



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Dina Raquel Larios Guerrero (ORCID: 0000-0001-9748-7422)

ASESOR:

Dr. Orlando Alarcón Díaz. (ORCID: 0000-0003-2042-7282)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo – Perú

2019

Dedicatoria

A mis hijos Luciana y Jamir; que son la razón
y motivo para mi progreso personal y profesional.

Dina Raquel.

Agradecimiento

Con la estimación que corresponde, al Dr.
Orlando Alarcón Díaz, por su constante asesoría.

Dina Raquel.

Página de jurado



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

La bachiller: LARIOS GUERRERO DINA RAQUEL

Para obtener el Grado Académico de **Maestr a** en **Gestión Pública** ha sustentado la tesis titulada:

HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO NACIONAL DE "SAN JOSÉ", CHICLAYO.

Fecha: 11 de Agosto de 2019. Hora: 11.00am

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada	Firma:
SECRETARIO: Mg. Rosa Barboza Bustamante	Firma:
VOCAL : Dr. Orlando Alarcón Díaz	Firma:

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *A. PROBADA POR UNANIMIDAD*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....
.....
.....

Nota: La tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

Declaratoria de autenticidad

Yo, Dina Raquel Larios Guerrero, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Chiclayo, declaro que el trabajo académico titulado Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo, presentado en 81 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

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

Chiclayo, 13 de julio del 2019



Dina Raquel Larios Guerrero

DNI: 44863556

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	25
2.1. Tipo de investigación.....	25
2.2. Diseño de investigación.....	25
2.3. Variables.....	25
2.3.1. Operacionalización de variables.....	26
2.4. Población.....	28
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información, validez y confiabilidad.....	28
2.5.1. Técnicas e instrumentos.....	28
2.5.2. Validez y confiabilidad.....	29
2.6. Procedimiento.....	30
2.7. Métodos de análisis de datos.....	30
2.8. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	50
Ficha técnica.....	54
Juicio de expertos.....	57
Confiabilidad del instrumento.....	66
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	68
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	69
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	70
Reporte turnitin.....	71
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	72

Índice de tablas

Tabla 1	Población	28
Tabla 2	Autoconocimiento	32
Tabla 3	Autoestima	33
Tabla 4	Motivación	33
Tabla 5	Comunicación efectiva	34
Tabla 6	Asertividad	35
Tabla 7	Relaciones interpersonales	36
Tabla 8	Cultura organizacional	37
Tabla 9	Análisis del nivel de relación	38
Tabla 10	Correlación de variables	43

RESUMEN

El presente trabajo de investigación surgió como una necesidad de determinar el nivel de relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo, considerando que al realizar el análisis de la problemática se observó que, precisamente es pertinente llevar a cabo un estudio que contribuya a establecer el nivel de significatividad, respecto de las habilidades interpersonales y el clima organizacional.

Esta situación motivó la realización del presente estudio fundamentado en la teoría del aprendizaje social de Bandura, la teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg, la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato y la teoría de la atribución social de Heider.

El nivel de relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo se determinó a través del test elaborado por el investigador y validado por expertos en investigación científica quienes han tenido en cuenta las dimensiones, indicadores e instrumentos.

El estudio se realizó orientado por el tipo de investigación correlacional y el diseño no experimental. Se trabajó con una población de 60 integrantes. Luego del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que el desarrollo de las habilidades interpersonales y el clima organizacional tienen implicancia recíproca en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

Palabras claves: Habilidades, sociales, clima, organizacional.

ABSTRACT

The present research work emerged as a need to determine the level of relationship between interpersonal skills and organizational climate in the Colegio Nacional de Chiclayo "San Jose", whereas the analysis of the problem was that it is precisely relevant to carry out a study that will help establish the level of significance with respect to interpersonal skills and organizational climate.

This situation motivated the present study based on Bandura's social learning theory, the theory of successful intelligence of Sternberg, Chiavenato human relations theory and the theory of the social attribution of Heider.

The relationship between interpersonal skills and the organizational climate at "San José" de Chiclayo national school was determined through the test devised by the researcher and validated by scientific experts who have taken into account dimensions, indicators and instruments.

The study was oriented by the type of correlational research and non-experimental design. He worked with a population of 60 members. After the process was to analyze, interpret, and discuss the results, concluding that the development of interpersonal skills and organizational climate have mutual implication in the Colegio Nacional de San José, "Chiclayo.

Keywords: Social, skills, organizational, climat.

I. INTRODUCCIÓN

Los relevantes y vertiginosos cambios que experimenta la sociedad actual afectan profundamente la forma de vivir de los seres humanos y sobre todo la manera de relacionarse con el entorno, sin duda, vivimos hoy en un contexto más pequeño, debido al sorprendente desarrollo de los medios de comunicación, así como la relativa facilidad para desplazarse de un lugar a otro, ante este escenario es preciso gestionar habilidades interpersonales para adecuarse a la realidad, sorteando con éxito las dificultades que podrían presentarse en el devenir, teniendo en cuenta que hoy la sociedad mundial postula cierto tipo de ciudadanos, con facultades para asumir posiciones, fortalecer el trabajo en equipo, promover la solución de problemas, ajustarse al contexto, gestionar el control de las emociones y estar en condiciones de dar a conocer sus necesidades, por lo que es necesario fortalecer el nivel de desarrollo de las habilidades interpersonales, que permita vincularse con idoneidad en este complicado escenario.

Se acostumbra a expresar con periodicidad que el universo de interacciones que establecen las personas resulta cada vez más complicado en todos los eslabones de la vida.

En este marco, el potencial personal y organizacional, así como el logro y sostenimiento en el acontecer de resultados inmejorables para el progreso de las instituciones suelen ser determinados en cierta medida por las peculiaridades de cada ser humano o de todos los integrantes de la entidad, quienes necesitan poner énfasis en el desarrollo de todo un cúmulo de habilidades muy importante para una conducta apropiada y por tanto permita hacer frente de manera eficaz a las demandas y desafíos de la vida cotidiana.

La gestión adecuada de habilidades interpersonales conlleva a que se presenten excelentes relaciones, con los demás seres humanos y con el entorno.

La realidad advierte que para conseguir una acertada interacción entre seres humanos, estos necesitan desarrollar habilidades, las mismas que difieren de un individuo a otro por distintos motivos.

En este marco constituye un imperativo practicar comportamientos adecuados para interrelacionarse con los demás de manera favorable y recíprocamente satisfactoria y encarar exitosamente las vicisitudes de la vida diaria Goñi, 2017, p.14).

En una sociedad como la actual resulta una exigencia interrelacionarse con otros seres humanos en cualquier ámbito de la vida personal, laboral, profesional, en cuya línea, las habilidades interpersonales contribuyen hacia la realización de una relación más provechosa con los otros, a manifestar de mejor manera y a comprender lo que se nos quiere decir.

Las habilidades interpersonales forman una gama de conductas y costumbres imperiosas para asegurar una apropiada interacción, fortalecer las interrelaciones personales y lograr propósitos determinados.

En la configuración institucional cada persona en el rango social y organizacional de la estructura tiene facultades, capacidad o subterfugio de encarar las dificultades como el de hacer frente o eludir los inconvenientes y escudriñar su resolución pautado por las reglas de conducta del entorno y la participación del carácter de cada copartícipe (Paredes, 2011, p.110).

Exigiendo asimilación y práctica de habilidades interpersonales para realizar el acuerdo en el marco de la convivencia en el centro de labores.

Su utilización como disposición para dar a conocer competencia, después experticia es un imperativo que se genere la convivencia manifestada en interacciones interdependiente en el escenario laboral.

La convivencia apropiada constituye la circunstancia favorable en el ofrecimiento de autoridad para la adopción de responsabilidades con autonomía en el ejercicio de cada cargo en la entidad y el logro de los propósitos coadyuvantes al mejoramiento del sentimiento de colectividad (Adler, 1938), situación inherente para la gestión sustentable (Paredes, 2011, p.111).

Wubbles, Creton y Hoomayers (1992) resaltaron, que es muy importante, que las personas desarrollen habilidades, que ellos llaman aspecto interpersonal, al confirmar que se refiere a un elemento sustantivo en la generación de una ambiente acogedor y positivo en el accionar de los seres humanos.

Estas predisposiciones de índole emocional y social contribuye a que los que se interrelacionan se adecuen a sus genuinos intereses y necesidades (Richards y Lockhart, 1998, p 3).

Las habilidades interpersonales permiten a los individuos mantener lazos e interacciones permanentes y efectivas, su puesta en práctica comprende la facultad que se posee para reconocer las propias emociones y la de los otros, así como en la eventualidad tener la capacidad para regularlas en las interacciones con los demás, propician el progreso técnico e individual, así como fomentan la generación de ambientes institucionales más la construcción de climas organizacionales más hospitalarios (Minedu, 2016, p. 7).

Abordar los inconvenientes que se presentan respecto al desarrollo de las habilidades interpersonales se necesita realizar un análisis, en términos generales en ese ámbito, así lo precisan Coronel, Márquez y Reto, 2008, p.17).

Las transformaciones de carácter estructural vienen perjudicando a la colectividad y exige un determinado tipo de persona en el devenir, la misma que debe ser capaz de adoptar decisiones, realizar trabajo de equipo, solucionar dificultades, acomodarse a los cambios, gestionar el control de las emociones, desarrollar la escucha activa, saber dar a conocer sus necesidades (p.39).

Las habilidades interpersonales inmejorablemente gestionadas devienen en muy importantes para impulsar vida una personal y social acogedora y satisfactoria. Las personas paulatinamente adquieren capacidades en las interrelaciones diarias.

El desarrollo de las habilidades interpersonales significa preservar y brindar afecto y amistad a los que nos rodean, valorar los vínculos que se establecen con los otros, realizar socorros y brindar auxilio y proteger a la gente próxima a nosotros cuando así lo requieran, admitir nuestros propios sentimientos y de los de la gente del entorno, ofrecer el mismo trato a todos, incentivar al grupo del que uno es parte a hacer las cosas, fortalecer las relaciones colectivas, estructurar actividades de grupo y conducir las hacia un buen derrotero, ejecutar favorablemente las tareas como integrante activo del equipo practicando la lealtad y sentirse parte de él (Monjas, 2014, p.15).

En este contexto es preciso que en la gloriosa I.E. “San José” de Chiclayo, se potencie el desarrollo de las habilidades interpersonales entre todos los trabajadores, promoviendo prácticas asociadas al hecho de que no les sea difícil saludar a los compañeros de trabajo, el diálogo debe ser permanente y fluido, usando la amabilidad y cortesía en todo momento, fomentando el ejercicio de relaciones interpersonales favorables para generar un propicio clima organizacional y otros elementos muy importantes como el distintivo personal, los afectos, las emociones, el autoconcepto, involucrados en como capacidades personales y sociales, dimensión social y afectiva o inteligencia emocional (Goleman, 1996; Goñi, 1996, p. 17).

La Institución Educativa necesita instituirse como una trascendente organización proveedora de comportamiento predisposiciones de carácter social.

La escuela constituye el escenario social en el que los actores educativos pasan una buena parte de su tiempo relacionándose entre sí, de manera que se instituye en uno de los espacios más trascendentes para el desarrollo social (Monjas, 1986, 1992; Verdugo, Monjas y Arias, 1992; Verdugo, 1989; 1997).

Es que definitivamente, los seres humanos somos personas muy heterogéneas conformados por diferentes facetas, entre las cuales sobresalen la espiritual, cultural, histórica, social, biológica, cognitiva, afectiva, entre otras.

Esta complejidad siempre se manifiesta en forma dinámica y en pleno desarrollo. Asumir nuestro rol de cerciorarnos, realmente, quiénes somos implica reconocer nuestras genuinas fortalezas, limitaciones, predisposiciones, destrezas, deseos, sueños, aspiraciones.

Autoconocernos resulta ser una ardua y constante tarea en la vida, en la medida que significa transitar por el camino del descubrimiento de nuestra complejidad, incorporando diferentes aspectos y muchas veces hasta controversiales de cada ser humano reconozca en nuestra complejidad (Minedu, 2016, p. 12).

Las habilidades interpersonales constituyen aquella serie de comportamientos que pone de manifiesto una persona en un determinado escenario interpersonal, que manifiesta y recepciona puntos de vista, sentimientos y anhelos, que dialoga, que escucha y respeta los derechos de los demás de una manera apropiada, incrementando la posibilidad de contribuir a la resolución de los inconvenientes que se presentan en el desarrollo de las

relaciones que se entablan con otras personas (Olivares y Méndez, 2008, citados en De Miguel, 2014 y por Mendoza, 2016, p. 45).

En este escenario, las habilidades interpersonales constituyen un aspecto básico de la vida de los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo, actuando, tanto como una herramienta para lograr ciertos propósitos, así como una finalidad en sí mismo.

Pero establecer ciertas interacciones apropiadas con los otros, no necesariamente se encuentra determinado de manera innata.

Tenemos los dispositivos necesarios para establecer relaciones con los demás, no obstante, el nivel de aquellas estará condicionada en gran medida por cómo gestionamos nuestras propias habilidades interpersonales” (Monjas, 2015, p.13).

Hay que considerar, que las habilidades que gestionamos con otras personas nos permiten lograr algunos propósitos que son relevantes para nuestra convivencia en el seno de la sociedad y la mayor parte de estas metas se encuentran sobreentendidas en el momento de establecer vínculos con otra gente. No obstante, es posible emplearlas como instrumento para conseguir un objetivo.

Por ello, los expertos persisten en que la formación emocional es fundamental para favorecer el desarrollo de buenas predisposiciones ante la vida, que contribuyan a la gestión de relaciones interpersonales, la estimulación de aquello que implica ponerse en el lugar del otro y fortalecer ciertas actitudes que conllevan a afrontar con creces los problemas, las frustraciones y los fracasos (Bisquerra, 2003, p. 11).

En este marco, la interacción que se da entre los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” se constituye en un tema prioritario en el desarrollo, desempeño, resultados y logros de objetivos y metas institucionales, asumiendo que el colegio es entorno de formación de aspectos cognitivos, éticos, morales y emocionales de las personas y por tanto se debe erigirse como una ambiente, en el cual se produce la reciprocidad del conocimiento, en un ecosistema de convivencia sana.

Una instancia en la que se pueda trabajar minimizando los temores, en un clima organizacional favorable ofreciendo las mejores condiciones para que cada servidor

desarrolle habilidades y se apodere de aquellas herramientas que le garanticen el desarrollo pleno y la intervención adecuada (Román y Murillo, 2011, p. 37).

La tendencia del estudio de las instituciones, soslayando, la concepción simplista de los seres humanos en el intento de entender al ser humano complejo da espacio a concepciones más compenetradas sobre el tema.

Se surge de la contemplación ancestral donde resalta la presencia de los talentos de índole económica del ser humano para arribar a la perspectiva social de las instituciones y finalmente a la óptica orgánica, global, que permita una mejor comprensión de los hechos que suceden en la entidad (Marín, 1997, p. 25).

Asumiendo que, la colectividad mundial está inmersa en cambios profundos que han remecido sus bases, entorno en el cual se necesita gestionar una cultura de convivencia que se refleje en un buen clima organizacional con actitudes y habilidades interpersonales que contribuya al logro de los propósitos institucionales, considerando que es necesario generar espacios, en los cuales subsista una atmósfera agradable de trabajo, a partir de la inmejorable práctica de habilidades interpersonales.

La calidad laboral se encuentra influenciada por el contexto, el medio ambiente, incluso el aire que se respira en la institución.

El empeño para fortalecer la vida laboral son las labores ordenadas que desarrollan las entidades para proveer a los trabajadores una ocasión de fortalecer sus espacios de labores y su tributo a la organización en espacio donde se evidencie profesionalismo, seguridad y respeto (García, 2009, p. 37).

La gestión de una institución presume atender a un número interesante de frentes llegando cada uno de los cuales a ser concluyentes en el progreso o frustración del encargo social, resultando muy sobresaliente el clima organizacional.

Sólo un buen ecosistema institucional viabiliza una innovadora intervención de los trabajadores, lo cual implica, si contrariamente, el escenario es destemplado y precario, la gestión permanece subyugada a un proceso de deterioro que terminará por develar otros elementos, acaso espléndidos de la organización.

El clima organizacional adquiere mayor preponderancia en un contexto mundializado y con mucha competitividad, en el que los elementos del ecosistema institucional tienden a mostrarse como aspectos diferenciadores que favorezcan la presencia de una entidad en la que se percibe que ha logrado éxitos y que por tanto se torna más fuerte respecto a sus competidores.

Las instituciones están llamadas a implementar una serie de mecanismos en aras de generar un apropiado ambiente de trabajo, que conduzca al empleado a gestionar sus destrezas, habilidades capacidades intelectuales y relaciones interpersonales, que coadyuven a la obtención de los propósitos de la institución (Quispe, 2015, p. 35).

En la actualidad, las personas que asumen el compromiso de conducir las entidades le están dando la relevancia pertinente al clima organizacional que les permita favorecer y orientar hacia la obtención de los propósitos institucionales.

Otrora, la atmósfera institucional ha sido relegada y considerada como algo nada interesante, porque las áreas respectivas se habían limitado a la gestión de las planillas de los trabajadores y a ciertas interacciones grupales de trabajo.

No obstante, este paradigma ha dado un vuelco impresionante, en el sentido de que las personas requieren de un conveniente ecosistema para su desarrollo, lo cual implica que la superación o la frustración de las instituciones se encuentran en estricta dependencia al nivel de apreciación que posee el personal en torno a sus tareas y a la organización.

El Perú aún soporta los estragos de formar parte de las naciones subdesarrolladas y contrariamente, la aproximación de las fronteras, a través del Internet, la TV por cable, la prensa “chicha” y programas televisivos que se encuentran orientados a propagar la cultura de la violencia, la corrupción permiten lastimosamente a fomentar en las familias y de las instituciones acciones que van en detrimento de la integridad individual lesionando las relaciones humanas y fomentando un escenario desfavorable de trabajo.

La concepción de clima organizacional es la apreciación que tienen las personas respecto a las relaciones humanas que desarrollan en el entorno de la institución (Cornejo y Redondo, citados en Magendzo y Toledo, 2008, p.53).

No obstante, con clima organizacional se cita, asimismo, a la apreciación de diferentes facetas de la vida institucional, como por ejemplo, el sentido de confianza, la

atmósfera organizacional, las relaciones que establecen los trabajadores y los procedimientos de mejora (Minedu 2016b; Thapa *et al.* 2013).

Asumiendo, por su parte, una idea multidimensional, de la concepción del clima institucional, según Frisancho (2016) se presentan hasta tres significativos elementos: las peculiaridades de la organización, la convivencia de los empleados en la entidad y la práctica de valores que comparten los miembros de la institución (p. 17).

El clima que se percibe en una institución está relacionado con el espacio interno, en el que actúa la entidad y que naturalmente se encuentra influenciado por la calidad de sus relaciones interpersonales” (De La Cruz y Huamán, 2006, p.3).

En el Perú, las relaciones que desarrollan las personas se encuentran, realmente, entorpecidas por la participación de distintos factores, como por ejemplo, el autoritarismo, que constituye la imposición de opiniones sin fundamento y la indolencia y el desprecio por lo que los demás piensan.

Asimismo, el aislamiento, puesto de manifiesto en una actitud de individualismo, retraimiento y centrismo en la obligación personal; así como el infantilismo, que se expresa en el hecho de no arrogarse los errores cometidos, reflejado en la imposibilidad para comprender las decisiones, dificultades de los otros, intransigencias exasperadas y sin ningún control, postergar determinaciones que requieren respuesta urgente.

Es más, la apatía manifestada en el desinterés por el quehacer de los demás y el desapego en el trato o negarse para acercarse a los otros.

El clima organizacional es el resultado de multiplicidad de interacciones que desarrollan los actores en la institución. Es el espacio en el que se desarrollan los quehaceres correspondientes de los trabajadores, por tanto necesita ser positivo con la finalidad que permita a la entidad lograr sus propósitos propiciando la intervención de todos los integrantes de la dependencia.

Asimismo, para el Marco del Buen Desempeño Directivo (2013), las relaciones que establecen las personas y que se sustentan en el trato respetuoso son reconocidas como relaciones recíprocas que se producen entre los miembros de la institución potenciando los lazos afectivos a partir de un prototipo de organización democrática que considera la escucha activa como oportuna y pertinente (p.12).

En la entidad se erigen reglas socializadas y se considera el problema como una oportunidad para prever, ofrecer atención y reducir probables escenarios de enfrentamiento (p.12).

De este modo se propicia la gestión de habilidades interpersonales y predisposiciones positivas para conseguir una atmósfera colectiva que favorezca el progreso de los integrantes de la organización (p.12).

La situación del clima organizacional del Colegio Nacional de “San José” constituye un reflejo de la gestión de las habilidades interpersonales que se dan entre los integrantes de la institución, el que se construye sobre la base del nivel de formación de las personas que allí laboran, el liderazgo que promueven los directivos, jerárquicos y docentes, la buena práctica de las relaciones entre los trabajadores, consecuentemente resalta el hecho de definir el nivel de relación existente entre las habilidades interpersonales y el clima institucional.

A este respecto, Lucha y Baerlocher (2016) realizaron un estudio sobre las habilidades interpersonales de un profesor, en la Universidad de Barcelona, España y a partir del cual asumieron que:

Frecuentemente, los expertos mencionan que las habilidades desarrolladas entre personas se sujetan al temperamento del ser humano y que por consiguiente, no se pueden ni enseñar, menos aprender, solamente en ciertos casos, con el despliegue y experticia se llegaría gestiona esta habilidad social (p.1).

El hincapié en la gestión de tales habilidades emerge a partir del enfoque comunicativo, a través del cual, el docente asume diversos roles al interior de la entidad (p.3)

Se necesita, por tanto que, en el Colegio Nacional de “San José” se promueva un ambiente favorable que permita promover un buen ejercicio de las habilidades interpersonales por parte de los trabajadores y de los estudiantes.

Asimismo, Mamani, García, Calsina y Yapuchura (2016) desarrollaron una investigación relacionada con las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, los mismos que concluyeron en el siguiente sentido:

El desenvolvimiento de cualquier función de las personas requiere conocer y tener dominio, conjuntamente, con las competencias cognoscitivas, una serie de habilidades de índole social que permitan a la gente generar una interacción eficiente y favorable con los otros (p.2).

El factor humano resulta cada vez más relevante, no obstante se necesita de la gestión de habilidades que favorezcan la interrelación en la labores entre personas y grupos en concordancia con los propósitos y estrategias de la institución (p. 3).

Las habilidades sociales y de comunicación interpersonal comprenden las interrelaciones entre los seres humanos y consigo mismos, entre los individuos y los grupos.

Lo que se requiere es que los individuos manejen adecuadamente los elementos cognoscitivos, verbales y no verbales, los cuales son relevantes en el desarrollo holístico como persona y como profesional (p. 3).

En consecuencia, los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” requieren gestionar apropiadamente el desarrollo de habilidades sociales y de intercambio interpersonal que repercuta en el logro de los objetivos institucionales.

A su vez, Solano (2017), realizó un trabajo de investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral, concluyó:

Actualmente en el país, el clima de trabajo adquiere gran relevancia en las organizaciones, debido a que los implicados en los altos cargos son consecuentes de que sólo se alcanzará la calidad total en el servicio si se fortalece la interacción entre todos los

elementos y actores que actúan al interior de la entidad. Ello establecerá la manera en que se está trabajando para conseguir los propósitos institucionales (p.13).

Sin embargo, todo ello en muchas ocasiones solamente queda en letra muerta, puesto que las organizaciones acogen trabajadores demasiado desgastados emocionalmente a raíz de la pésima relación entre pares, la carencia de motivación de logros, inexistencia de ocasiones para ascender, baja remuneración, precaria logística para cumplir las tareas encomendadas (p.13).

Alarcón (2007) desarrolló un trabajo de investigación relacionado con el clima institucional, arribó a las siguientes conclusiones:

En nuestro país subsisten organizaciones que atraviesan una situación crítica desde la perspectiva organizacional, funcional y administrativa, en las que se pone de manifiesto un ambiente desfavorable, soslayando el hecho de que tiene que mostrarse de manera óptima a fin de que permita la intervención pertinente de los servidores de la entidad, en la medida de que de lo contrario concluye desmejorando la dependencia (p.42).

La gestión de una Institución implica actualmente poner mucha atención a un número referente de elementos, logrando cada uno de los cuales a ser concluyente en el progreso o retroceso de la gestión en su totalidad, siendo de todos ellos, muy sobresaliente, el clima que observa la organización, en la medida que si éste es bueno favorece una audaz intervención de los integrantes en la vida institucional (p.44).

En instancias que surgen hechos entre la labor abrumadora y la satisfacción limitada surge un ambiente de trabajo muy precario que puede devenir en una cruel lucha que arruinaría y terminaría debilitando a la entidad (p.44).

La Dirección del Colegio Nacional de “San José” necesita tener en cuenta que un buen clima en la institución constituye una de sus más grandes compromisos, los cuales se encuentran asociados a los éxitos y fracasos que les son directamente sindicados en casi todos los casos.

De la misma manera, Monjas (2014) gestionó un estudio asociado con las relaciones interpersonales positivas en la Universidad de Valladolid, España, concluyendo:

Las prácticas sociales favorables traen consigo satisfacción y felicidad, las cuales permiten que las personas desarrollen relaciones positivas entre ellos (p.4).

Las experticias sociales se presentan en gran número y de manera variada en forma de una serie de comportamientos que se muestran en situaciones de interacción social (p.5).

Las habilidades sociales constituyen elementos fácticos de las vinculaciones interpersonales. La facultad de interactuar con los de la edad adulta y los pares de modo agradable y recíprocamente gratificante, en los cuales, el ponerse en el lugar de los otros y la disposición de adaptarse a diferentes escenarios, juegan, un papel protagónico (p.5).

Es indudable que desarrollo de las habilidades interpersonales en el Colegio Nacional de “San José” reviste de singular importancia, considerando que estas contribuyen al mejoramiento de aquellas predisposiciones de interrelacionarse de los actores con su alrededor que les permita actuar de modo apropiado frente a diferentes ámbitos, que naturalmente, les serán de bastante utilidad en el futuro.

El trabajo de investigación se fundamenta en la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura (1997), quien expresa que:

“Las habilidades interpersonales son comportamientos aprendidos. Se postula que la gestión del comportamiento, incluido el enfoque interpersonal de una persona puede detallarse, analizarse y anunciarse con claridad a partir de los postulados de la teoría cognitiva social” (p.13).

La teoría de Bandura (1997) se fundamenta en la expectación o modelado y en el aprendizaje de las actitudes como producto de prácticas observacionales y hace hincapié en que:

Los paradigmas activos son la fuente fundamental de aprendizaje por observación, que coadyuvan a la asimilación de habilidades sociales en el contexto del desarrollo, se refiere por tanto a las representaciones de prototipos auténticos a través de ciertas imágenes, representaciones de arquetipos irreales como caricaturas, o modelos de figuras no humanas.

Las habilidades de carácter interpersonal se adquieren usualmente como producto de dispositivos elementales de aprendizaje.

Se incorpora el reforzamiento objetivo de las habilidades, prácticas, experticias de aprendizaje vicario u observacional. El contexto de uno causa nuestra conducta. (Engen, Lipsett y Kave, 1963, p.97).

“El aprendizaje social constituye la estructura de la transmisión de la cultura, debido a que contribuye a aquellas habilidades evidenciadas por algún integrante de la colectividad puedan comunicarse a los demás, sin que sea necesario que cada uno las conciba a partir de su experiencia” (Bandura, 1980, p.11).

El aprendizaje vicario observacional se fundamenta en una realidad en la que al menos intervienen dos individuos, el cumple el papel de modelo, que dinamiza un comportamiento determinado y el sujeto que lleva a cabo la observación (Aguilarte, 2010, p.17).

Las habilidades sociales son apropiadas por intermedio de la observación directa de otros seres humanos en distintos contextos, o en su defecto, mediante disposiciones de modelado verbal.

En este contexto, las personas que poseen menos ocasiones de interrelacionarse con sus pares tendrán menos situaciones de realizar un aprendizaje por observación (Reyes, 2014, p3).

El cuerpo de conocimientos que refuerzan los puntos de vista de Bandura emerge como algo muy relevante en la investigación considerando como aportes básicos que los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” asumen comportamientos por expectación y la incidencia de los paradigmas del contexto.

La Teoría de la Inteligencia Exitosa de Sternberg (2007) sustenta, a su vez, la presente investigación, quien refiere que la inteligencia exitosa es propia de quienes han logrado éxitos en la vida. Es la que se utiliza para obtener logros importantes y es confirmada por aquellos que lo han obtenido y otros que aun advierten la iniciativa de obtenerlos propiamente, poniendo énfasis en sus perfiles subjetivos.

La inteligencia exitosa involucra tres aspectos: un aspecto analítico, un aspecto creativo y un aspecto práctico, siendo más resaltante cuando logra equilibrar los tres. Es realmente relevante advertir en qué circunstancias se los debe emplear, en vez de únicamente ostentarlos. No necesariamente es un tema cuantitativo, sino de ponderación. Los individuos con este tipo de talento asumen sus fortalezas y debilidades y tratan de sacarle provecho sobremanera a los primeros y resarcir los otros.

La inteligencia analítica es la competencia para realizar un análisis y evaluación de ideas, resolución de dificultades y adoptar determinaciones.

Presupone facultades de reconocimiento de inconvenientes, de concepción apropiada de los mismos, de planeación de estrategias y programación de metodologías para su resolución, de asignación de fondos para solucionar problemas (Galíndez, 2007, p. 11).

El talento creativo constituye la facultad que permite transitar después de lo establecido y generar otras ideas importantes para encontrar actuales y buenos problemas.

Se asocia con el pensamiento sintético, con la facultad para apreciar vínculos que otros seres humanos no perciben.

Las personas creativas con inteligencia exitosa problematizan las conjeturas por lo general admitidas, se precian de incurrir en errores, asumir riesgos reflexivos, están a la búsqueda de labores que permiten la creatividad, usan el tiempo para meditar de manera creativa, son tolerantes con la imprecisión (Coll, Mayordomo, Onrubia, Rochera & Engel, 2006, p.57).

La inteligencia práctica es la capacidad de convertir la teoría en práctica y los postulados abstractos en actuaciones prácticas.

Es la que predispone a los seres humanos para resolver dificultades en la vida real.

El ser humano con inteligencia práctica adquiere y emplea con mucha facilidad un asunto específico del conocimiento sobreentendido, el cual está encaminado a la actividad, que coadyuva a la adaptación hacia un mecanismo determinado, entender cómo funciona y hacerlo funcionar en provecho propio, elide el dispositivo para adecuarse a él y luego proceder a moldearlo (Coll, Mayorodmo, Rochera, Onruibia y Engel, 2006, p.57).

En consecuencia, en el desarrollo de las habilidades interpersonales, los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” necesitan poner en marcha su inteligencia exitosa al reconocer sus virtudes y compensar o corregir sus debilidades, entendiendo y comprendiendo que ninguna persona es excelente en todo.

Ellos, indudablemente, aprecian el escenario en el que se localizan, para determinar si es que puede o no atesorarlos y obtener el mayor provecho de su idoneidad y propiciar una adecuada interacción con los demás.

En la gestión de la inteligencia exitosa suelen presentarse dificultades vinculadas, por ejemplo, con las expectativas nada positivas que a veces asumen quienes encarnan la autoridad en la organización.

Las esperanzas tenues conducen a la persona por un camino sin horizonte, no obstante, los seres humanos con este tipo de inteligencia retan a las expectativas negativas, no admiten que la valoración de terceros les imposibilite lograr sus metas. Hallan su derrotero y prosiguen, asumiendo que en el trajinar se han de presentar inconvenientes y se necesita superarlo.

Asimismo, la Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato (1992) sustenta el presente trabajo de investigación, cuando afirma que:

La conducta humana en las instituciones se gestiona en mérito a la interacción de la colectividad.

Cada ser humano es una personalidad valiosamente distinguida en la conducta con quienes entra en contacto, pero al mismo tiempo se siente influenciado por los demás.

Cada persona busca ajustarse a diferentes colectivos pero que se encuentren debidamente establecidos y buscando ser partícipe, correctamente admitido e intervenir en función de la atención que se le ofrezca a sus expectativas y esperanzas más próximas.

Esta actitud es enérgicamente influenciada por el entorno y por los comportamientos y las reglas nada formales que imperan en los diferentes colectivos (p.99).

En este contexto es básicamente al interior de la entidad donde se presentan las ocasiones de relacionarse con otras personas, por tanto un entendimiento apropiado

contribuye al renacer de un aire en el que cada ser humano sea incentivado y manifestarse con autonomía y en forma libre y espontánea.

Las interacciones que se promueven entre los individuos constituyen una predisposición que debe predominar en la conservación de reuniones de carácter interpersonal.

“Es pertinente resaltar que las personas tienen personalidad propia que debe ser valorada, para el caso es pertinente concebir que todo individuo tenga, en cualquier escenario insuficiencias de índole material, social o psicológica que necesita satisfacer, las mismas que motivan su conducta en una dirección determinada” (Leite, 1967, p.36).

Por tanto, en toda entidad tiene que predominar las relaciones entre pares de un modo efectivo con la finalidad de generar y conservar un espacio que permita a sus integrantes lograr los propósitos y metas preestablecidas, teniendo en cuenta sus distintos lineamientos, anhelos, vivencias y maneras de entender el mundo y alcanzar un clima institucional positivo.

La teoría de las relaciones humanas empieza un nuevo concepto del ser humano, el hombre social.

Las personas son criaturas de la sociedad que poseen anhelos, temores y sentimientos, cuya conducta que manifiestan por doquier es el resultado de la intervención de varios elementos de motivación.

Los seres humanos se perciben motivados por diferentes necesidades y alcanzan su satisfacción primordial con el apoyo de los grupos con los que interaccionan.

La conducta de los grupos puede sostenerse a través de un enfoque apropiado, con reglas que sirvan de dispositivo reguladores de los pareceres de quienes integran una determinada institución (Chiavenato, 1992, p.99).

Igualmente, la Teoría de la Atribución Social de Heider sustenta el presente trabajo de investigación, el mismo que expresa que es conveniente que las personas se perciban, primero a sí mismas y luego puedan hacerlo con las demás.

Un propósito principal es entender cómo los seres humanos observan los fenómenos que se producen cuando se interrelacionan, en la medida que pretenden gestionar una idea sistemática y pertinente de su contexto social, a través de una psicología de sentido común.

Del mismo modo, los seres humanos se encuentran encaminados hacia la búsqueda permanente de relaciones interpersonales que los apoyen a entender la gran diversidad de hechos particulares e inconstantes que ocurren en su campo de apreciación.

Por consiguiente se especifica que, para entender el comportamiento social de un ser humano se necesita conocer la psicología ingenua, en la medida que los seres humanos atribuyen los acontecimientos de su ecosistema a algunos ejes centrales de unidad causal. (Heider, 1958, citado por Barra, 1998, p. 17).

La conducta de las personas y los sucesos de la vida suelen denominarse proceso atributivo, en tal sentido se tiene la propensión de atribuir la conducta de los otros a motivaciones intrínsecas, rasgos de temperamento, inteligencia, motivación-o a causas externas-suerte, contexto, acciones de terceras personas.

Al nivel más arcaico existe una vinculación general, es decir el ser humano asume la responsabilidad de cada consecuencia asociada con cualquier forma de ella.

Se asienta un vínculo entre hecho y un ser humano, solamente si se ésta ha sido considerada situación importante para su ocurrencia.

El ser humano es responsable de una consecuencia que podría haber previsto, aún cuando haya tenido el propósito de generarlo. El ser humano asume la responsabilidad de sólo de aquello que ha pretendido realizar. (Deutsch & Krauss, 1970), citados por Barra, 1998, p.17).

Los comportamientos originados en forma interna por los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” están, obviamente, bajo el control de ellos mismos, sin soslayar aquellos que proceden del medio ambiente y que influyen en el fortalecimiento del clima organizacional.

Sobre el tema, las habilidades interpersonales son “aquellas que contribuyen a fomentar lazos e interacciones permanentes y positivas con los seres humanos. Su

realización sugiere la facultad de identificar nuestros propios estados emocionales y los de los otros, así como la probabilidad de saber ordenarlas en el interactuar con los demás” (Minedu, 2016, p.7).

Conjunto de comportamientos manifestados por una persona en un escenario interpersonal que evidencia opiniones, deseos, sentimientos, predisposiciones de ese individuo de una manera apropiada a la realidad respetando esos comportamientos en los otros, que en general soluciona dificultades inmediatas de la situación en tanto aminora la posibilidad de dificultades futuras (Caballo, 1986, p.137).

La conducta que permite a los seres humanos en función de sus expectativas más relevantes, protegerse sin dificultades, manifestar en forma cómoda sentimientos decorosos o ejercitar derechos individuales sin oponerse a los derechos de los otros (Alberti, 1978, p.17).

Los expertos se esmeran en afirmar que las habilidades interpersonales se encuentran subordinadas a las peculiaridades de la persona y que por consiguiente de ninguna manera se pueden enseñar, menos aprender, solamente en ciertas ocasiones, con el empeño y la práctica se puede lograr el desarrollo de esta habilidad.

Las habilidades para la vida de cada ser humano están conformadas por sus respuestas frecuentes y por las pautas de comportamiento que ha originado en el devenir del proceso de asimilación de conocimientos particulares, el desarrollo de sus fortalezas para una apropiada intervención en la vida social (Unicef, 2018, p.2).

Las habilidades interpersonales permiten desarrollar una comunicación más provechosa con los que nos rodean, a manifestar de mejor manera lo que solicitamos y a comprender lo que se nos quiere decir.

Constituyen una gama de conductas y hábitos indispensables para asegurar una apropiada interrelación, perfeccionar las relaciones interpersonales y lograr los propósitos planteados.

En esta línea, el autoconocimiento se circunscribe como una de las dimensiones de las habilidades interpersonales, lo cual implica que:

Tomar conciencia de quién sé es, implica reconocer que las propias fortalezas, limitaciones, habilidades, destrezas, aspiraciones, anhelos, derechos y valores.

Conocernos es una labor constante de la vida, significa transitar por el descubrimiento de nuestra complejidad. Dicha labor no es tan fácil, puesto que implica comprender diferentes aspectos y en muchas ocasiones discordantes, de cada ser humano. Requerimos de un punto de vista diferente que nos reconozca en nuestra complejidad (Minedu, 2016, p.12).

Los seres humanos forjan su identificación cuando interactúan desde que son niños, la forma de relacionarse con su propia imagen va a originar la construcción de prototipos cognitivos respecto de la relación con los otros, así como una figura de cómo son.

La presencia de otro ser humano diferente que identifica las insuficiencias ajena, que las descifra y las satisface y que por supuesto permite experimentar va ir forjando en nuestro cerebro quiénes realmente somos (Benjamin, 1996, citado por Minedu, 2016, p.12).

De la misma manera, la autoestima se implica también como una de las dimensiones de las habilidades interpersonales en el proceso de la presente investigación:

La autoestima es capacidad que poseen los individuos para imaginarse y valorarse de modo positivo o negativo.

Está relacionada al hecho de cómo te sientes contigo mismo y lo que eres capaz de hacer. Está subordinada, asimismo a la apreciación de los demás y de las prácticas que poseas.

Esto se puede ir fortaleciendo don el transcurrir del tiempo, puesto que siempre tienes la posibilidad de evaluarte (Minedu, 2016, p.13).

“Poseer una autoestima positiva te conlleva a encarar los inconvenientes de modo creativo, tener seguridad en ti mismo, en tu capacidad y establecer límites y además desarrollar interrelaciones de preservación y respeto” (Ibid, p.13).

La particularidad de la autoestima es tener confianza en las propias mentes y reconocer que somos acreedores de felicidad.

“Los seres humanos con una alto índice de autoestima probablemente pueden caerse por exagerado número de dificultades, pero será capaz de levantarse con mayor celeridad otra vez” (Branden, 1998, p.13).

Asimismo, la motivación se suma como otra de las dimensiones de las habilidades interpersonales en el ámbito de la presente investigación, la misma que no es sino “el aliento que poseemos los seres humanos para satisfacer nuestras necesidades” (Minedu, 2016, p.13)

“Identificar tus insuficiencias, expectativas, te conduce a ponerte en el lugar de los otros, realizar trabajo en equipo, renovar y mantener tu compromiso en la tarea, comunicarte de modo asertivo. Consolidar tu confianza y autoconfianza. Resolver o enfrentar conflictos” (Minedu, 2016, p.13).

“La motivación es el conglomerado de juicios por los que los seres humanos se comportan de las maneras en que lo hacen” (Santrock, 2002, p.432, citado por Naranjo, 2009, p.1).

“La motivación debe ser comprendida como en el engranaje que sostiene el desarrollo de aquellas acciones que son muy relevantes para el ser humano y en las que ésta toma parte” (Ajello, 2003, citado por Naranjo, 2009, p.1).

Por lo mismo, la comunicación eficaz es otra de las dimensiones de las habilidades interpersonales en el espacio de la presente investigación:

La comunicación es la facultad que tiene el ser humano para transmitir sus necesidades, aspiraciones, ideas sobre el mundo que le rodea, o cual implica que identificar algunos elementos que intervienen, así como las habilidades que la fortalecen tendría que ser un punto de inicio para los seres humanos que laboran en un escenario de interrelación social como las IIEE donde muchas actividades y realidades comunicativas ocurren paralelamente (Minedu, 2016, p.20).

En la comunicación eficaz juega un rol preponderante la percepción dinámica que se entiende como “la facultad de oír y comprender la comunicación desde la perspectiva del hablante” (Ibid, p.25).

Igualmente, la empatía comprende otra de las dimensiones de las relaciones interpersonales en la perspectiva de la presente investigación, cuya esencia estriba en percatarse de lo que experimentan los otros sin necesidad de que nos digan y la facultad de captar estas maneras tenues de comunicación demanda de la participación de capacidades emocionales elementales de nuestros sentimientos, o en todo caso impedir que se rebasen.

Sin esa capacidad de percatarnos de nuestros sentimientos o no permitir que se impida que se sobrepasen nunca se podrá llegar al establecimiento de contacto con los estados emocionales de los demás. La empatía es nuestro radar social (Goleman, 1998, p.86).

De la misma manera, la asertividad ha sido considerada como otra de las dimensiones de las habilidades interpersonales en el ámbito de la presente investigación.

Ser asertivo, quiere decir ser positivo. Tiene mucha implicancia la facultad de manifestar las ideas propias, sentimientos y creencias de manera oportuna y pertinente, sincera, directa y clara, considerando los derechos propios y tratando de respetar, los de los demás.

Presupone el ofrecimiento de apertura a los otros y considerar la discrepancia como una probabilidad fidedigna de las interacciones comunicativas con los demás seres humanos (Minedu, 2016, p.27).

En este marco, el clima organizacional, en el marco del presente estudio constituye el resultado de una multiplicidad de interacciones que gestiona la entidad.

Es el ecosistema en el que se desarrollan las actividades de la dependencia, este necesita ser positivo en aras de que la organización alcance sus propósitos y planes favoreciendo la intervención de todos los integrantes.

El clima institucional es el escenario en el que ocurren una multitud de interrelaciones que originan paralelamente entre los miembros de la organización.

Es una serie de particularidades del contexto de trabajo, que los servidores aprecian y que se entiende que constituyen una fuerza gravitante para que ejerza incidencia en su conducta.

“Es la apreciación que observan los seres humanos respecto de las relaciones interpersonales que se dan en el entorno institucional” (Cornejo y Redondo, citados en Magendzo y Toledo 2008: 53).

Por tanto, las relaciones interpersonales se involucran como una de las dimensiones del clima organizacional en la esfera del presente trabajo de investigación, las mismas que constituyen el entramado de contactos que gestionan los integrantes de la organización, que traducen en alternativas individuales y en asociaciones funcionales respecto de los desenvolvimientos que la entidad necesita.

“Las relaciones interpersonales son la manera cómo ofrecemos trato a los otros y cómo ellos nos tratan”.

“Las relaciones interpersonales se relacionan con el contacto, comunicación y trato que surge entre los seres humanos en distintos escenarios y en diferentes rangos de tiempo” (Gibbs, 1989, p.1).

Las relaciones interpersonales son un componente irreductible del ecosistema, los sentimientos de amistad, compañerismo, lealtad, que comparten los integrantes de la organización, así como en algunos casos, la enemistad, la soledad, entre otros (Garveth, 2006, p.3).

En este escenario, la cultura institucional constituye otra de las dimensiones del clima organizacional en la línea de la presente investigación, que comprende el régimen de representaciones que comparten los integrantes de una entidad y que las diferencia de las demás.

Entiéndase por régimen de significados a la gama de modos comunes de sentir, actuar y pensar de quienes integran la institución, que tienen de característico el ser compartido y conceptualizar lo peculiar de institución determinada.

“La cultura institucional está conformada por los prototipos que son divulgados a lo largo de la historia y que comprenden las reglas, las ceremonias, las tradiciones, los valores asimilados por los miembros de la organización” (Elías, 2015, p.288, citado por Minedu, 2016, p.19).

En esta perspectiva, no sólo, la tradición es un elemento de la cultura institucional, la cual propone, no solamente, un lazo común entre el hoy y el mañana, sino también, la unidad, la que se lleva a cabo cuando el individuo se siente elemento integrante de la entidad, así como, la percepción de pertenencia, el mismo que sugiere seguridad, firmeza y agrado de implicarse en un grupo determinado, cuyos propósitos permiten la propia realización individual y la reciprocidad, la cual está ligada estrechamente al grado de cohesión organizacional, a los niveles adecuados de participación en los procesos y a la coordinación estrecha de actividades con otros miembros de la Institución y con otros grupos de trabajo.

Por tanto, el problema de investigación fue formulado de la siguiente manera ¿cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo?

La investigación se argumenta en la medida que se requiere definir el nivel de relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo, en cuyo contexto se ha empleado metodologías, procesos, técnicas y herramientas, que han conllevado a revelar la eficacia y la fiabilidad del estudio y su importancia está realmente asociada describiendo la conducta de las variables respectivas.

La presente investigación es relevante, en la medida que permite conocer con mayor objetividad el nivel de desarrollo de las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo, puesto que a partir de los resultados obtenidos se podrá ofrecer un mejor servicio a la sociedad.

En tal sentido, la hipótesis fue formulada en el siguiente sentido:

H₁: Existe relación entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

H₀: No relación entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

De la misma manera, el objetivo general se plantea en el siguiente sentido: Determinar el nivel de relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo; mientras que los objetivos específicos fueron planteados de la siguiente forma:

Identificar el nivel de desarrollo de las habilidades interpersonales en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

Establecer el grado de desarrollo del clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

Analizar el nivel de relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

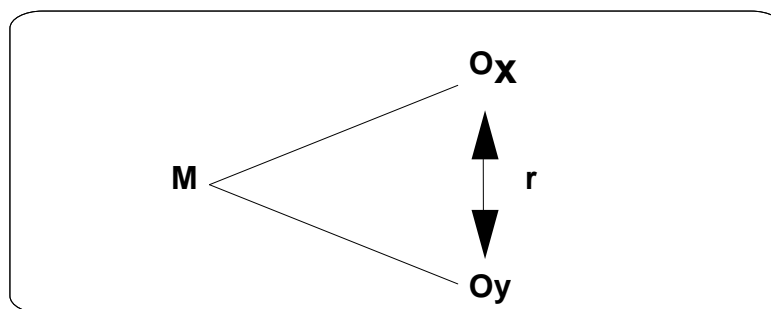
II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

Fue de tipo correlacional, conducente hacia la determinación de la relación existente entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

2.2. Diseño de investigación

Considerando la característica del estudio es de tipo no experimental, según esquema:



Donde:

M : Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

R : Relación entre las variables

2.3. Variables

Variable 1: Habilidades interpersonales

Comportamientos solicitados para implementar de manera competente un trabajo de naturaleza interpersonal (Monjas, 1993, p.28).

Variable 2: Clima organizacional

Se resume en las peculiaridad estructurales de la organización, así como en la relaciones y el sistema de creencias (Frisancho, 2016, p.11).

2.3.1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Habilidades interpersonales	Autoconocimiento	Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” toman conciencia de quiénes son y reconocen sus fortalezas y limitaciones. En la tarea de conocerse a sí mismo se necesita la opinión de los demás.	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Autoestima	Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” tienen la capacidad para pensarse y evaluarse de manera positiva o negativa. Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” enfrentan los problemas de manera creativa, confiando en sí mismos, estableciendo límites e interactuando con cuidado y respeto.		
	Motivación	Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” reconocen sus necesidades, deseos e intereses desarrollando empatía. Se observa trabajar en equipo, renovación y sostenimiento del compromiso en la tarea afianzando su confianza y autoconfianza y resolviendo o enfrentando conflictos.		
	Comunicación efectiva	En el Colegio Nacional de “San José” se presta atención y se escucha sin prejuicios, juicios o interpretaciones negativas, se muestra interés y se adopta una postura receptiva. Percibe el sentimiento de los otros sin necesidad de que lleguen a decírselo.		
	Asertividad	Expresa sus puntos de vista, de modo positivo, franco y directo considerando sus derechos y los de los otros. Presupone apertura a los otros y distinción del desacuerdo como una opción valiedera en el proceso comunicativo con la gente de su entorno.		

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	<p>En el Colegio Nacional de “San José” se trabaja juntos con una meta definida haciendo de la tarea diaria una oportunidad de vida para todos.</p> <p>Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” asumen diferentes formas de motivación social y se predisponen a realizar acciones tendientes al logro de determinados objetivos o metas.</p> <p>Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” evidencian posiciones impositivas mostrándose intolerantes.</p> <p>Se es generoso con las bondades de los otros.</p> <p>Se reconoce los propios errores, se adopta reacciones airadas y se aplaza decisiones de urgente respuesta.</p>	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Cultura organizacional	<p>Las pautas de conducta van marcando el comportamiento de los miembros de la Institución.</p> <p>Se identifica con los rasgos o distintivos espirituales y afectivos de la institución como son: símbolos, himno, insignia, emblemas, personajes, jergas, valores y tabúes; así como modos de vida: ceremonias, tradiciones y creencias.</p> <p>Se siente parte integral de un todo mayor fortaleciendo el sentido de unidad.</p> <p>Experimenta, ante todo estabilidad, seguridad y satisfacción de pertenecer al Colegio Nacional de “San José”.</p> <p>Está ligado estrechamente al grado de cohesión organizacional, a los niveles adecuados de participación en los procesos y a la coordinación estrecha de actividades con otros miembros de la Institución.</p>		

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora.

2.4. Población

Está conformada por un total de 60 trabajadores del Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo, tal como se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1
Población

Grupo de estudio					
Hombres		Mujeres		Total	
F	%	F	%	F	%
19	31,67	41	68,33	60	100

Fuente: CAP del Colegio Nacional de “San José”.

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

2.5.1. Técnicas e instrumentos

En la perspectiva del recojo de información se ha utilizado técnicas y herramientas como:

Técnica de fichaje

Direccionada a acopiar información de índole teórica, con las que se orientado la investigación, empleándose para el efecto:

Fichas bibliográficas

En las que se registró los datos necesarios de los libros leídos.

Fichas textuales

Esto documentos fueron utilizados para gestionar la transcripción de un párrafo del texto examinado para el correcto proceso de la investigación.

Fichas de comentario

En estos escritos se anotaron ciertas glosas de la información acopiada y que obviamente la investigadora las consideraba pertinentes.

Técnicas de campo

Observación

El esclarecimiento del trabajo se realizó al amparo de pautas de probidad, solidez, confiabilidad con el objetivo de obtener información relevante sobre la correlación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

Cuestionario

Instrumento de acopio de datos a partir de un conglomerado de preguntas predisuestas muy técnicamente sobre la investigación con el propósito que sean respondidas por el colectivo de estudio.

Test

Documento que ha contribuido a la comprobación de los objetivos determinados y la confirmación de la hipótesis formulada a través del procesamiento de los resultados.

2.5.2. Validez y confiabilidad

Validez

Se ha supeditado al dictamen técnico de por lo menos tres profesionales sobre la temática, los mismos que ostentan solvencia moral, ética y técnica en concordancia con el estudio y sobre todo expertos en temas científicos, quienes han emitido su valoración del instrumento relacionándolo con el tema de las variables de estudio.

Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del Alfa de Cronbach

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

2.6. Procedimiento

Se ha determinado las distintas etapas por las que ha transitado la investigación, en cuyo proceso se hizo un raciocinio, así como se analizó y se realizaron conjeturas individuales desde situaciones generales y se formularon conclusiones globales a partir de deducciones individuales.

Se instauró de manera pormenorizada los modos relacionados con las fuentes y su localización, la estrategia para acopiar datos, el instrumento que ha permitido apreciar la realidad, las variables, la operacionalización, el grupo de estudio y los recursos que siempre se encontraron al alcance.

2.7. Métodos de análisis de datos.

La información se organizó en tablas a partir de la explicación de los resultados empleando la estadística descriptiva y los programas Excel y SPSS.

Se aplicó la herramienta de recojo de información acopiándose datos muy trascendentes, la misma que fue construida de modo estadístico que ha permitido una mejor explicación y definición por parte de la investigadora.

Se empleó la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad.

2.8. Aspectos éticos

La posibilidad de la investigación necesitó no solamente de la promesa de apoyo concreto a la ciudadanía, sino por su parte, ofrecerle la apreciación oficial y científica, la misma que evidentemente comprendió una demanda moral en la orientación de un estudio, en efecto meritorio empleando de modo responsable la información que está predispuesta y descartando algún beneficio de aquellos que han sido materia de contrastación.

En este contexto la investigación incorrectamente establecida con resultados escasamente valederos desde la opción científica, indudablemente, no es nada ético.

Sin legalidad el estudio no produce algún tipo de valor agregado, tampoco conocimiento, no trae consigo provecho alguno y entonces menos es propicio que se arroge inconsistencias y consecuentemente se perjudique a seres humanos.

Sin embargo quien desarrolla el estudio necesita asumir todos los compromisos a que habría lugar en el marco de su práctica investigativa, la cual necesita supeditarse a la autenticidad y los principios éticos que salvaguardan la investigación cuando participan personas.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Identificación del nivel de desarrollo de las habilidades interpersonales

Tabla 2
Autoconocimiento

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	36	60	
Medio	14	23,34	$\bar{X} = 17,17$
Bajo	10	16,66	$S = 3,84$
TOTAL	60	100%	$CV = 22,36\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio.
Fecha: abril 2019.

La apreciación de la dimensión en el marco del análisis correspondiente evidencia que el grupo de estudio manifiesta una percepción alta, la misma que se muestra en un 60%.

A su vez, la numeración promedio logrado, en apreciación del colectivo de referencia es de 17,17 puntos, que manifiesta una valoración débil.

Igualmente se percibe que las cuestiones numéricas que se han dado adyacentes al valor promedio es de 3,84 puntos.

De la misma manera en apreciación de la población que interviene se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 22,36%.

Tabla 3
Autoestima

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	32	53,34	
Medio	16	26,66	$\bar{X} = 16,67$
Bajo	12	20	$S = 3,98$
TOTAL	60	100%	$CV = 23,88\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio.
Fecha: abril 2019.

La apreciación de la dimensión en el marco del análisis correspondiente evidencia que el grupo de estudio manifiesta una percepción alta, la misma que se muestra en un 53,34%

A su vez, la numeración promedio logrado, en apreciación del colectivo de referencia es de 16,67 puntos, que manifiesta una valoración débil.

Igualmente se percibe que las cuestiones numéricas que se han dado adyacentes al valor promedio es de 3,98 puntos

De la misma manera en apreciación de la población que interviene se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 23,88%.

Tabla 4
Motivación

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	33	55	
Medio	14	23,34	$\bar{X} = 16,67$
Bajo	13	21,66	$S = 4,08$
TOTAL	60	100%	$CV = 24,48\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio.
Fecha: abril 2019.

La apreciación de la dimensión en el marco del análisis correspondiente evidencia que el grupo de estudio manifiesta una percepción alta, la misma que se muestra en un 55%.

A su vez, la numeración promedio logrado, en apreciación del colectivo de referencia es de 16,67 puntos, que manifiesta una valoración débil.

Igualmente se percibe que las cuestiones numéricas que se han dado adyacentes al valor promedio es de 4,08 puntos.

De la misma manera en apreciación de la población que interviene se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 24,48%.

Tabla 5
Comunicación efectiva

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	31	51,67	
Medio	15	25	$\bar{X} = 16,33$
Bajo	14	23,33	$S = 4,21$
TOTAL	60	100%	$CV = 25,78\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio.
Fecha: abril 2019.

La apreciación de la dimensión en el marco del análisis correspondiente evidencia que el grupo de estudio manifiesta una percepción alta, la misma que se muestra en un 51,67%.

A su vez, la numeración promedio logrado, en apreciación del colectivo de referencia es de 16,33 puntos, que manifiesta una valoración débil.

Igualmente se percibe que las cuestiones numéricas que se han dado adyacentes al valor promedio es de 4,21 puntos.

De la misma manera en apreciación de la población que interviene se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 25,78%.

Tabla 6
Asertividad

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	35	58,34	
Medio	15	25	$\bar{X} = 17,08$
Bajo	10	16,66	$S = 3,83$
TOTAL	60	100%	$CV = 21,52\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio.

Fecha: abril 2019.

La apreciación de la dimensión en el marco del análisis correspondiente evidencia que el grupo de estudio manifiesta una percepción alta, la misma que se muestra en un 58,34%.

A su vez, la numeración promedio logrado, en apreciación del colectivo de referencia es de 17,08 puntos, que manifiesta una valoración débil.

Igualmente se percibe que las cuestiones numéricas que se han dado adyacentes al valor promedio es de 3,83 puntos.

De la misma manera en apreciación de la población que interviene se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 21,52%.

Objetivo específico 2

Establecimiento del nivel de desarrollo del clima organizacional

Tabla 7
Relaciones interpersonales

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	32	53,34	
Medio	17	28,33	$\bar{X} = 16,75$
Bajo	11	18,33	$S = 3,89$
TOTAL	60	100%	$CV = 23,22\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio.

Fecha: abril 2019.

La apreciación de la dimensión en el marco del análisis correspondiente evidencia que el grupo de estudio manifiesta una percepción alta, la misma que se muestra en un 53,34%.

A su vez, la numeración promedio logrado, en apreciación del colectivo de referencia es de 16,75 puntos, que manifiesta una valoración débil.

Igualmente se percibe que las cuestiones numéricas que se han dado adyacentes al valor promedio es de 3,89 puntos.

De la misma manera en apreciación de la población que interviene se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 23,22%.

Tabla 8

Cultura organizacional

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	36	60	
Medio	9	15	$\bar{X} = 16,75$
Bajo	15	25	$S = 4,3$
TOTAL	60	100%	$CV = 25,67\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio.

Fecha: abril 2019.

La apreciación de la dimensión en el marco del análisis correspondiente evidencia que el grupo de estudio manifiesta una percepción alta, la misma que se muestra en un 60%.

A su vez, la numeración promedio logrado, en apreciación del colectivo de referencia es de 16,75 puntos, que manifiesta una valoración débil.

Igualmente se percibe que las cuestiones numéricas que se han dado adyacentes al valor promedio es de 4,3 puntos.

De la misma manera en apreciación de la población que interviene se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 25,67%.

Objetivo específico 3
Análisis del nivel de relación

Tabla 9
Análisis de resultados

Niveles	Autoconoci- miento		Autoestima		Motivación		Comunicación efectiva		Asertividad		Relaciones interpersonales		Cultura organizacional	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	36	60	32	53,34	33	55	31	51,67	35	58,34	32	53,34	36	60
Medio	14	23,34	16	26,66	14	23,34	15	25	15	25	17	28,33	9	15
Bajo	10	16,66	12	20	13	21,66	14	23,33	10	16,66	11	18,33	15	25
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio.
Fecha: abril del 2019.

De los resultados obtenidos presentados en la tabla 8 se observa que el desarrollo de las habilidades interpersonales en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo tiene buena aceptación, en la medida que fortalece y articula en forma eficiente las dimensiones: autoconocimiento, autoestima, motivación, comunicación eficaz y asertividad con un nivel alto de percepción alto y en ese marco hace lo propio el clima organizacional, en la medida que también observa un alto nivel de percepción por parte del grupo de estudio en las dimensiones de relaciones interpersonales y cultura organizacional.

IV. DISCUSIÓN

Del análisis efectuado a los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones consideradas se colige que el desarrollo de las habilidades interpersonales en el Colegio Nacional de “San José” tiene aceptación, toda vez que los elementos vinculados se gestionan de la mejor manera posible. Tal es el caso del autoconocimiento, el cual ha sido percibido en un nivel alto por el grupo de estudio, en un 60%, lo mismo ocurre, en el desarrollo de la autoestima, en el sentido que, un 53,34, la aprecia en un nivel alto, haciendo lo propio, la motivación con un 55%, la comunicación efectiva, 51,67%, la asertividad, 58,34%, realidad que coincide con Morales y Estévez (2016):

“Desde que una persona nace hasta que muere se encuentra en constante interrelación con otras personas. A través de la interacción que establece con ellas se va desarrollando como individuo y como ser social” (p.1).

“Aprende a desarrollarse defensivamente cuando los otros son percibidos como amenazantes o desarrolla habilidades para establecer relaciones sanas y efectivas, cuando éstas ocurren en un contexto de confianza y apoyo mutuo” (p.1).

Asimismo refuerza la idea, Wubbles, Creton y Hoomayers (1992), quienes han destacado la relevancia de las habilidades que desarrollan las personas como un componente fundamental en la generación de un ambiente acogedor y favorable que fomenta el clima institucional (Lucha, 2016, p.585).

Por su parte, Sanz (2003) en su obra “Entrenamiento en Habilidades Sociales aplicado a Jóvenes Tímidos”, refuerza la concepción prevista y expresa que:

El comportamiento socialmente habilidoso es esa gama de actitudes dadas por una persona en un escenario interpersonal que manifiesta situaciones de ese sujeto de una manera apropiada a la situación respetando los desenvolvimientos de los otros. Las habilidades sociales son de gran interés para la vida diaria (p.13).

Bien se sabe que la autoestima es el pilar para la toma de decisiones, por eso queremos evitar la forma de vida improvisada. La persona que tiene actitud indiferente hace lo que otros le dicen, actúa por impulsos, es inmedatista y no se interesa por su futuro. En la forma de vida proyectada, la persona logra definir su razón de ser y de existir, ha definido su sentido de misión y de destino, sabe qué quiere llegar a ser, hacer y tener (Cotrina, 2015, p.15).

Según Salamanca (2009) “son una gama de actitudes que contribuyen a que una persona interactúe de mejor manera en su centro de trabajo.” (p.65).

Asimismo, Mamani, García, Calsina y Yapuchura (2016) desarrollaron una investigación relacionada con las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, los mismos que concluyeron en el siguiente sentido:

El desenvolvimiento de cualquier función de las personas requiere conocer y tener dominio, conjuntamente, con las competencias cognoscitivas, una serie de habilidades de índole social que permitan a la gente generar una interacción eficiente y favorable con los otros (p.2).

El factor humano resulta cada vez más relevante, no obstante se necesita de la gestión de habilidades que favorezcan la interrelación en las labores entre personas y grupos en concordancia con los propósitos y estrategias de la institución (p.3).

Las habilidades sociales y de comunicación interpersonal comprenden las interrelaciones entre los seres humanos y consigo mismos, entre los individuos y los grupos.

Lo que se requiere es que los individuos manejen adecuadamente los elementos cognoscitivos, verbales y no verbales, los cuales son relevantes en el desarrollo holístico como persona y como profesional (p.3).

Mujica (2015) consideró que: “Las habilidades interpersonales tienen importancia para aquellos trabajos donde hay una relación directa con el público o donde se requiere de mucha interacción con otras entidades, departamentos o personas” (p.6).

Asimismo, de los hallazgos obtenidos en la presente investigación se advierte, que por su parte, el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo tiene aceptación en la percepción del grupo de estudio, en la medida que, el 53,34% lo percibe en un nivel alto a las relaciones interpersonales, haciendo lo propio, en la cultura organizacional, con un 60%. Al respecto se precisa que si el clima institucional es desapacible o insuficiente, la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos, tal vez brillantes, de la gestión.

Las instituciones están llamadas a implementar una serie de mecanismos en aras de generar un apropiado ambiente de trabajo, que conduzca al empleado a gestionar sus destrezas, habilidades capacidades intelectuales y relaciones interpersonales, que coadyuven a la obtención de los propósitos de la institución (Quispe, 2015, p. 35).

Alarcón (2007) desarrolló un trabajo de investigación relacionado con el clima institucional, arribó a las siguientes conclusiones:

En nuestro país subsisten organizaciones que atraviesan una situación crítica desde la perspectiva organizacional, funcional y administrativa, en las que se pone de manifiesto un ambiente desfavorable, soslayando el hecho de que tiene que mostrarse de manera óptima a fin de que permita la intervención pertinente de los servidores de la entidad, en la medida de que de lo contrario concluye desmejorando la dependencia (p.42).

La gestión de una Institución implica actualmente poner mucha atención a un número referente de elementos, logrando cada uno de los cuales a ser concluyente en el progreso o retroceso de la gestión en su totalidad, siendo de todos ellos, muy sobresaliente, el clima que observa la organización, en la medida que si éste es bueno favorece una audaz intervención de los integrantes en la vida institucional (p.44).

“La Dirección de un Centro Educativo debe considerar que la calidad del clima institucional es una de sus mayores responsabilidades y se trata además de una responsabilidad directa en la que los éxitos y los fracasos le son directamente atribuibles en la mayoría de los casos” (p.44).

En esta perspectiva, el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo necesita constituirse en una institución de éxito, el cual se ha de ver reflejado en su rendimiento alcanzado, el que sólo es posible en el marco de un buen ejercicio de habilidades interpersonales que se exprese en el soporte del clima organizacional, así lo advierte Sternberg (2007), cuando a través de su Inteligencia Exitosa afirma que:

Es propia de quienes han logrado éxitos en la vida. Es la que se utiliza para obtener logros importantes y es confirmada por aquellos que lo han obtenido y otros que aun advierten la iniciativa de obtenerlos propiamente, poniendo énfasis en sus perfiles subjetivos.

La inteligencia exitosa involucra tres aspectos: un aspecto analítico, un aspecto creativo y un aspecto práctico, siendo más resaltante cuando logra equilibrar los tres. Es realmente relevante advertir en qué circunstancias se los debe emplear, en vez de únicamente ostentarlos. No necesariamente es un tema cuantitativo, sino de ponderación. Los individuos con este tipo de talento asumen sus fortalezas y debilidades y tratan de sacarle provecho sobremanera a los primeros y resarcir los otros.

La Teoría del Aprendizaje Social de Bandura (1997), refuerza los hallazgos en el sentido que:

“Las habilidades interpersonales son comportamientos aprendidos. Se postula que la gestión del comportamiento, incluido el enfoque interpersonal de una persona puede detallarse, analizarse y anunciarse con claridad a partir de los postulados de la teoría cognitiva social” (p.13).

La teoría de Bandura (1997) se fundamenta en la expectación o modelado y en el aprendizaje de las actitudes como producto de prácticas observacionales y hace hincapié en que:

Los paradigmas activos son la fuente fundamental de aprendizaje por observación, que coadyuvan a la asimilación de habilidades sociales en el contexto del desarrollo.

Se refiere por tanto a las representaciones de prototipos auténticos a través de ciertas imágenes, representaciones de arquetipos irreales como caricaturas, o modelos de figuras no humanas.

Las habilidades de carácter interpersonal se adquieren usualmente como producto de dispositivos elementales de aprendizaje.

El Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo debe convertirse en una entidad, ciertamente, dinámica y para el efecto necesita organizarse y reorganizarse en forma permanente y continua. Dicho de otra manera, el Colegio Nacional de “San José” es una entidad que organiza la estructura necesaria a su propia organización.

Por tanto de las hipótesis estadísticas, se deduce:

$H_0: \rho = 0$ (no existe relación entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

$H_1: \rho \neq 0$ (existe relación entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

Dónde:

$\rho =$ Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si p valor (Sig. (Bilateral)) Es mayor al nivel de significación 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula.

Decisión: Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

Conclusión: A un nivel de significación del 5%, existen suficientes evidencias para concluir que la variable habilidades interpersonales está correlacionada (asociada) con la variable clima organizacional.

Coefficiente de correlación de Pearson

Tabla 10

Correlación entre las variables

Variables		Habilidades interpersonales	Clima organizacional
Habilidades interpersonales	Correlación de Pearson	1	0,885
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,885	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

El coeficiente de correlación tiene un valor de 0, 885 lo que significa que entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional existe una grado de relación bastante significativo

V. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos revelan que el nivel de desarrollo de las habilidades interpersonales en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo es bueno, toda vez que, en la percepción del grupo de estudio se encuentra en un nivel alto, con un 60%, en autoconocimiento, así como, el 53,34% en autoestima; el 55% en motivación; el 51,67% en comunicación efectiva; el 58,34% en asertividad.
2. El nivel de desarrollo del clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo tiene un impacto positivo, en la medida que, el grupo de estudio lo advierte como alto, con un 53,34%, en relaciones interpersonales; así como un, 60%, en cultura organizacional.
3. Las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo se encuentran en estrecha relación, con lo cual queda demostrado que existe una incidencia entre ambas variables de estudio.

VI.RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al personal directivo del Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo que continúe ofreciendo sus mejores esfuerzos con el propósito de ofrecer en forma permanente un mejor servicio que repercuta en beneficio de los estudiantes.
2. Se exhorta al personal directivo, docente y administrativo del Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo a desarrollar las habilidades interpersonales que permita generar un clima organizacional favorable en la institución.
3. Se invoca a los interesados a realizar este tipo de estudios para que se constituyan en una herramienta de apoyo al fortalecimiento de las habilidades interpersonales y del clima organizacional en las diferentes instituciones del país.

REFERENCIAS

- Aguilarte, I., Calcuarián, I., y Ramírez, Y. (2010). *La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes*. Tesis. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Alarcón, O. (2012). *Un Modelo didáctico colaborativo para mejorar la formación de valores en los estudiantes de educación primaria de la institución educativa "San José" de Chiclayo*. Tesis doctoral. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Alberti, R.E. Y Emmons, M.L. (1978). (3ª ed.). *The perfect right: a guide to assertive behavio*. San Luis Obispo, California: Impacto editores.
- Bandura, & A. (1980). *Aprendizaje social*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios superiores Acatlán, México.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Barra, E. (1998). *Psicología Social*. Universidad de Concepción, Chile.
- Benjamín, J. (1996). *Los lazos de amor. Psicoanálisis, feminismo y el problema de la dominación*. Editorial Paidós.
- Bisquerra, R. (2003). *Emotional education and basic life skills*. Revista de investigación educativa, 21(1).
- Branden, N. (1995). *The six pillars of self-esteem..* Barcelona: Paidós.
- Branden, N. (2013). *El poder de la autoestima*. Editorial Paidos.
- Caballo, V. E. (1993). (3ª Ed). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Caballo, V.E. (1986). (1ª ed.). *Manual de habilidades sociales*. Siglo XXI de España Editores SA.
- Chiavenato, I. (1992). *Introduction to the General Theory of Administration* (Tercera ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Coll, C., Mayordomo, R., Onrubia, J., Rochera, J., & Engel, A. (2006). *La inteligencia exitosa, según R.J. Sternberg*. Universidad de Barcelona, España.

- Coronel , I., Marquez, M., & Reto, R. (2009). *Influencia Del Programa “Aprendamos A Ser Mejores Personas” En El Fortalecimiento De Las Habilidades Sociales De Los Niños Y Niñas Del 5º Grado De Educacion Primaria De La Institucion Educativa “Ramon Castilla Marquezado” - Distrito De Castilla – Piura*. Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado , Piura.
- De la Cruz, E., & Huaman, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, Huancavelica.
- De Miguel, P. (2014). *Teaching social interaction skills in children at risk of exclusion*. Revista de Psicología Clínica con niños y adolescentes, 1(1).
- Deutsch, M., y Krauss, R. (1970). *Teorías en Psicología Social*. Editorial Paidós.
- Flores, E., Garcia, M. L., Calsina, W. C., & Yapuchusa, A. (2016). *Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno*. Comunic@ción, 7(2).
- Frisancho, S. (2017). *Capabilities, human rights and cultural diversity: an approximation from the psychology of moral*. Revista Fronteras. Vol. 2. Nº 2. Santiago.
- García, R. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Ee.Uu: Batam Books.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. American Psychological Association
- Leite, D. M. (1967). *Questões básicas para o estudo da personalidade en D.M. Leite, personalidade*. Companhia Editora nacional.
- Lucha, R. M., & Baerlocher Rocha, C. (2016). *Las habilidades interpersonales de un profesor de e/le en prácticas: estudio de caso*.
- Marco del buen Desempeño del Directivo. (2013). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Ministerio de Educación, Lima.
- Marín, A. L. (1997). *Training for Participation and Communication in Organizations*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

- Méndez, I.G. y Ryszard, M. (2005). *Developing interpersonal relationships in transcultural experiences: A contribution of the person-centered approach* Tesis de maestría en desarrollo humano. Universidad Iberoamericana. México.
- Mendoza, R. (2016). *Workshop based on the free play time methodology in the sectors to develop social interaction skills*. UCV- HACER. Rev. Inv. Cult. Volumen S, N° 1, Enero - Junio 2016
- Minedu 2016. (2016). *Habilidades interpersonales* (1ra ed.). Lima: Educa.
- Monjas, M.I. (1986). *Programa de Entrenamiento en Habilidades Sociales para deficientes mentales adolescentes*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.
- Monjas, M.I. (2014). *Relaciones interpersonales positivas*. Valladolid.
- Monjas, M I. (1992). *La competencia social en la edad escolar. Diseño, aplicación y validación del Programa de Habilidades de Interacción Social*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Salamanca.
- Moratto, N.S., Cárdenas, N., y Berbesí, D.Y. (2017). *School Climate and Family Functionality as Associated Factors to Bullying in Students of Antioquia, Colombia*. Pensamiento Psicológico, vol. 15, núm. 1, 2017. Pontificia Universidad Javeriana
- Naranjo, M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Olivares, J., & Méndez, F. X. (2008). *Behavioral modification techniques*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ortega, V. (2012). *Programa de entrenamiento en habilidades sociales para fomentar la mejora de las relaciones interpersonales*. Tesis. Universidad Pedagógica Nacional. México.
- Paredes, M. (2011). *Las habilidades interpersonales para la negociación según el estilo de vida y el nivel ocupacional en empresas productoras del Perú*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Lima.
- Quispe, Y. (2015). *Calidad de servicio y satisfacción y satisfacción del usuario en el servicio de traumatología del hospital Nacional Hugo Pesce Pecetto Andahuaylas - 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Ciencias de la Empresa, Andahuaylas.

- Ramos, D.C. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia.
- Richards, J. C., & Lockhart, C. (1998). *Strategies for reflection on language teaching*. Cambridge University Press, Inglaterra.
- Roman , M., & Murillo, J. (August 2011). *Latin America: violence among students and school performance*. Cepal.
- Saravia, C. R. (2017). *Taller desarrollando mis habilidades interpersonales para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. N° 5130 de Ventanilla, 2016*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú.
- Segura, I.G. (2017). *Programa de monitoreo y asesoramiento de los procesos didácticos para fortalecer la enseñanza de la comprensión de textos en los docentes de educación primaria de las instituciones educativas del ámbito I del distrito de Jaén*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo.
- Solano, S. (2017). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*”. Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Tarapoto.
- Sternberg, R. J. (2007). *Finding students who are wise, practical, and creative*. The Chronicle of Higher Education, 53(44).
- Unicef. (2013). *Life Skills.. Unicef*.
- Verdugo, M. A., Monjas, I., & Arias, B. (1992). *Intervention on the social competence of students with special educational needs (ACNEES) in Early Childhood and Primary Education. Investigative report*. Centro de Investigación y Documentación Educativa , Madrid.
- Wubbels, T., Créton, H. A., & Hooymayers, H. P. (1992). *Review of research on teacher communication styles with use of the Leary model*. Journal of Classroom Interaction.

ANEXOS

Anexo 1

TEST DE HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres:.....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: SIEMPRE, A VECES, NUNCA.

1. Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” toman conciencia de quiénes son y reconocen sus potencialidades, debilidades, habilidades y destrezas, valores, intereses, deseos, sueños, derechos

 Siempre
 A veces
 Nunca

2. En la tarea de conocerse a sí mismo se necesita la opinión de los demás

 Siempre
 A veces
 Nunca

3. Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” tienen la capacidad para pensarse y evaluarse de manera positiva o negativa

 Siempre
 A veces
 Nunca

4. Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” enfrentan los problemas de manera creativa, confiando en sí mismos, estableciendo límites e interactuando con cuidado y respeto

 Siempre
 A veces
 Nunca

5. Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” reconocen sus necesidades, deseos e intereses desarrollando empatía.

 Siempre
 A veces
 Nunca

6. Se observa trabajar en equipo, renovación y sostenimiento del compromiso en la tarea afianzando su confianza y autoconfianza y resolviendo o enfrentando conflictos
- () Siempre
() A veces
() Nunca
7. En el Colegio Nacional de “San José” se presta atención y se escucha sin prejuicios, juicios o interpretaciones negativas, se muestra interés y se adopta una postura receptiva
- () Siempre
() A veces
() Nunca
8. Se da cuenta de lo que sienten los demás sin necesidad de que lleguen a decírselo
- () Siempre
() A veces
() Nunca
9. Expresa sus ideas, creencias y sentimientos de manera positiva, clara, sincera y directa, tomando en cuenta los propios derechos y respetando los derechos de los demás
- () Siempre
() A veces
() Nunca
10. Supone apertura a los demás y reconocimiento del disenso como una posibilidad legítima en los intercambios comunicativos con las demás personas
- () Siempre
() A veces
() Nunca
11. En el Colegio Nacional de “San José” se trabaja juntos con una meta definida haciendo de la tarea diaria una oportunidad de vida para todos
- () Siempre
() A veces
() Nunca

12. Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” asumen diferentes formas de motivación social y se predisponen a realizar acciones tendientes al logro de determinados objetivos o metas.
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
13. Los trabajadores del Colegio Nacional de “San José” muestran posturas de imposición de la propia opinión sin argumentos, intolerancia y desprecio por lo que otros piensan
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
14. Se muestra generosidad con las cualidades de los demás, reconocimiento de las conductas valiosas y actitudes positivas de quienes comparten responsabilidades.
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
15. Reconoce los propios errores, adopta reacciones airadas y se aplaza decisiones de urgente respuesta
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
16. Las pautas de conducta, creencias, expectativas, aspiraciones, intereses, hábitos y valores consciente o inconscientemente van marcando el comportamiento de los miembros de la Institución
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
17. Se identifica con los rasgos o distintivos espirituales y afectivos de la institución como son: símbolos, himno, insignia, emblemas, personajes, jergas, valores y tabúes; así como modos de vida: ceremonias, tradiciones y creencias
- Siempre
 - A veces
 - Nunca

18. Se siente parte integral de un todo mayor fortaleciendo el sentido de unidad

- Siempre
- A veces
- Nunca

19. Experimenta, ante todo estabilidad, seguridad y satisfacción de pertenecer al Colegio Nacional de “San José”

- Siempre
- A veces
- Nunca

20. Está ligado estrechamente al grado de cohesión organizacional, a los niveles adecuados de participación en los procesos y a la coordinación estrecha de actividades con otros miembros de la Institución

- Siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 2

FICHA TÉCNICA

1. Denominación

HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO NACIONAL DE “SAN JOSÉ” DE CHICLAYO.

2. Autora

Bach. DINA RAQUEL LARIOS GUERRERO

3. Objetivo

Valorar el nivel de desarrollo de las habilidades interpersonales y el clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo.

4. Usuarios

Se obtuvo información de 60 trabajadores, entre hombres y mujeres del Colegio Nacional de “Sn José” de Chiclayo.

5. Características y modo de aplicación.

- 1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: autoconocimiento, autoestima, motivación, comunicación eficaz, asertividad asociadas con la variable: habilidades interpersonales; así como relaciones interpersonales, cultura institucional, relacionadas con la variable: clima organizacional.
- 2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad de la investigadora, se procuró recoger información objetiva.
- 3º Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variables		Ítems
V ₁ : Habilidades interpersonales	V ₂ : Clima organizacional	
Dimensiones		
Autoconocimiento	Relaciones interpersonales	I ₁ – I ₂ /I ₁₁ -I ₁₅
Autoestima	Cultura institucional	I ₃ – I ₄ /I ₁₆ -I ₂₀
Motivación		I ₅ -I ₆ /
Comunicación eficaz		I ₇ -I ₈
Asertividad		I ₉ -I ₁₀

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora.

7. Baremo.

Tabla 11
Baremo general

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora.

Tabla 12
Baremo específico

Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora.

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach.

Tabla 13

Estadísticos de fiabilidad	
	N de
Alfa de Cronbach	elementos
,845	20

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora.

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos.

Anexo 3
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ÁLVARO RAFAEL.

1.2. Grado académico: MAESTRO.

1.3. Documento de identidad: DNI 16498536

1.4. Centro de labores:

Universidad Particular de Chiclayo.

Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo.

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST.

1.6. Título de la Investigación: HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO NACIONAL DE “SAN JOSÉ” DE CHICLAYO.

1.7. Autora del instrumento: Bach. DINA RAQUEL LARIOS GUERRERO.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa.	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica.	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado.	x			
4	Está expresado en conductas observables.	x			
5	Tiene rigor científico.	x			
6	Existe una organización lógica.	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación.	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación.	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación.	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación.	x			
11	Es apropiado para la recolección de información.	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes.	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores.	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación.	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación.	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica.	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas.	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa.	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada.	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019




Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

Anexo 3
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA.
- 1.2. Grado académico: MAESTRO.
- 1.3. Documento de identidad: DNI 40055868
- 1.4. Centro de labores:
Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo.
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST.
- 1.6. Título de la Investigación: HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO NACIONAL DE “SAN JOSÉ” DE CHICLAYO.
- 1.7. Autora del instrumento: Bach. DINA RAQUEL LARIOS GUERRERO

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa.	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica.	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado.	x			
4	Está expresado en conductas observables.	x			
5	Tiene rigor científico.	x			
6	Existe una organización lógica.	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación.	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación.	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación.	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación.	x			
11	Es apropiado para la recolección de información.	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes.	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores.	x			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación.	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación.	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica.	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas.	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa.	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada.	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Elry Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

Anexo 3
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: TORO HERRERA MARÍA ELISA.

1.2. Grado académico: DOCTORA.

1.3. Documento de identidad: DNI 40273864

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José”.

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST.

1.6. Título de la investigación: HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO NACIONAL DE “SAN JOSÉ” DE CHICLAYO.

1.7. Autora del instrumento: Bach. DINA RAQUEL LARIOS GUERRERO.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

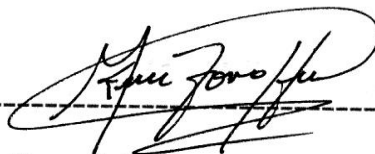
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa.	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica.	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado.	x			
4	Está expresado en conductas observables.	x			
5	Tiene rigor científico.	x			
6	Existe una organización lógica.	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación.	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación.	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación.	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación.	x			
11	Es apropiado para la recolección de información.	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes.	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores.	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación.	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación.	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica.	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas.	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa.	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada.	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

ANEXO 4
TABLA 14
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora.

TABLA 15
VARIANZA DE LOS ÍTEMS

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora.

TABLA 16
ALFA DE CRONBACH

<p>Fórmula: $\alpha = (K/K - 1) (1 - \sum Vi/VT)$</p> <p>$\alpha$ = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p>$\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$</p> <p>$\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$</p> <p>$\alpha = (1.0526) (0.9353)$</p> <p>$\alpha = 0.845$</p>
--

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora.

Anexo 5
Autorización para el desarrollo de la tesis



COLEGIO NACIONAL DE "SAN JOSE"
Creado por DSN^o 118 de 1826. Inaugurado el 24 de setiembre de 1859

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

El que suscribe, director del Glorioso y Emblemático Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo, por el presente documento;

AUTORIZA:

A, Dina Raquel Larios Guerrero, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo para que realice en esta Sesquicentenario Casa de Estudios, el trabajo de investigación titulado **HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO NACIONAL DE "SAN JOSÉ" DE CHICLAYO**, con fines de obtener el grado académico correspondiente.

Se expide la presente a petición de la parte interesada para los fines pertinentes

Chiclayo, abril 12 de 2019




Edgar Daniel Alarcón Díaz
DIRECTOR

Av. Elvira García y García N° 285. Chiclayo – Perú
SAN JOSE AYER, HOY y SIEMPRE

Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

LARIOS GUERRERO DINA RAQUEL
D.N.I. : 44863556
Domicilio : Calle Vicente Russo N° 736, Ampliación Pueblo Joven
9 de octubre- Chiclayo
Teléfono : Fijo : 074-262150 Móvil : 934970881
E-mail : lariosg21hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :
.....

Escuela :
.....

Carrera :
.....

Título :
.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión pública

Mención :
.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Larios Gurrero Dina Raquel

Título de la tesis:

Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional
de "San José", Chiclayo.

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Firma :

Fecha : 11-08-2019

Acta de aprobación de originalidad de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Orlando Alarcón Díaz, docente del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, asesor del curso de diseño y desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Dina Raquel Larios Guerrero, titulada: **Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del 18% programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 7 de diciembre de 2019



.....
Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.

Reporte turnitin

HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO NACIONAL DE "SAN JOSÉ", CHICLAYO

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	13%	0%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
5	www.topconsultores.cl Fuente de Internet	<1%
6	www.comunicacionunap.com Fuente de Internet	<1%
7	worldcat.org Fuente de Internet	<1%
8	documentop.com Fuente de Internet	<1%

*Dr. Orlando Marcos Díaz
CSICAR*

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LARIOS GUERRERO, DINA RAQUEL

INFORME TÍTULADO:

Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional de "San José", Chiclayo

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 11/08/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD


FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO