtenidos por un observador, que no existe siempre relación directa entre ellos; (b) se han presentado correlaciones negativas entre los profesores que son o no instruidos en cursos de inteligencia emocional y su capacidad de apoyar emocionalmente a sus alumnos, de manejar de forma positiva sus conductas, ni de promover habilidades lingüísticas y de desarrollo cognitivo en sus alumnos, y (c) ha percibido relación entre la comunicación interactiva entre los miembros del aula y la capacidad del maestro de promover habilidades de pensamiento y de lenguaje tanto formales como informales, creando discusiones y realizando actividades variadas en el aula, con la finalidad de fomentar el aprendizaje, el conocimiento, el pensamiento, y la adquisición de vocabulario más rico y variado.

(Lanos, 2006), realizó la tesis, “*Efectos de un programa de enseñanza en habilidades sociales*”, en la Universidad de Granada para obtener grado de doctor, estudio descriptivo cuasi experimental se lleva a cabo en el Colegio Eagle’s, con el objetivo de comprobar los efectos del programa de enseñanza en habilidades sociales, en estudiantes del primero, segundo tercer grado de primaria. Llegando a las siguientes conclusiones; (a) no existen diferencias en la percepción de la socialización en función del estatus social de los niños y niñas. Únicamente se observa, que los niños aceptados puntuaron más alto en popularidad, confianza en sí mismos y espíritu de servicio. Por otro lado, sería interesante realizar investigaciones posteriores, donde se pueda trabajar con los niños indiferentes en relación a la socialización ya que son muy pocas las investigaciones al respecto, y es un tema muy interesante de abordar.

A nivel nacional

(Arce, G. y Malvas, J., 2014), realizaron la tesis, “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzáles Prada de Huari – 2013”, en la Universidad Católica Sedes Sapientiae de Huari, para obtener el grado de magister en educación. El estudio fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. Se realizó con una muestra no probabilística de 48 trabajadores entre directivo, jerárquico, docente y administrativos. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari.

Arribando a las siguientes conclusiones; (a) se pudo determinar que existe una correlación significativa alta entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari. Tanto la variable clima organizacional como la variable relaciones interpersonales están entre los niveles bueno, regular y bajo. El clima organizacional de la institución es adecuado para el personal y las relaciones interpersonales también parecen las adecuadas, con tendencia a

mejorar; (b) Entre las variables clima organizacional y la dimensión habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales existe una correlación significativa y muy alta. Este nivel de correlación se debe a que tanto la variable clima organizacional como las relaciones interpersonales están entre los niveles bueno, regular y bajo; es decir, existe una correspondencia entre estas. Si se fortalece esta relación y se incide en el clima organizacional aprovechando las habilidades comunicativas, la institución se verá fortalecida, (c) Existe una correlación baja, pero significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales. Los docentes ubicaron a la variable clima organizacional principalmente entre los niveles bueno, regular y bajo; pero calificaron como muy bueno y bueno su compromiso organizacional. Estas diferencias determinaron el bajo nivel de la correlación. Es probable que los resultados para el compromiso organizacional obedezcan al hecho de que los docentes encuestados respondieron favoreciéndose a sí mismos; pero los investigadores pudieron comprobar una realidad distinta y (d) determina que existe una correlación moderada, pero significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales. Mientras la variable clima organizacional está entre los niveles bueno, regular y bajo; pero los estilos de liderazgo están entre los niveles regular, bueno y bajo. En el clima organizacional destaca el nivel bueno, mientras que estilos de liderazgo destaca el nivel regular; la correlación es moderada debido a esta diferencia.

Vallejos (2017) planteo la tesis de "*Clima organizacional y satisfacción laboral en la microred de salud San Martín de Porres.*", de la universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Su Objetivo General fue: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres en el año 2017. La metodología empleada fue: El tipo de investigación descriptiva, no experimental. La muestra empleada no existe ya que fue considerada toda la

población. El muestreo no existió. El instrumento que empleo fue: el Cuestionario de "EDCO".

Este trabajo de investigación llevo a las siguientes conclusiones; (a), por otra parte, las habilidades sociales competentes son: escuchar, formular una pregunta, dar las gracias, presentarse, pedir ayuda, participar, seguir instrucciones, disculparse, conocer los propios sentimientos, resolver el miedo, auto recompensarse; (b) el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres en el año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.701, demostró una alta asociación entre las variable siendo el nivel de significancia bilateral.

García y Segura (2014) planteo la tesis de "*Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay - 2013.*", de la Universidad Católica sedes Sapientiae, para optar el grado de Magister en Educación con mención en gestión e innovación educativa. Su Objetivo General fue: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. El tipo de investigación fue descriptivo. También cabe precisar que el diseño de investigación, no experimental, transversal, correlacional. La muestra estuvo conformada por el 100%, una muestra no probabilística. El instrumento que empleo fue: el Cuestionario.

Este trabajo de investigación llevo a las siguientes conclusiones; (a) con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativamente el clima organizacional y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

Mescua (2010) investigó su tesis que lleva por título: "*El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario,*

del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010". El objetivo que se propuso es de establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Pichanaqui-Chanchamayo. En referencia a las características de la investigación: Es una investigación descriptiva, de diseño no experimental, transversal-correlacional. Trabajó sobre la base de una población que comprendió a directivos, docentes y administrativos del nivel secundario. La muestra fue de tipo probabilística simple, conformada por 60 personas. El instrumento empleado es un cuestionario.

Entre las conclusiones; (a) afirma que existe una correlación lineal significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Los programas y el desarrollo de Habilidades Sociales

Definición del programa

Existe gran cantidad de información respecto a la definición de los programas como en campo, económico, cultural, ambiental, informática, sociales, etc., en diferentes niveles, cuando hablamos de un programa, típicamente nos referimos a una serie de acciones, servicios o procesos ordenados e integrados, con tiempos y responsables definidos; que se realiza con el objetivo de lograr ciertas metas y objetivos propuestos.

Haciendo referencia al presente trabajo se habla de un programa de carácter educativo y está orientado al entrenamiento de las habilidades sociales en docentes para influir significativamente en la mejora del clima organizacional. Cuyos objetivos y actividades fueron adaptados del programa "Prevención de la violencia mediante las habilidades sociales en las y los adolescentes" (Delgado y Noguchi H. , 2010, pág. 7), implementado por el Instituto Nacional de Salud

Mental, cuya finalidad es contribuir a la edificación de una comunidad saludable que perdure en el tiempo.

Organización o estructura del programa de habilidades sociales

El programa de habilidades sociales que fue adaptado para los y las docentes de una institución educativa y que implementa en la presente investigación; de acuerdo con los autores del programa, presente una guía educativa de prevención mediante las habilidades sociales consta de 6 módulos y cada uno de ellos tiene de 2 a 5 sesiones. Que cada sesión fue ejecutada con su metodología de acuerdo a las sesiones establecidas. Con la única finalidad de fortalecer en las y los docentes participantes. La aplicación del programa fue a 15 docentes de educación primaria. Estructura de cada sesión: a) Cada una de las sesiones define su desarrollo y el uso de las técnicas a utilizarse. b) Se sugiere no informar a los participantes la sesión desarrollada, para que ellos mismos identifiquen los ejemplos o situaciones presentadas como parte de la estrategia. c) El desarrollo de cada sesión es de 45 minutos. d) Los ejemplos o situaciones presentados serán acuerdo con las características del grupo de docentes. e) Las sesiones tienen las siguientes componentes: Nombre de la sesión, objetivos, tiempo de duración, materiales, procedimientos y asignaciones. (Delgado y Noguchi H. , 2010),

Dimensiones del programa de habilidades sociales

Consiste en seis módulos y cada uno de estos con sus sesiones respectivas: (a) Módulo I: Previniendo la violencia: Sesión 1 (Vivir sin violencia), sesión 2 (conociendo las instituciones que previenen y atiendan a la violencia doméstica) (b) Módulo II: Sesión 1 (aprendiendo a escuchar), sesión 2 (utilizando mensajes claros y precisos), sesión 3 (estilos de comunicación), sesión 4 (expresión y aceptación positiva), sesión 5 (aserción negativa), (c) Módulo III: Sesión 1 (identificando pensamientos que anteceden a la ira), sesión 2 (auto instrucciones), sesión 3 (pensamientos saludables), (d) Módulo IV: Sesión 1 (aceptándome), sesión 2 (conociendo y cambiando características

negativas), sesión 3 (reconociendo mis logros frente a la violencia), (e) Módulo V: Sesión 1 (La mejor decisión para prevenir la violencia), sesión 2 (aprendiendo a negociar) y (f) Módulo VI: Sesión 1 (Escala de valores), sesión 2 (honestidad), sesión 3 (respeto).

Habilidades sociales

La docencia, como muchas otras carreras, es una de las profesiones donde las relaciones interpersonales se dan con gran frecuencia, en diferentes contextos y con diferentes personas (estudiantes, padres de familia, autoridades, colegas de trabajo, entre otros) por lo que, su adquisición y desarrollo debería resaltarse dentro de la formación inicial docente, así como durante el servicio, a través de la adquisición de diferentes habilidades sociales, con el fin de contribuir a la mejora del trabajo pedagógico en el aula más eficaz, mejorar el clima organizacional y la cultura organizacional.

Sin embargo, pese a la gran importancia que tienen las habilidades sociales para el desenvolvimiento de las personas en diferentes contextos, no se le presta mucha atención para comprenderla y ponerla en práctica, esto es común ver en el desarrollo de las actividades o labores cotidianas que pone en manifiesta como falta o limitado desarrollo de habilidades sociales; en muchas ocasiones, nos da vergüenza hablar delante de un grupo, no sabemos pedir un favor, nos cuesta ir solos a pedir algún material, no podemos expresar lo que sentimos, no sabemos resolver situaciones o conflictos con los amigos y amigas, o con la familia, etc. Todas estas dificultades se deben a la falta de habilidad social, que se puede adquirir desarrollando las capacidades necesarias a través del entrenamiento en habilidades sociales. señala (Rosales, J., Caparrós, B., Molina, I. y Alonso, S., 2013).

En este sentido, como señala Peñafiel y Serrano (2010), “cuando hacemos referencia a la habilidad estamos considerando la posición o no de ciertas destrezas necesarias para cierto tipo de ejecución. Cabe señalar que al

hablar de habilidades sociales, hacemos referencia a todas las destrezas relacionadas con la conducta social en sus múltiples manifestaciones” (pág. 8),

“Las habilidades sociales son una serie de conductas que se pueden observar, pero también de sentimientos, pensamientos y emociones, que favorecen a mantener relaciones interpersonales satisfactorias, y a promover que los demás respeten nuestros derechos y no nos impidan lograr nuestros objetivos trazados” (Roca E. , 2014)

Caballo (2007), cabe precisar que define las habilidades sociales “como un conjunto de conductas emitidas por una persona en un determinado contexto en las relaciones interpersonales donde una persona exprese sus sentimientos, emociones, actitudes, deseos, opiniones, etc. De acuerdo a una situación atravesada, pero eso sí respetando las conductas de sus semejantes; y que de manera general se resuelvan los problemas de forma rápida, y así minimizar las probabilidades de problemas en el venidero (pág. 6).

Cabe mencionar que las habilidades sociales también se pueden definir “como un conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que nos permite relacionarnos, experimentar de manera pertinente con las personas dentro de un ámbito determinado, respetando sus emociones, sentimientos, etc.; evitando las malas relaciones interpersonales” (Cano, 2014, pág. 2).

De acuerdo a los conceptos citados, podemos señalar que las habilidades sociales determinan la actuación de una persona en una situación concreta, dependen de las capacidades cognitivas, emocionales comportamientos y características del individuo, podemos decir están relacionadas a la conducta social que se manifiestan de diferentes maneras.

Importancia de las habilidades sociales

De acuerdo con Roca (2014), las habilidades sociales son muy importantes en nuestras vidas y el quehacer diario, porque, (a) mejoran las relaciones interpersonales que son como nuestra principal fuente de bienestar,

que pueden convertirse en la mayor causa de estrés y malestar, (b) intentan evitar que las personas con pocas habilidades sociales padezcan alteraciones psicológicas como la ansiedad o la depresión, así como ciertas enfermedades psicosomáticas, (c) nos ayuda a ser socialmente hábiles, ayuda a incrementar nuestra calidad de vida, en la medida en que nos ayuda a sentirnos bien y a obtener lo que queremos, (d) coadyuva a evitar emociones negativas, como la frustración o la ira, y a sentirnos rechazados, infravalorados o desatendidos por los semejantes y (e) facilita mantener relaciones satisfactorias con los demás, permite el desarrollo y el sostenimiento de una sana autoestima. (pág. 11).

Clases de habilidades sociales

Según el tipo de destrezas que se desarrollen, se pueden encontrar cuatro clases de habilidades sociales; (a) cognitivas, todas aquellas habilidades en las que intervienen aspectos psicológicos: lo que se piensa. Por ejemplo: identificación de necesidades, preferencias, gustos y deseos, estados de ánimo, etc., (b) emocionales, aquellas habilidades en las que están implicadas la expresión y manifestación de diversas emociones: lo que se siente. Por ejemplo: la ira, el enfado, la alegría, la tristeza, etc., (c) instrumentales, referidos a aquellas habilidades que tienen una utilidad: lo que se hace. Por ejemplo: buscar alternativas a la agresión, negociación de conflictos, etc., y (d) comunicativas, referidos a aquellas habilidades en las que interviene la comunicación: lo que se dice. Por ejemplo: iniciar y mantener conversaciones, formular preguntas, etc. (Rosales, J., Caparrós, B., Molina, I. y Alonso, S., 2013)

Entrenamiento de las habilidades sociales

“El aprendizaje o desarrollo de las habilidades sociales es un tema de mucho interés para cualquiera de nosotros, ya que la mayor parte de nuestros problemas y satisfacciones tienen relaciones con nuestras relaciones interpersonales” (Roca E. , 2014, pág. 9).

Como señalan Rosales, Caparrós, Molina y Alonso (2013), “son muchos los autores, como Inés Monjas o Vicente Caballo, que han mostrado que las

habilidades sociales no mejoran por la simple observación ni por la instrucción informal, sino que se necesita una instrucción directa, es decir, un entrenamiento en habilidades sociales”. (pág. 35)

En este sentido, el entrenamiento en habilidades sociales se ejecuta a través de ejercicios supervisados por una persona que domina el tema, es decir un especialista. Los procedimientos más utilizados para tal fin son: las instrucciones verbales, el uso de modelos, el ensayo conductual, la retroalimentación y el reforzamiento. Junto con estos procedimientos se pueden combinar otros como: la reestructuración cognitiva, la desensibilización sistemática y la relajación, para reducir la ansiedad y/o modificar los pensamientos que están dificultando la puesta en práctica de determinadas habilidades sociales. (Ortego, M., López, M. y Álvarez, L., s.a.)

Según Rosales, Caparrós, Molina, y Alonso, S (2013), el entrenamiento en habilidades sociales ayuda a desarrollar las siguientes capacidades; (a), expresar los propios sentimientos, deseos y opiniones sin amenazar o castigar a los demás, (b) defender los propios derechos y respetar los derechos y necesidades de los demás (c), tener un buen concepto de sí mismo. Ser educado/a y respetuoso/a con los demás, (d) prestar atención a los puntos de vista de los demás y hacerles saber que se entiende su posicionamiento y (e) exponer la propia opinión. (pág. 33).

Clima organizacional

La consideración de las organizaciones como entorno psicológicamente significativo ha llevado a la formulación del concepto de clima organizacional. Cabe precisar que la importancia de este concepto radica en las personas, tanto en su conducta como en sus sentimientos. Cuando las personas se refieren a su medio laboral, frecuentemente utilizan la palabra clima; su uso frecuente en el lenguaje diario permite percibir que el concepto es considerado importante para ellos en su interacción laboral en la institución. (Chiang, M., Rodrigo, J. y Nuñez, A., 2010, pág. 9).

“El clima organizacional es el resultado del conjunto de percepciones globales de las personas sobre su medio interno del trabajo. Es un efecto de la interacción de los motivos internos de los individuos, de los incentivos que da la organización y de las expectativas que se despiertan en dicha relación” (García, 2007, pág. 11).

“El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (Torrecilla, s.f., pág. 5).

Por otro lado, como indica el mismo Torrecilla, “un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá como consecuencias para la organización de manera positiva o negativa definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización”. (pág. 8): “

En efecto, el clima organizacional es un proceso muy interesante complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y los factores humanos, Por lo que muchas instituciones reconocen como uno de sus activos fundamentales en su factor humano; con la finalidad de estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de mediación periódica de su clima organizacional que va ligado con la motivación del personal, ya que éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral. (Caldera, A., Meza, J., Padron, D. y Valecillos, R., 2015, pág. 5)

Importancia del clima organizacional

El clima organizacional refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de una organización, que debido a su naturaleza se transforma en elementos claves del clima. Es así como los gerentes ven la importancia de analizar y diagnosticar el clima organizacional de una institución.

De acuerdo con Amoros (2007) “La importancia del clima organizacional radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma sino por el modo como la perciben y se la representan”. (pág. 244)

Factores que influyen en el clima organizacional.

En primer lugar, se debe de tener en cuenta que el clima y ambiente laboral de una organización formada por seres humanos, personas empleadas en ellas, es bastante subjetivo e influido por multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera, según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos.

Bustos (2004) plantea que “Los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores”

Los factores organizacionales (externos e internos) repercuten en el comportamiento de los miembros de una institución y dependen de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos elementos. Estas apreciaciones derivan en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización.

Los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, y otros, que rodean la vida de cada individuo, en cada momento de la misma, influyen en su consideración del clima laboral de su ámbito laboral.

Características del clima organizacional

Teniendo en cuenta las definiciones y la clasificación ofrecida por Fernández en (Armengol, 2001, p. 48); son características del clima organizacional:

Carácter global, en el sentido de que representa el tono o el ambiente del centro considerado en su totalidad.

Es un concepto complejo y multidimensional, dado que está determinado por elementos de variada naturaleza: Infraestructura física, características de las personas, sistema de relaciones entre las personas y los grupos dentro del centro y de la clase, conjunto de percepciones globales sobre el medio en el que se ubican, tiene un carácter dinámico e interactivo, ya que, a pesar de ser relativamente estable en el tiempo, puede verse alterado como consecuencia de la modificación de ciertos elementos relevantes, es susceptible de ser modificado, en algunos casos de forma no intencionada y en otros como consecuencia de una intervención directa para conseguir un clima previamente definido.

Componentes del clima organizacional

El clima organizacional tiene como referencia de la propuesta de (Gamarrá, 2014, pág. 35) los componentes planteados: “Son analizados e interpretados para la construcción de la percepción del clima organizacional, ya que hemos considerado las maneras o formas en que los trabajadores interiorizan su realidad y la manera cómo la interpretan, son de gran importancia para la organización o la institución”.

Confianza

Ramos (2012), señala que “La confianza hace referencia a los denodados esfuerzos que hace el director para motivar al capital humano, es decir, al personal docente”. (pág. 80).

Es la percepción de los miembros de la organización acerca de un grato ambiente laboral y de favorables relaciones entre los pares como director y el cargo de docentes o profesor. Conviene saber que una organización de los miembros confía entre sí, existiendo unas buenas relaciones que prevalezcan en el ambiente de trabajo. Se refiere al tipo de ambiente social y amical que se vive en la organización o institución.

Apoyo

La definición de apoyo según (Torrecilla, s.f., pág. 10) define: “Como la ayuda percibida de los directivos y otros empleados del grupo; enfatizando en el apoyo recíproco, desde arriba y desde abajo, viceversa”.

Del mismo modo (Ramos, 2012, pág. 77) define: “El apoyo son sentimientos de amistad que experimentan los empleados en el quehacer del trabajo diario”.

Por lo tanto, el apoyo se puede deducir que es un sentimiento de existencia de un espíritu de colaboración del director hacia sus pares; es decir, una ayuda entre los miembros de la organización con una sensación de una “buena camaradería” o confraternidad.

La sensación de una “buena camaradería” y sentido colaborativo que se comparte con los miembros de una organización.

Presión

El término presión es definido por el autor (Ramos, 2012, pág. 81) así: “Se refiere presión que ejerce la dirección sobre los empleados para que se lleve a cabo el trabajo”.

Se refiere a la conducta orientada hacia la supervisión estricta y constante del personal docente. En su trabajo el director es principalmente directivo y se preocupa básicamente por el trabajo y el rendimiento.

Se podría que la organización tiene establecido sus normas de rendimiento, reglas de trabajo; que abarca a la imperiosa necesidad de percibir metas que sean implícitas y explícitas. Se pone énfasis en cumplir las metas y objetivos de cada organización buscando una actuación sobresaliente y alto rendimiento, que cada miembro de la organización se sienta realizado, sobresaliente y practicando unas relaciones saludables entre pares.

Reconocimiento

El término de reconocimiento es definido por los siguientes autores: (García, 2007, pág. 18) : “Es el sentimiento de que una persona recibe una recompense por realizar de una manera excelente su trabajo, dándole dando más importancia el reconocimiento positivo más que poner en práctica una cultura sancionadora”.

Según (Ramos, 2012, pág. 79) afirma que el reconocimiento: “Es un aspecto que se apoya en la forma en que las personas reciben un beneficio que se traduce en un estímulo (salarios, beneficios sociales, etc.)”

Por lo tanto, el reconocimiento se puede recibir en forma de estímulo por un buen trabajo realizado, la organización o la institución debe establecer unos protocolos en los que utiliza más el premio que la sanción o el castigo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera influye el programa de las habilidades sociales para la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?

Problema específico 1

¿De qué manera influye el programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?

Problema específico 2

¿En qué medida influye el programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?

Problema específico 3

¿De qué manera influye el programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?

Problema específico 4

¿De qué manera las habilidades sociales contribuyen en la mejora de la dimensión de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?

1.5. Justificación del estudio**Conveniencia**

La presente investigación es conveniente y necesario porque los implicados directos, tratan de brindar un mejor servicio, ya que se trata de profesionales que tienen una responsabilidad muy importante en la educación de los estudiantes; ya que es necesario mencionar que la educación es el aspecto muy fundamental para el cambio de nuestra sociedad; lo cual se encontró la predisposición de participar en este estudio.

Relevancia social

Es trascendente porque va a beneficiar a todos los miembros de la comunidad educativa del nivel primario, principalmente a los docentes de la Institución que la conforman, de modo que conocerán y fortalecerán las dimensiones que necesitan mejorar e implementar estrategias metodológicas y

planes de mejora para obtener unas relaciones interpersonales saludables consiguiendo un clima organizacional aceptable, agradable, etc.

Implicancia practica

La investigación tiene carácter práctico, porque al culminar la investigación nos permitirá encontrar el valor del desarrollo de la influencia de las dos variables: habilidades sociales y clima organizacional que permitió plantear alternativas para fortalecer la relación que existe entre pares (docentes - docentes), (director - docentes), (docente- estudiantes), (docentes – padres de familia).

Pretende contribuir a toda la comunidad educativa, cuenten con datos e informaciones importantes que permita tomar decisiones en la mejora de las relaciones interpersonales, intrapersonales permanentes y establecer cambios profundos en el clima organizacional dentro del ámbito laboral.

Valor teórico

Pues la información recopilada y procesada servirá de sustento para otras investigaciones similares, ya que enriquecen el marco teórico de conocimientos que existe sobre el tema en mención, es decir las habilidades sociales y el clima organizacional.

Utilidad metodológica

La presente investigación muestra un instrumento diseñado y elaborado que ha servido para recopilar información a estudiantes de educación secundaria y analizar los datos, los mismos que han sido guiados y orientados en todo momento por el método científico que pueden ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Las habilidades sociales influyen significativamente en la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis Específica 1

Las habilidades sociales mejoran significativamente la dimensión de confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis Específica 2

Las habilidades sociales mejoran de manera significativa la dimensión presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis Específica 3

Las habilidades sociales contribuyen a la mejora de la dimensión de apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis Específica 4

Las habilidades sociales contribuyen significativamente en la mejora de la dimensión de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

1.7. Objetivos**Objetivo General**

Determinar la influencia del programa de las habilidades sociales para la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Objetivo Específico 1

Determinar la influencia del programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Objetivo Específico 2

Determinar la influencia del programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Objetivo Específico 3

Determinar la influencia del programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Objetivo Específico 4

Determinar de qué manera contribuye el programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

II. MÉTODO

2.1. Metodología

Método General

Método científico es un instrumento que emplea el investigador para resolver diversos tipos de problemas que se plantea; como principal soporte la

observación sobre la base de la observación directa de los hechos, el científico propone una supuesta explicación a esos hechos; es decir, se elabora una hipótesis para planear sus experimentos que realiza la experimentación y por último brota la teoría que de tal manera se confirma la hipótesis. (Valderrama, 2002, pág. 23)

Métodos específicos

Los métodos específicos fueron: Descriptivo, bibliográficos y estadísticos porque el descriptivo busco la precisión, análisis e interpretación de las características de cada variable y sustentada en el comportamiento de las variables, en lo bibliográfico porque toda la información recopilada fue de los libros y el estadístico porque se empleó para la representación de los datos de estudio.

Métodos estadísticos

Se utilizó como procedimiento porque permite a partir de las informaciones estadísticas, efectuar un análisis de las mismas con el objeto de realizar nuevas acciones a efectos de ampliar, modificar o sustituir las estadísticas existentes y obtener así, conclusiones válidas sobre el fenómeno estudiado, utilizando las variables y dimensiones de la presente investigación mediante barras, resumen, frecuencia y porcentaje.

2.2. Diseño de investigación

En lo que se refiere al uso del diseño, cabe señalar que se utilizó en este trabajo de investigación el pre experimental con pre test y post test, que se caracteriza el uso de un solo grupo. Puesto que se realizó una evaluación previa de la variable dependiente, posteriormente se aplicó la variable independiente y al final se evaluó los resultados.

Gráficamente se representa de la siguiente manera:

M = O1 -----X -----O2

M: Muestra (15 docentes).

O1: Evaluación Inicial (V.D.) Clima Organizacional.

X: Variable Independiente (V.I.) Programa de habilidades Sociales.

O2: Evaluación final (V.D.) Clima Organizacional.

2.3. Variables, operacionalización

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de una medición”.

Variable Independiente: Habilidades Sociales

Dimensiones: Fueron tomadas de acuerdo a la propuesta del autor (Delgado y Noguchi, 2010, pág. 18)

- Violencia.
- Comunicación.
- Autoestima.
- Control de Ira.
- Toma de Decisiones.
- Valores.

Variable Dependiente: Clima Organizacional

Dimensiones:

- Confianza.
- Apoyo.
- Presión.
- Reconocimiento.

2.4. Población y muestra

Población

Al respecto (Hernandez, 2014, pág. 174) define: “A la población como “El conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones”.

La población está conformada por los 15 docentes, de la Institución Educativa N° 36011 San Cristóbal - Huancavelica en el 2018.

Muestra

Muestreo censal

Donde la muestra es toda la población. Cabe señalar que este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los clientes, es decir, cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso; sin embargo hay que tener en cuenta que los costos al utilizar este método pueden ser muy altos. Es decir, los sujetos de estudio estuvieron constituidos por los 15 docentes de la institución educativa.

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

Técnica

De acuerdo con Valderrama (2002), la técnica se define así: “el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica”. (pág. 192)

En este marco la técnica que se ha empleado para la recopilación de datos en el trabajo de investigación fue la encuesta.

Instrumento

Tomando en cuenta la técnica de la encuesta de investigación, se ha elaborado un cuestionario (preguntas) de encuesta de tipo escala de Likert, “que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se solicita la reacción de los participantes en tres, cinco o siete categorías” (Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M.P., 2014, pág. 238)

El cuestionario de encuesta que se elaboró, estuvo constituido de 29 ítems de mérito a las variables a medir previamente operacionalizadas y en función al problema e hipótesis de investigación.

Validez

Al respecto Valderrama (2002) la validez del instrumento de recojo de información significa, “que la calificación o resultado obtenido mediante la aplicación del instrumento, mida lo que realmente se desea medir”. (pág. 193)

Cabe señalar que la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba. En este sentido, a fin de establecer el grado óptimo de aplicación el cuestionario de encuesta elaborado, se sometió a juicio de cinco expertos y los resultados se muestran en la tabla 1.

Tabla 1

Validación del instrumento

N°	Nombres y Apellidos	Nivel de valoración	Grado
01	Elías Cahuana Ramos		Mg. en Administración de la Educación.
02	Nilda Vergara Carhuapoma		Mg. en Administración de la Educación.
03	Luis Ordoñez Flores		Mg. en Administración de la Educación.
04	Cindy Guísela Ramos Casavilca		Mg. en Psicología Educativa
05	Silvia Huamán Munarriz		Mg. en Psicología Educativa

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad según Valderrama (2002) es: “La estabilidad, consistencia y precisión de los resultados obtenidos por el instrumento”. (pág. 193).

En este sentido, la confiabilidad del instrumento se analizó mediante el estadístico de medición Alpha de Cronbach, por dimensiones y la totalidad del cuestionario, obteniendo el siguiente resultado que se muestran en las tablas 2, 3, 4, 5 y 6 respectivamente.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad dimensión 1

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	10

Fuente: Resultados de la prueba de Alpha de Cronbach

Tabla 3

Análisis de fiabilidad dimensión 2

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		N de elementos
	,726	6

Fuente: Resultados de la prueba de Alpha de Cronbach

Tabla 4

Análisis de fiabilidad dimensión 3

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		N de elementos
	,709	7

Fuente: Resultados de la prueba de Alpha de Cronbach

Tabla 5

Análisis de fiabilidad dimensión 4

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		N de elementos
	,710	6

Fuente: Resultados de la prueba de Alpha de Cronbach

Tabla 6

Análisis de fiabilidad del total del cuestionario de encuesta

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		N de elementos
	,788	29

Fuente: Resultados de la prueba de Alpha de Cronbach

Las tablas 2, 3, 4, 5, en las que se representan los resultados de la evaluación de la confiabilidad del cuestionario de encuesta (0,714, 0,726, 0,709, 0,710 y 0,788), demuestran que el promedio del nivel coeficiente alfa es $>.7$, por lo tanto, el nivel de confiabilidad del cuestionario de encuesta aplicado fue aceptable (George y Mallery, 2003), citado por (Frías, 2014).

Procedimientos de recolección de datos

Esta etapa comprende la selección del instrumento, coordinación con la institución educativa donde se realizó la investigación y la conformación del equipo de apoyo para la aplicación del instrumento, así como también se realizó la selección de los 15 docentes que formaron parte de la muestra.

2.6. Métodos de análisis de datos

Una vez que se tiene la información se procede a utilizar la técnica de análisis estadístico, mediante programa computarizado SPSS V23, que nos permite determinar si están asociadas las variables o no están asociadas. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, por el tipo de hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

La tesis: “La Influencia del Programa de las Habilidades Sociales para la Mejora del Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. 36011 de San Cristóbal – Huancavelica 2018”. Es un trabajo autentico mas no copia, porque fue realizado por la autora con la guía del asesor del curso de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Culminada la valoración de la validez y confiabilidad del cuestionario de encuesta de 29 ítems, se procedió a su aplicación en la muestra de estudio constituido por 15 docentes de la I.E. 36011” de San Cristóbal – Huancavelica, en dos momentos, primero como prueba de entrada o pre test y luego una vez concluida la aplicación del programa de práctica de habilidades sociales, prueba de salida o post tes, con cuyos resultados se elaboró la base de datos utilizando el programa estadístico SPSS 23. Los mismos que se describen a continuación.

Tomando en consideración que la naturaleza de la investigación es pre experimental, para iniciar con el análisis descriptivo, fue importante determinar el supuesto del comportamiento de normalidad de los datos obtenidos, el mismo que se analizó a través de la prueba de Shapiro-Wilk, en vista de que la muestra de estudio estaba constituida por 15 docentes es decir menos de Treinta.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Test de entrada	,956	15	,615
Test de salida	,962	15	,735

Fuente: Resultados de la prueba de Shapiro-Wilk

En la tabla 6, se observa, que el estadístico ha obtenido un valor de 0,956 y 0,962 respecto a al test de entrada y salida, y que el valor de la significación estadística (p) es 0.642 para el test de entrada y 0,735 para el test de salida, en ambos casos es mayor de 0,05, que significa que ambos datos siguen una distribución normal.

Estadísticos descriptivos de la prueba de entrada

Tabla 8

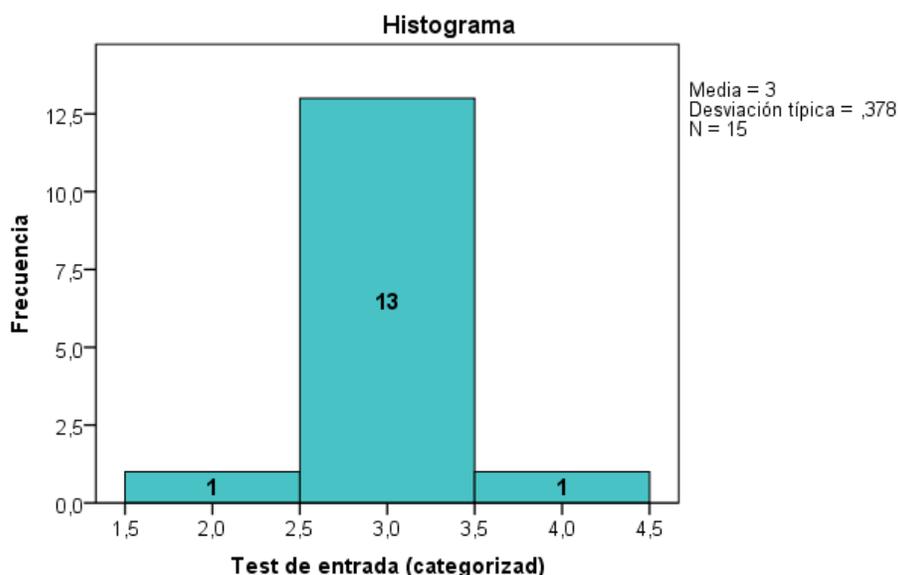
Test de entrada (categorizada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	6,3	6,7	6,7
	Bueno	13	81,3	86,7	93,3
	Muy Bueno	1	6,3	6,7	100,0
	Total	15	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	6,3		

Total	16	100,0
-------	----	-------

Fuente: Base de datos de cuestionario de encuesta categorizado

Gráfico 1: Representación prueba de entrada categorizado



Fuente: Base de datos de cuestionario de encuesta categorizado

La tabla 7 y gráfico 1, representan los resultados categorizados obtenidos, en la prueba de entrada, respecto al clima organizacional de los docentes de la I.E. 36011 de San Cristóbal – Huancavelica, donde se aprecia que, 13 de los 15 docentes encuestados, que representa al 86,7%, señalan que el clima organizacional en la institución educativa es bueno, un docente que representa al 6,3%, señalan que es muy buena, finalmente sólo un docente señala que representa también el 6,3% el clima organizacional es regular.

Estadísticos descriptivos de la prueba de salida

Tabla 9

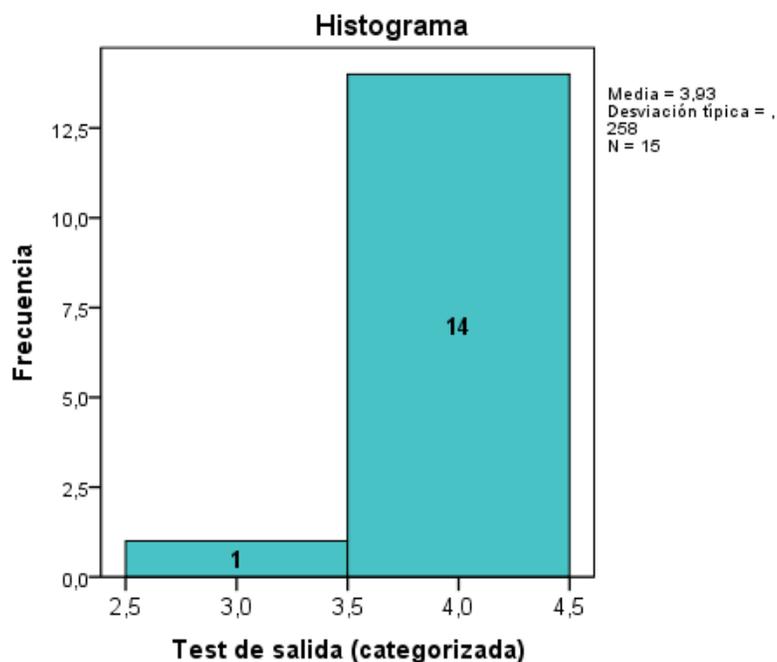
Test de salida (categorizada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	1	6,3	6,7	6,7
	Muy Bueno	14	87,5	93,3	100,0

	Total	15	93,8	100,0
Perdidos	Sistema	1	6,3	
Total		16	100,0	

Fuente: Base de datos de cuestionario de encuesta categorizado

Gráfico 2: Representación prueba de entrada categorizado



Fuente: Base de datos de cuestionario de encuesta categorizado

La tabla 9 y gráfico 2, representan los resultados categorizados obtenidos, en la prueba de salida, respecto al clima organizacional de los docentes de la I.E. 36011 de San Cristóbal – Huancavelica, donde se aprecia que, 14 de los 15 docentes encuestados, que representa al 86,5%, señalan que el clima organizacional en la institución educativa es muy bueno y sólo un docente que representa al 6,3%, señala que el clima organizacional es bueno.

3.2. Proceso de prueba de hipótesis.

Para la prueba de las hipótesis, se ha utilizado la prueba t de Student, que teniendo en cuenta las opiniones de Hernández, Fernández y Baptista (2014), se da uso para comparar los resultados de una pre prueba con los resultados de una pos prueba en un contexto experimental” (pág. 311). Por lo

cual, fue oportuno hacer uso de esta prueba por ser la presente investigación de tipo pre experimental y en la que se aplicó una prueba de entrada o pre test y otra de salida o post test.

Hipótesis general

Hipótesis nula (H_0)

Las habilidades sociales no influyen significativamente para la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis alterna (H_a)

Las habilidades sociales influyen significativamente para la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Tabla 10

Estadísticos prueba t para una muestra

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Test de salida (categorizada)	15	3,93	,258	,067
Test de entrada (categorizada)	15	3,00	,378	,098

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Tabla 11

Resultados prueba T para una muestra

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Test de salida (categorizada)	59,000	14	,000	3,933	3,79	4,08
Test de entrada (categorizada)	30,741	14	,000	3,000	2,79	3,21

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Toma de decisión.

Asumiendo $\alpha = 0,05$

Los resultados de la prueba t bilateral de la hipótesis general, que se muestra en la tabla 10 y 11, comprueba que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 59,000 mayor al valor del pre test es de 30,741, asimismo, comprueba que la media del post test 3,93 es mayor a las medias del pre test 3,00, y el valor de significancia obtenido en el pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, por lo tanto, en concordancia con Hurtado y Hurtado (2015), “para rechazar la hipótesis la investigación el valor del nivel de significancia o confianza debe ser menor o igual a 0,05” (pág. 125), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En este sentido, podemos confirmar, que existe influencia significativa de las habilidades sociales en la mejora del clima organizacional, es decir que el programa de desarrollo habilidades sociales ha influido significativamente en la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0)

Las habilidades sociales no mejoran significativamente la dimensión de confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis alterna (H_a)

Las habilidades sociales mejoran significativamente la dimensión de confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Tabla 12

Estadísticos prueba t para una muestra, dimensión confianza

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Test de salida dimensión Confianza (categorizado)	15	4,13	,352	,091

Test de entrada dimensión Confianza (categorizado)	15	3,00	,378	,098
---	----	------	------	------

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Tabla 13

Resultados prueba T para una muestra, dimensión confianza

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Test de salida dimensión Confianza (categorizado)	45,496	14	,000	4,133	3,94	4,33
Test de entrada dimensión Confianza (categorizado)	30,741	14	,000	3,000	2,79	3,21

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Toma de decisión

Asumiendo $\alpha = 0,05$

En relación, a los resultados de la prueba t bilateral de la hipótesis específica 1, que se muestra en la tabla 12 y 13, comprueba que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 45,496 mayor al valor del pre test es de 30,741, asimismo, comprueba que la media del post test 4,13 es mayor a las medias del pretest 3,00, y el valor de significancia obtenido en el pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, por lo tanto, aplicando lo señalado Hurtado y Hurtado (2015) citado en el párrafo anterior, también se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En este sentido, podemos confirmar, que existe influencia significativa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de confianza, es decir que el programa de desarrollo habilidades sociales ha influido significativamente en la mejora de la confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H₀)

Las habilidades sociales no mejoran significativamente la dimensión apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis alterna (H_a)

Las habilidades sociales mejoran significativamente la dimensión apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Tabla 14

Estadísticos prueba t para una muestra, dimensión apoyo

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Test de salida dimensión Apoyo (categorizado)	15	4,13	,352	,091
Test de entrada dimensión Apoyo (categorizado)	15	3,00	,655	,169

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Tabla 15

Resultados prueba T para una muestra, dimensión confianza

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Test de salida dimensión Apoyo (categorizado)	45,496	14	,000	4,133	3,94	4,33
Test de entrada dimensión Apoyo (categorizado)	17,748	14	,000	3,000	2,64	3,36

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Toma de decisión

En relación, a los resultados de la prueba t bilateral de la hipótesis específica 2, que se muestra en la tabla 14 y 15, comprueba que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 45,496 mayor al valor del pre test es de 17,748, asimismo, comprueba que la media del post test 4,13 es mayor a las medias del pretest 3,00, y el valor de significancia obtenido en el pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, también se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En este sentido, podemos confirmar, que existe influencia significativa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de apoyo, es decir que el programa de desarrollo habilidades sociales ha influido significativamente en la mejora del nivel de apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (H_a)

Las habilidades sociales mejoran significativamente la dimensión presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis nula (H_o)

Las habilidades sociales no mejoran significativamente la dimensión presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Tabla 16

Estadísticos prueba t para una muestra, dimensión presión

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Test de salida dimensión presión (categorizado)	15	3,13	,640	,165
Test de entrada dimensión presión (categorizado)	15	3,20	,561	,145

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Tabla 17

Resultados prueba T para una muestra, dimensión presión

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Test de salida						
dimensión Presión (categorizado)	18,963	14	,000	3,133	2,78	3,49
Test de entrada						
dimensión presión (categorizado)	22,107	14	,000	3,200	2,89	3,51

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Toma de decisión

En cuanto, a los resultados de la prueba t bilateral de la hipótesis específica 3, que se muestra en la tabla 16 y 17, comprueba que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 18,963 menor al valor del pre test es de 22,107, asimismo, comprueba que la media del post test 3,13 es menor a las medias del pretest 3, 20, sin embargo, el valor de significancia obtenido en el pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, también se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En este sentido, podemos confirmar, que existe influencia significativa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de presión, es decir que el programa de desarrollo habilidades sociales ha influido significativamente en la mejora del nivel de presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula (H_0)

Las habilidades sociales no contribuyen significativamente en la mejora de la dimensión de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Hipótesis alterna (H_a)

Las habilidades sociales contribuyen significativamente en la mejora de la dimensión de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

Tabla 18

Estadísticos prueba t para una muestra, dimensión reconocimiento

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Test de salida dimensión reconocimiento (categorizado)	15	3,47	,743	,192
Test de entrada dimensión reconocimiento (categorizado)	15	3,00	,535	,138

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Tabla 19

Resultados prueba T para una muestra, dimensión reconocimiento

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Test de salida dimensión reconocimiento (categorizado)	18,065	14	,000	3,467	3,06	3,88
Test de entrada dimensión reconocimiento (categorizado)	21,737	14	,000	3,000	2,70	3,30

Fuente: Resultados de la prueba t de student

Toma de decisión

Finalmente, en relación, a los resultados de la prueba t bilateral de la hipótesis específica 4, que se muestra en la tabla 18 y 19, comprueba que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 18,065 menor al valor del pre test es de 21, 737, asimismo, comprueba que la media del post test 3,47 es mayor a las medias del pre

test 3,00, y el valor de significancia obtenido en el pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, también se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En este sentido, podemos confirmar, que existe influencia significativa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de reconocimiento, es decir que el programa de desarrollo habilidades sociales ha influido significativamente en la mejora del nivel de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

IV. DISCUSIÓN

Es evidente tomar en cuenta los planteamientos teóricos y los antecedentes de la investigación desarrollados en la presente investigación, nos permiten relacionar con los resultados concluidos.

La concordancia con el resultado general de la investigación, que determina la influencia significativa de las habilidades sociales en la mejora del clima organizacional de los maestros de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica, Mescua (2010) en su título de su trabajo de investigación fue “El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010”, corrobora al resultado obtenido afirmando que existe una correspondencia paralela significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo.

Por otro lado, concuerda con los planteamientos teóricos de Torrecilla (s.f.), Caldera, Meza, Padrón y Valecillos (2015), quienes señalan que un buen o un mal clima organizacional, tiene como consecuencia un nivel positivo o negativo definidas por los puntos de percepciones de los integrantes de la organización y puede repercutir en los comportamientos y en su desempeño laboral del sujeto.

Asimismo, también incluye la importancia de la habilidades sociales planteadas por Roca (2014), que indica, que las H.S (habilidades sociales) son preponderantes para nuestra existencia, mejoran las interrelaciones personas que es fuente principal de bienestar, que pueden generar malestares causando un estrés, las personas con pocas habilidades sociales pueden tener alteraciones psicológicas(ansiedad o depresión) o llegar a tener enfermedades psicosomáticas. Las habilidades sociales nos ayudan a ser socialmente hábiles, a incrementar nuestra calidad de vida, sentirnos bien y así obtener lo que anhelamos, contribuye a evitar emociones negativas (la frustración, ira, rechazos). Por ello es positivo mencionar que las habilidades sociales facilitan

mantenerlas relaciones satisfactorias entre individuos contribuyendo al desarrollo y permanencia de una sana autoestima.

Por lo cual se afirma que las H.S.(habilidades sociales forman parte de una cultura organización, la cual plasma un clima favorable o desfavorable, que determinan en última instancia la competencia social de las personas actores y vinculadas a las instituciones.

V. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, los resultados obtenidos con los cuales se ha comprobado que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 45,496 mayor al valor del pre test es de 30,741, asimismo, la media del post test 4,13 es mayor a las medias del pre test 3,00, y el valor de significancia obtenido en el pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, con la cual se ha terminado, existiendo una influencia significativa en las H.S. en la mejora del clima organizacional, que el programa de desarrollo habilidades sociales ha influido significativamente en la mejora del clima organizacional de los profesores de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.
2. En relación, al objetivo específico 1, se encontró que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 45,496 mayor al valor del pre test es de 30,741, que la media del post test 4,13 es mayor a las medias del pre test 3,00, y el valor de significancia del pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, por tanto se ha determinado que se dio una influencia significativa de las H.S. (habilidades sociales) en la mejora de la dimensión confianza, que el programa de desarrollo habilidades sociales influyó significativamente en la mejora de la confianza de los profesores de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.
3. En relación al objetivo específico 1, se ha encontrado que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 45,496 mayor al valor del pre test es de 17,748, que la media del post test 4,13 es mayor a las medias del pre test 3,00, y el valor de significancia en el pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, con la que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con la cual se determina, la influencia aceptable de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de apoyo, que el programa de desarrollo habilidades sociales ha influido preponderantemente en la mejora del nivel de apoyo de los profesores de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

4. En cuanto, al objetivo específico 3, se ha encontrado que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 18,963 menor al valor del pre test es de 22,107, la media del post test 3,13 es menor a las medias del pre test 3, 20, y el valor de significancia del pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, por lo que también rechazó la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. Por lo cual, determina, la influencia significativa de las H.S. en la mejora de la dimensión de presión, que el programa de desarrollo habilidades sociales ha influido significativamente en la mejora del nivel de presión de los educadores de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.
5. Finalmente, en relación, al objetivo específico 4, se ha encontrado que el valor calculado de la prueba “t”, para el post test, es de 18,065 menor al valor del pre test es de 21, 737, que la media del post test 3,47 es mayor a las medias del pre test 3,00, y el valor de significancia obtenido en la evaluación del pre y post test es $\alpha=0,000 < 0.05$, llegando a la conclusión de que se elimina la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Del mismo modo, determinándose la influencia significativa de las H.S. en la mejora de la dimensión de reconocimiento, que el programa de desarrollo habilidades sociales influenciando significativamente en la mejora del nivel de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la universidad Cesar Vallejo a continuar brindando las oportunidades que ofrece para el crecimiento profesional.
2. A los estudiantes de post grado enfatizar las investigaciones en el campo educativo, ya que el único sector que aporta en el cambio de nuestra sociedad es la educación.
3. Que el desarrollo de la investigación de un tema preponderante que es el clima organizacional tiene mucha relevancia en los espacios de una organización, con el intercambio de las relaciones interpersonales saludables entre cada miembro participe de dicha organización.
4. Tener en cuenta la práctica de las habilidades sociales en la vida diaria y seguir empleándolo en cada ámbito de nuestras vidas, consiguiendo una convivencia positiva entre los miembros de un trabajo, familia, etc.

VII. REFERENCIAS

Delgado y Noguchi. (2010). *Guía educativa prevención de la violencia mediante las habilidades sociales en adolescentes*. Lima: Supergrafica E.I.R.L.

Amoros. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: USAT.

Arce, G. y Malvas, J. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzales Prada de Huarí -2013*. Huarí Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Boland. (2007). *La comunicación*.

Caballo. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo XXI de España.

Calabrese. (1997). *Violencia*.

Caldera, A., Meza, J., Padron, D. y Valecillos, R. (2015). *Clima y cambio organizacional*
Cano, D. y. (2014). *Habilidades sociales*. España.

Chiang, M., Rodrigo., (2010). *Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios editoriales S.L.

Dongil, E. (2014). *Habilidades Sociales*. España.

Frías, D. (2014). *Apuntes de SPSS*. España: Universidad de Valencia.

FUAM. (s.f). *Manual de comunicación para investigadores*.

- Gamarra. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de comas*. Lima.
- García. (2007). *Clima organizacional: hacía un nuevo modelo*.
- Gómez. (1999). *La comunicación*.
- Hernandez. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Interamericana S.A.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hurtado, A. y Hurtado, C. (2015). *La toma de decisiones en la investigación educativa con SPSS*. México: Qartuppi.
- Jurío, A. (2014). *Programa formativo de habilidades sociales en la escuela taller de empleo de Arandí*. Navarra: Universidad Pública de Navarra.
- Lanos, C. (2006). *Efectos de un programa de enseñanza de habilidades sociales*. Granada: Universidad de Granada.
- Likert. (1979). *Teoría del clima organizacional*.
- Martínez. (2003). *Comunicación*.
- Moreu, P. (2014). *Habilidades Sociales: propuesta de intervención*. Saragoza: Universiad de Saragoza.
- Ortego, M., López, M. y Álvarez, L. (s.a.). *Ciencias Psicosociales I: Habillidadessociales*. España: Universidd de Cantabria.
- Peñafiel, S. y Serrano, Cristina. (2010). *Habilidades Sociales*. Madrid: Iditex.
- Ramírez, N., Huaman, S., & Ruiz, L. (2018). *Investigacion* . Huancavelica: UCV.
- Ramos. (2012). *El clima organizacional, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. UNAD.

Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Valencia: Gráficas Papallona, S. Coop.

Rosales, J., Caparrós, B., Molina, I. y Alonso, S. (2013). *Habilidades Sociales*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España, S.L.

Torrecilla. (s.f.). *Clima organizacional y relacion con la productividad laboral*.

Valderrama. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Wellness. (s.f.). Ocho consejos para mejorar la ira.

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sr. Trabajador.

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su opinión sobre el clima organizacional de docentes de la institución educativa N° 36011 San Cristóbal - Huancavelica, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Código del Encuestado: _____ Fecha: _____

Condición Laboral: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS

RESPUESTAS

1 2 3 4 5

D1: CONFIANZA					
1. ¿Cree usted, que los miembros de su centro de trabajo confían en su persona?					
2. ¿Es necesario considerar las buenas relaciones en su ambiente de trabajo?					
3. ¿Considera usted, que su lugar de trabajo brinda una ambiente agradable y amistoso?					
4.- ¿El director trata con respeto y confianza a sus colegas?					
5.- ¿Considera usted, que cada trabajador conoce y realiza sus funciones con responsabilidad?					
6.- ¿Colabora en las acciones que realiza su jefe inmediato?					
7.- ¿Existe la reciprocidad en las actividades realizadas entre colegas?					
8.- ¿Todos los problemas se discuten de manera constructiva?					
9.- ¿Toda decisión que se toma es necesaria consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica?					
10.- ¿No se estila el saludo diario, ni las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo?					
D2. APOYO					
11.- ¿El director procura brindar facilidades para la resolución de sus problemas?					
12.- ¿Cree usted, que entre docentes se apoyen en sus labores personales?					
13.- ¿Los docentes son empáticos con sus colegas?					
14.- ¿Es importante tomar en consideración la unión de los trabajadores en la mejora de una organización?					
15.- ¿En las reuniones ejecutadas realizan la retroalimentación de las actividades, acciones designadas a cada docente?					
16.- ¿En las reuniones en su Institución Educativa comunican, explican, las dificultades presentadas en su organización (trabajo)?					
D3. PRESIÓN					
17.- ¿Existe una supervisión constante a su labor realizada?					
18.- ¿En la Institución Educativa existe una carga laboral excesiva?					
19.- ¿Posee preocupación por cumplir sus trabajos en plazos establecidos					
20.- ¿Es necesario considerar que todo trabajo realizado, sea con dedicación y responsabilidad?					
21. ¿La mayoría de los trabajos que realizas exige reflexión?					
22. ¿Generalmente cuando se hace algo, eres el último en enterarte?					
23. Con frecuencia mis compañeros hablan mal del trabajo que realizan?					
D4. RECONOCIMIENTO					
24. ¿Considera usted, que no debe existir ningún incentivo en la realización de sus actividades?					
25. ¿Existe estímulos por ausencia de incentivos?					
26. ¿Considera usted, que existe docentes con poca motivación?					

27. ¿Considera usted, que los docentes asumen un trabajo no valorado					
28. ¿Con este trabajo me siento realizado profesionalmente?					
29. ¿El trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal?.					

Muchas gracias por su colaboración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011 SAN CRISTOBAL-HUANCAVELIVA 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36011 San Cristóbal-Huancavelica 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CAHUANA RAMOS, Elias

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN.

VALORACION: CUANTITATIVA

ESCALA DE VALORACIÓN	
0	MALO
1	REGULAR
2	BUENO
3	MUY BUENO


Mg. Elias Cahuana Ramos
C.M. 102274295

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011 SAN CRISTOBAL-HUANCAVELIVA 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36011- San Cristóbal-Huancavelica 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

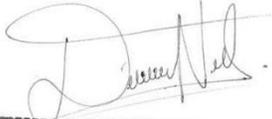
VERGARA CARHUAPOMA, Nilda Doris

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACION: CUANTITATIVA

ESCALA DE VALORACIÓN	
0	MALO
1	REGULAR
2	BUENO
3	MUY BUENO


Mg. Nilda Doris Vergara Carhuapoma
C.M. 104562225

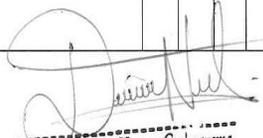
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título: LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011
SAN CRISTOBAL-HUANCAVELIVA

Autores: Br. Nora RAMIREZ QUISPE

Br. Mario, HUAIRA ZEVALLOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Y/O OBSERVACIÓN RECOMENDACIONES
				NUNCA(N)	CASI NUNCA(CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE(CS)	SIEMPRE (S)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE DIMENSION Y EL INDICADO		RELACION ENTRE EL INDICADO R Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONFIANZA	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros del centro de trabajo confían entre sí. Sentimiento de que las buenas relaciones prevalecen en el ambiente de trabajo. Un ambiente social y amistoso. 	1. ¿Cree usted, que los miembros de su centro de trabajo confían en su persona?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			P2. ¿Es necesario considerar las buenas relaciones en su ambiente de trabajo?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			P3. ¿Considera usted, que su lugar de trabajo brinda un ambiente agradable y amistoso?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			P4. ¿El director trata con respeto y confianza a sus colegas?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		


Mg. Nilda Doris Vergara Carhuapoma
C.M. 1045622225

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011 SAN CRISTOBAL-HUANCAVELIVA 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36011- San Cristóbal-Huancavelica 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ORDOÑEZ FLORES, Luis

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

VALORACION: CUANTITATIVA

ESCALA DE VALORACIÓN	
0	MALO
1	REGULAR
2	BUENO
3	MUY BUENO



Mg. Luis Ordoñez Flores
C.M. 1040479285

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título: LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011
SAN CRISTOBAL-HUANCAVELIVA

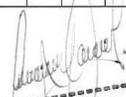
Autores: Br. Nora RAMIREZ QUISPE

Br. Mario, HUAIRA ZEVALLOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Y/O OBSERVACIÓN RECOMENDACIONES
				NUNCA(N)	CASI NUNCA(CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE(CS)	SIEMPRE (S)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL DIMENSIÓN INDICADO		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONFIANZA	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros del centro de trabajo confían entre si. • Sentimiento de que las buenas relaciones prevalecen en el ambiente de trabajo. • Un ambiente social y amistoso. 	P1. ¿Cree usted, que los miembros de su centro de trabajo confían en su persona?						/		/		/		/		
			P2. ¿Es necesario considerar las buenas relaciones en su ambiente de trabajo?						/		/		/		/		
			P3. ¿Considera usted, que su lugar de trabajo brinda un ambiente agradable y amistoso?						/		/		/		/		
			P4. ¿El director trata con respeto y confianza a sus colegas?						/		/		/		/		


Mg. Luis Ordóñez Flores
 C.M. 10-2017-0285

RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar los trabajos porque saben que deben hacer 	P19. ¿Posee preocupación por cumplir sus trabajos en plazos establecidos?							/	/	/	/			
		P20. ¿Es necesario considerar que todo trabajo realizado, sea con dedicación y responsabilidad?							/	/	/	/			
		P21. ¿La mayoría de los trabajos que realizas exige reflexión?							/	/	/	/			
		P22. ¿Generalmente cuando se hace algo, eres el último en enterarte?							/	/	/	/			
		P23. ¿Con frecuencia mis compañeros hablan mal del trabajo que realizan?							/	/	/	/			
	<ul style="list-style-type: none"> • No existe ningún incentivo menos económico. • Falta de estímulo por ausencia de incentivos. • Docentes con poca motivación. • Docentes que asumen trabajo no valorado 	P24. ¿Considera usted, que no debe existir ningún incentivo en la realización de sus actividades?							/	/	/	/			
		P25. ¿Existe estímulos por ausencia de incentivos?							/	/	/	/			
		P26. ¿Considera usted, que existe docentes con poca motivación?							/	/	/	/			
		P27. ¿Considera usted, que los docentes asumen un trabajo no valorado?							/	/	/	/			
		P28. ¿Con este trabajo me siento realizado profesionalmente?							/	/	/	/			
	P29. ¿El trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal?.							/	/	/	/				


 Mg. Luis Ordóñez Flores
 C.M. 104479285

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011 SAN CRISTOBAL-HUANCAVELIVA 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36011- San Cristóbal-Huancavelica 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CASAVILCA RAMOS, Cindy Guisela

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

ESCALA DE VALORACIÓN	
0	MALO
1	REGULAR
②	BUENO
3	MUY BUENO


Mg. Cindy Guisela Casavilca
C.M. 1045111582

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título: LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011
SAN CRISTOBAL-HUANCAVELIVA

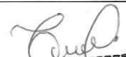
Autores: Br. Nora RAMIREZ QUISPE

Br. Mario, HUAIRA ZEVALLOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Y/O OBSERVACIÓN RECOMENDACIONES		
				NUNCA(N)	CASI NUNCA(CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE(CS)	SIEMPRE (S)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADO		RELACION ENTRE EL INDICADO Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONFIANZA	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros del centro de trabajo confían entre sí. Sentimiento de que las buenas relaciones prevalecen en el ambiente de trabajo. Un ambiente social y amistoso. 	1. ¿Cree usted, que los miembros de su centro de trabajo confían en su persona?						/		/		/		/				
			P2. ¿Es necesario considerar las buenas relaciones en su ambiente de trabajo?						/		/		/		/		/		
			P3. ¿Considera usted, que su lugar de trabajo brinda un ambiente agradable y amistoso?						/		/		/		/		/		
			P4. ¿El director trata con respeto y confianza a sus colegas?						/		/		/		/		/		


Mg. Cindy Gilva
C.M. 104511

	<ul style="list-style-type: none"> El director trata con respeto a sus colegas. Cada trabajador conoce y realiza sus labores. 	P5. ¿Considera usted, que cada trabajador conoce y realiza sus funciones?							/	/	/	/		
		P6. ¿Colabora en las acciones que realiza su jefe inmediato?							/	/	/	/		
		P7. ¿Existe la reciprocidad en las actividades realizadas entre colegas?							/	/	/	/		
		P8. ¿Todos los problemas se discuten de manera constructiva?							/	/	/	/		
		P9. ¿Toda decisión que se toma es necesaria consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica?							/	/	/	/		
<p style="text-align: center;">APOYO</p> <ul style="list-style-type: none"> Sentimiento de ayuda de los jefes. Colaboración de actividades entre los miembros educativos. Procura brindar las facilidades cuando le comunicas tus problemas. Los docentes se apoyan en sus labores personales. Sentido colaborativo en la organización. Las reuniones sirven para hacer una retroalimentación y así mejora el trabajo. El director es comprensivo con sus colegas 	P10. ¿No se estila el saludo diario, ni las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo?							/	/	/	/			
	P11. ¿El director procura brindar facilidades para la resolución de sus problemas?							/	/	/	/			
	P12. ¿Cree usted, que entre docentes se apoyen en sus labores personales?							/	/	/	/			
	P13. ¿Los docentes son empáticos con sus colegas?							/	/	/	/			
	P14. ¿Es importante tomar en consideración la unión de los trabajadores en la mejora de una organización?							/	/	/	/			
	P15. ¿En las reuniones ejecutadas realizan la retroalimentación de las actividades, acciones designadas a cada docente?							/	/	/	/			
<p style="text-align: center;">PRESIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Una supervisión constante. Sobre carga laboral. Preocupación por cumplir en plazos establecidos. 	P16. ¿En las reuniones en su Institución Educativa comunican, explican, las dificultades presentadas en su organización (trabajo)?							/	/	/	/			
	P17. ¿Existe una supervisión constante a su labor realizada?							/	/	/	/			
		P18. ¿En la Institución Educativa existe una carga laboral excesiva?						/	/	/	/			


 Mg. Cindy Guisela Casavilca
 C.M. 1045111582

RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar los trabajos porque saben que deben hacer 	P19. ¿Posee preocupación por cumplir sus trabajos en plazos establecidos?							✓		✓		✓		✓			
		P20. ¿Es necesario considerar que todo trabajo realizado, sea con dedicación y responsabilidad?							✓		✓		✓		✓			
		P21. ¿La mayoría de los trabajos que realizas exige reflexión?							✓		✓		✓		✓			
		P22. ¿Generalmente cuando se hace algo, eres el último en enterarte?							✓		✓		✓		✓			
		P23. ¿Con frecuencia mis compañeros hablan mal del trabajo que realizan?							✓		✓		✓		✓			
	<ul style="list-style-type: none"> No existe ningún incentivo menos económico. Falta de estímulo por ausencia de incentivos. Docentes con poca motivación. Docentes que asumen trabajo no valorado 	P24. ¿Considera usted, que no debe existir ningún incentivo en la realización de sus actividades?							✓		✓		✓		✓			
		P25. ¿Existe estímulos por ausencia de incentivos?							✓		✓		✓		✓			
		P26. ¿Considera usted, que existe docentes con poca motivación?							✓		✓		✓		✓			
		P27. ¿Considera usted, que los docentes asumen un trabajo no valorado?							✓		✓		✓		✓			
		P28. ¿Con este trabajo me siento realizado profesionalmente?							✓		✓		✓		✓			
		P29. ¿El trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal?.							✓		✓		✓		✓			


Mg. Cindy Guisela Casavilca
 C.M. 104511582

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011 SAN CRISTOBAL-HUANCVELIVA

Autor: Br. Nora RAMIREZ QUISPE
Br. Mario HUIRA ZEVALLOS

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Problema General: ¿De qué manera influye el programa de las habilidades sociales para la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?	Objetivo General: Determinar la influencia del programa de las habilidades sociales en la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.	Hipótesis General: Las habilidades sociales influye significativamente para la mejora del clima organizacional de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.	Variable 1 HABILIDADES SOCIALES	VIOLENCIA	-Acto o poder físico contra uno mismo. -Mala relación entre colegas. -Conductas violentas. - Mala relación con sus familiares.		Escala Ordinal
				COMUNICACIÓN	- Aprendiendo a escuchar. - Utilizando mensajes claros y precisos. - Aserción negativa. - Empleando estilos de comunicación.		
				AUTOESTIMA	-Aceptación de mis características de mi cuerpo. - Aceptando mis defectos - Conociéndome y cambiando conductas violentas. - Reconociendo mis logros.		
				CONTROL DE IRA	- Acciones agresivas. - Expresiones inadecuadas. - Reacciones inoportunas. - Pensamientos negativos. - Saber controlar nuestras emociones.		
				TOMA DE DECISIONES	- Saber escuchar - Ser empáticos. - Definir el problema. - Analizar cada alternativa. - Evaluar las desventajas y ventajas de una posible alternativa. - Aprendiendo a negociar.		

				VALORES	<ul style="list-style-type: none">- Practico los valores de la honestidad.- Respeto entre pares.- Practico la sinceridad, misericordia, solidaridad, lealtad, etc.		
--	--	--	--	---------	--	--	--

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
PE1: ¿De qué manera influye el programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?	OE1: Determinar la influencia del programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.	HE1: Las habilidades sociales mejora significativamente la dimensión de confianza de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica	Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	CONFIANZA	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros del centro de trabajo confían entre si. • Sentimiento de que las buenas relaciones prevalecen en el ambiente de trabajo. • Un ambiente social y amistoso. • El director trata con respeto a sus colegas. • Cada trabajador conoce y realiza sus labores. 		Escala Ordinal
PE2: ¿En qué medida influye el programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?	OE2: Determinar la influencia del programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.	HE2: Las habilidades sociales mejoran significativamente la dimensión presión de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.		APOYO	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de ayuda de los jefes. • Colaboración de actividades entres los miembros educativos. • Procura brindar las facilidades cuando le comunicas tus problemas. • Los docentes se apoyan en sus labores personales. • Sentido colaborativo en la organización. • Las reuniones sirven para hacer una retroalimentación y así mejora el trabajo. • El director es comprensivo con sus colegas. 		
PE3: ¿De qué manera influye el programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?	OE3: Determinar la influencia del programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.	HE3: Las habilidades sociales contribuyen a la mejora de la dimensión de apoyo de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.		PRESIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Una supervisión constante. • Sobre carga laboral. • Preocupación por cumplir en plazos establecidos. • Realizar los trabajos porque saben que deben hacer. 		

<p>PE4:</p> <p>¿De qué manera el programa de las habilidades sociales contribuye en la mejora de la dimensión de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica?</p>	<p>OE4:</p> <p>Determinar qué manera contribuye el programa de las habilidades sociales en la mejora de la dimensión de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.</p>	<p>HE4:</p> <p>Las habilidades sociales contribuye significativamente en la mejora de la dimensión de reconocimiento de los docentes de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica.</p>		<p>RECONOCIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No existe ningún incentivo menos económico. • Falta de estímulo por ausencia de incentivos. • Docentes con poca motivación. • Docentes que asumen trabajo no valorado. 	
--	--	--	--	-----------------------	---	--

Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Es una Investigación tipo aplicativo.</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El diseño que se utilizó en el trabajo de investigación fue el pre experimental con pre test y post test, con un solo grupo. Puesto que se realizó una evaluación previa de la variable dependiente, posteriormente se aplicó la variable independiente y al final se evaluó los resultados.</p> <p>Gráficamente se representa de la siguiente manera:</p> <p>G E= O1 -----X -----O2</p> <p>M: Muestra (30 docentes).</p> <p>O1: Evaluación Inicial (V.D.) Clima Organizacional.</p> <p>X : Variable Independiente (V.I.) Habilidades Sociales.</p> <p>O2: Evaluación final (V.D.) Clima Organizacional</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Para el análisis de datos se tendrá como base la estadística descriptiva e inferencial; se elaboraran las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos que respectivamente corresponden a cada indicador, dimensión y variables.</p> <p>El procesamiento de datos se realizará mediante el Programa SPSS-23, para luego determinar el cálculo de las medidas de tendencia central y dispersión.</p> <p>La contrastación de hipótesis se realizará mediante la Prueba t de Student y Prueba de Bondad de ajuste de Chi cuadrado</p>	<p>CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS.</p> <p>Para el análisis de los sujetos son 15 docentes entre varones y mujeres; con 01 director al mando de la Institución Educativa donde se realizó el trabajo de investigación.</p> <p>POBLACIÓN , MUESTRA Y MUESTREO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La población estará conformada por los y las docentes de la Institución Educativa N° 36011 San Cristóbal - Huancavelica. • La muestra estará conformada por los 15 docentes de la entidad mencionada. • El muestreo es censal. 	<p>Técnicas :</p> <p>La técnica para la recolección de datos es la encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO 1: El instrumento que se utilizó es el cuestionario, una herramienta fundamental para la obtención de datos y comprobación de la hipótesis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Docentes de la I. E. N° 36004 San Cristóbal Huancavelica. • Duración: Se estima 10 minutos • Ámbito de aplicación: I. E. N° 36004 San Cristóbal Huancavelica. • Finalidad: Conocer la opinión de los docentes acerca del clima organizacional. • Características: <i>lenguaje sencillo y concreto</i> • Confiabilidad: <i>Tamaño de muestra significativa</i> • Validez: Será determinada por 5 expertos, mediante la técnica de Juicio de Expertos.

MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 2

Título: LA INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 36011
SAN CRISTOBAL-HUANCAVELIVA

Autora: Br. Nora RAMIREZ QUISPE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						NUNCA(N)	CASI NUNCA(CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE(CS)	SIEMPRE (S)		
CLIMA ORGANIZACIONAL			CONFIANZA	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros del centro de trabajo confían entre sí. • Sentimiento de que las buenas relaciones prevalecen en el ambiente de trabajo. • Un ambiente social y amistoso. • El director trata con respeto a sus colegas. • Cada trabajador conoce y realiza sus labores. 	1. ¿Cree usted, que los miembros de su centro de trabajo confían en su persona?							
					P2.. ¿Es necesario considerar las buenas relaciones en su ambiente de trabajo?							
					P3. ¿Considera usted, que su lugar de trabajo brinda un ambiente agradable y amistoso?.							
					P4. ¿El director trata con respeto y confianza a sus colegas?							
					P5.¿Considera usted, que cada trabajador conoce y realiza sus funciones con respeto?							
					P6. ¿Colabora en las acciones que realiza su jefe inmediato?							
					P7. ¿Existe la reciprocidad en las actividades realizadas entre colegas?							
					P8. ¿Todos los problemas se discuten de manera constructiva?							
					P9. ¿Toda decisión que se toma es necesaria consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica?							
					P10.. ¿No se estila el saludo diario, ni las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo?							

Solicitó: Solicita Autorización
para realizar Trabajo
de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 36011 SAN CRISTOBAL

S.D.

Yo, **NORA RAMIREZ QUISPE**, identificada con D.N.I. N° 43809376 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo- con domicilio en Ricardo Palma s/n Yananaco de la provincia y distrito de Huancavelica y **MARIO HUAIRA ZEVALLOS**, identificada con D.N.I. N° 31034031 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo- con domicilio en plaza Bolognesi de la provincia y distrito de Huancavelica, ante Usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, teniendo la necesidad de ejecutar el Proyecto de investigación titulado "La influencia del programa de las habilidades sociales para la mejora del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 36011 San Cristóbal- Huancavelica 2018", en vuestra institución que usted dignamente dirige, solicito a desarrollar dicho proyecto con la ejecución de las 18 sesiones en el mes de Junio del año en curso; por lo cual nos comprometemos a cumplir con vuestro Reglamento interno.

POR LO EXPUESTO:

A Usted Señor Director solicitamos acceder a nuestra petición por ser de justicia.

Huancavelica, 01 de Junio del 2018



NORA RAMIREZ QUISPE

D.N.I.43809376



MARIO HUAIRA ZEVALLOS

D.N.I. 31034031




Director

Recibido: 01/ Junio/ 2018

SESIONES DE HABILIDADES SOCIALES PARA DOCENTES

MÓDULOS	NOMBRE DE LAS SESIONES
I : PREVINIENDO LA VIOLENCIA	SESIÓN 1: VIVIR SIN VIOLENCIA SESIÓN 2: CONOCIENDO LAS INSTITUCIONES QUE PREVIENEN Y ATIENDAN A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA.
II: COMUNICACIÓN	SESION 1: APRENDIENDO A ESCUCHAR SESIÓN 2 : UTILIZANDO MENSAJES CLAROS Y PRECISOS. SESION 3: ESTILOS DE COMUNICACIÓN. SESION 4: EXPRESION Y ACEPTACIÓN POSITIVA. SESIÓN 5: ASERCION NEGATIVA
III: CONTROL DE LA IRA	SESIÓN 1: IDENTIFICANDO PENSAMIENTOS QUE ANTECEDEN A LA IRA. SESIÓN 2: AUTOINSTRUCCIONES SESIÓN 3: PENSAMIENTOS SALUDABLES
IV : AUTOESTIMA	SESIÓN 1 : ACEPTÁNDOME SESIÓN 2 : CONOCIENDO Y CAMBIANDO CARACTERÍSTICAS NEGATIVAS. SESIÓN 3: RECONOCIENDO MIS LOGROS FRENTE A LA VIOLENCIA.
V: TOMA DE DECISIONES	SESIÓN 1: LA MEJOR DECISIÓN PARA PREVENIR LA VIOLENCIA. SESIÓN 2: APRENDIENDO A NEGOCIAR.
	SESIÓN 1: VALORES. SESIÓN 2: HONESTIDAD.

VI: VALORES	SESIÓN 3: RESPETO
--------------------	--------------------------

