



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los
docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca.

Sondorillo- Huancabamba 2020

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

AUTORA:

Neira Bermeo, Simona (ORCID: [0000-0001-7856-6504](https://orcid.org/0000-0001-7856-6504))

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: [0000-0001-9494-0850](https://orcid.org/0000-0001-9494-0850))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darme la vida, la inteligencia, a mis queridos padres por guiarme por el buen camino, a mi Congregación de Hermanas Franciscanas de María Inmaculada por el apoyo para hacer realidad mis sueños.

Agradecimiento

A los Directivos de la Universidad César Vallejo, por abrirnos esta oportunidad de obtener un grado académico más en mi carrera profesional.

A todos los docentes y profesionales que nos han orientado, con su sabiduría y talento, hasta llegar al final de la Maestría, a todos los compañeros de aula que con su apoyo y colaboración me brindaron confianza siendo todos pilares fundamentales hasta alcanzar esta meta.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1	Sexo de los docentes de de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020	18
Tabla 2	Niveles de clima institucional en el pretest de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo-Huancabamba-2020	22
Tabla 3	Niveles de clima institucional en el postest de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo-Huancabamba-2020.	23
Tabla 4	Niveles de clima institucional en el pretest y postest de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020	24
Tabla 5	Prueba de normalidad Shapiro Wilk, de las puntuaciones en el pretest y postest	26
Tabla 6	Niveles de clima institucional en el pretest y postest de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020	27
Tabla 7	Comparación de muestras relacionadas – Clima institucional (total) de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020	28
Tabla 8	Comparación de muestras relacionadas – Comportamiento institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020	29
Tabla 9	Comparación de muestras relacionadas - Estructura institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020	30
Tabla 10	Comparación de muestras relacionadas – Estilo de dirección de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020	31

Índice de figuras

Figura 1 Porcentaje alcanzado en clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020	23
---	----

Resumen

El presente estudio es de tipo aplicado, experimental, con diseño pre experimental, con pre prueba / pos prueba con un solo grupo; que tuvo como propósito determinar los efectos de la aplicación de un programa basado en habilidades sociales en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020. La población estuvo conformada por 60 docentes, con una muestra de 17 docentes, elegidos mediante un muestreo no probabilístico. Para medir la variable dependiente se usó un cuestionario diseñado por la autora, el cual fue validado mediante el juicio de expertos y la confiabilidad fue de .953 según el cálculo del alfa de Cronbach. Dada la distribución normal y asimétrica de las puntuaciones, para la contrastación de hipótesis se optó por el uso de una prueba no paramétrica el estadístico de Wilcoxon. Los resultados indican que no existen diferencias significativas en el clima institucional, al haber obtenido un valor $p = .192 > 0.05$ después de la aplicación del programa de habilidades sociales (Tabla N° 7), llegándose a concluir que éste no tiene un impacto significativo en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020.

Palabras claves: Programa de habilidades sociales, clima institucional.

Abstract

The present study is of an applied, experimental type, with a pre-experimental design, with a pre-test / post-test with a single group; The purpose of which was to determine the effects of the application of a program based on social skills in the institutional climate of the teachers of the Educational Institution, Pedro Potency Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020. The population consisted of 60 teachers, with a sample of 17 teachers, chosen through a non-probability sampling. To measure the dependent variable, a questionnaire designed by the author was used, which was validated by expert judgment and the reliability was .953 according to the Cronbach's alpha calculation. Given the normal and asymmetric distribution of the scores, the Wilcoxon statistic was chosen to use a non-parametric test for hypothesis testing. The results indicate that there are no significant differences in the institutional climate, having obtained a p value = .192 > 0.05 after the application of the social skills program (Table N ° 7), reaching the conclusion that it does not have a significant impact in the institutional climate of the teachers of the Educational Institution, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020.

Keywords: Social skills program, institutional climate.

I. INTRODUCCIÓN

Cada institución presenta características y propiedades que las diferencian de las demás y generan una identidad propia compartida por cada uno de los miembros de dicha institución. Por lo tanto, la forma en cómo se comporte un individuo no sólo dependerá de sus características personales sino de la forma cómo percibe su contexto de trabajo y las características de éste (Sandoval, 2004). Por lo tanto, se pueden presentar dificultades en la institución que generen malestar no solo en el docente sino en todo el personal educativo, lo que puede generar un ambiente de temor o inseguridad.

Esto puede causar malestar en su lugar de empleo con serias implicaciones en la relación con sus superiores, sus colegas, alumnos y en general, el personal educativo (Cardoza, 2016). Estas complicaciones en las relaciones, pueden desfavorecer el clima institucional, puesto que éste se contempla como medio interno y atmósfera de una institución (Chiavenato, 2000), en el cual se despliegan los docentes en su práctica educativa. Este oscurecimiento del clima institucional se relaciona a la baja motivación laboral (Rivera, Hernández y Forgiony, 2018).

Igualmente, la baja remuneración del trabajo docente puede ser desencadenante para un disminuido clima institucional, puesto que como presenta el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE, 2016) son los jóvenes docentes los menos pagados en contraste con otras profesiones. Esto desfavorece a los profesores, pues como menciona la teoría, el reconocimiento y el esfuerzo serían indicadores de motivación. Por otro lado, los docentes pueden estar sujetos a altos niveles de estrés que inciden en su vida misma y en sus interrelaciones. Como anuncia un estudio, todas las profesiones están supeditadas a distintas fases de estrés, empero, es la profesión de enseñar la que se estima como la más estresante (Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez y Sanz-Vázquez, 2005), dado que implica el trato directo con otras personas (El Comercio, 2019). Todo ello repercute negativamente para el maestro, ya que perjudican tanto su vida personal como su trabajo (Fernández-Puig et al., 2015).

En el centro educativo Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo - Huancabamba, se ha identificado un clima institucional inadecuado. Esta situación se manifiesta en que los docentes no se encuentran motivados para ejercer su labor, lo que se manifiesta en la forma en que llevan sus clases, la poca participación en reuniones institucionales, además de la percepción de que no se remunera su trabajo de forma justa (lo que es evidenciado también en la realidad de país, donde la docencia es una de las profesiones menos remuneradas). De la misma forma, muchos docentes desconocen los objetivos a los que apunta su institución, incluso, estos no son compatibles con las metas personales de cada profesor. Todo ello desencadena, en un ambiente poco adecuado, con baja identidad institucional, pobre relaciones laborales o de camaradería y dificultades para el trabajo en comunidad con el fin de alcanzar objetivos comunes.

Por lo mencionado anteriormente, es fundamental el empleo de estrategias o recursos que amortigüen todas estas dificultades y procuren que los docentes se desarrollen en un ambiente adecuado donde se reconozca su labor. Así, nace la idea de programar una intervención destinada a favorecer el clima institucional partiendo del enfoque de las habilidades sociales. El programa en habilidades sociales ha mostrado eficacia en el aprendizaje de un amplio repertorio de conductas que permiten la comprensión, fortalecimiento y adaptación del sujeto con su entorno social, en este estudio, bajo un contexto educativo. Pese a esto, son pocas las instituciones que incluyen talleres o programas dirigidos a docentes, aun cuando está demostrada su repercusión positiva en el contexto educativo (Morgan, Hsiao, Dobbins, Brown y Lyons, 2015; Gresham, 2016).

Por la problemática observada, surge la necesidad de indagar si el desarrollo de habilidades sociales permitirá mejorar el clima institucional de los docentes, por lo cual se formula la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de un programa basado en habilidades sociales en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo-Huancabamba 2020? Como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020 antes de la aplicación del programa de habilidades sociales? ¿Cuál es el nivel de clima institucional de los docentes de

la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo-Huancabamba 2020 después de la aplicación del programa de habilidades sociales? ¿Qué diferencias existe en el clima institucional y cada una de sus dimensiones, de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba después de la aplicación del programa de habilidades sociales?

El estudio se justifica de acuerdo al criterio de conveniencia, ya que el clima institucional es fundamental para la convivencia en los centros educativos, pues éstos son lugares altamente demandantes. La *relevancia social* se evidencia en el beneficio que recibirán los docentes del programa, un clima institucional permitirá una convivencia armoniosa, mejores relaciones sociales dentro de grupo, sinergia y motivación; factores claves para el éxito de una organización. De esta manera, se podrá contribuir se propiciará un contexto de trabajo saludable. Además, la *implicancia práctica* se observa, pues el estudio tiene trascendencia para la sociedad, aportando estrategias y recursos que puedan ser empleados no sólo con la institución participante, sino replicados en otros contextos similares. El valor teórico, se muestra en que se han recopilado diferentes perspectivas de autores sobre la conceptualización de las variables, por lo que el trabajo se sustenta en la evidencia científica. Por último, en cuanto a la *utilidad metodológica*, el estudio proporcionará instrumentos para la medición de la variable de estudios, que cuenten con las propiedades de validez y confiabilidad.

En este sentido, se planteó como objetivo general determinar los efectos de la aplicación de un programa basado en habilidades sociales en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020.

Como objetivos específicos se plantearon: Determinar el nivel de clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020, antes de la aplicación del programa de habilidades sociales. Determinar el nivel de clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo-Huancabamba 2020, después de la aplicación del programa de habilidades sociales. Determinar las diferencias en el clima institucional y cada una de sus

dimensiones de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba después de la aplicación del programa de habilidades sociales.

Para dar respuesta a las interrogantes del problema, se plantearon las siguientes hipótesis: Como Hipótesis general se afirma que, La aplicación de un programa basado en habilidades sociales tiene efectos significativos en el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020. Como hipótesis específicas: El nivel de clima institucional antes de la aplicación del programa de habilidades sociales, es inadecuado en los docentes de la Institución educativa Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo-Huancabamba, 2020. El nivel de clima institucional después de la aplicación del programa de habilidades sociales, es adecuado en los docentes de la Institución educativa Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo-Huancabamba, 2020. Existen diferencias significativas en el nivel de clima institucional y cada una de sus dimensiones, después de administrar un programa basado en habilidades sociales en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de una exhaustiva revisión de la bibliografía actual, se han considerado entre los antecedentes de investigación internación, el trabajo presentado por Auz (2014) titulado “Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del área de canales del Banco General Rumiñahui en el año 2013”, con el fin de determinar la influencia de las habilidades sociales en el clima institucional del personal que labora en un banco en Ecuador. Mediante un muestreo estratificado obtuvo 170 participantes. Como resultados obtuvo una asociación positiva entre clima institucional y habilidades sociales, además de resultados descriptivos que muestran niveles altos de comunicación, trabajo en equipo, catalizador de cambios y gestión de relaciones. La autora concluye con un correlato positivo entre ambas variables de estudio.

Igualmente, Cuadra, Fuentes, Madueño, Veloso y Meneses (2012) en su estudio titulado “Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral” tuvieron como objetivo explicar los efectos de una intervención de psicología positiva y habilidades sociales en el contexto educativo. La metodología usada fue un diseño cuasi experimental y una muestra de 216 alumnos de enseñanza básica y 32 profesores de la ciudad de Arica. Las temáticas variaron entre habilidades sociales y psicología positiva, entre los temas de habilidades sociales se encontraron: Iniciar y mantener conversaciones, expresar opiniones, expresar agrado y afecto, expresar molestia, entre algunas otras conductas. Los resultados del programa mostraron un efecto positivo sobre la satisfacción vital, satisfacción laboral y clima laboral.

Así mismo, Cuadra, Veloso, Iribaren y Pinto (2017) en su investigación “Intervención para supervisores, basada en habilidades sociales y liderazgo, con el fin de mejorar la percepción del clima organizacional y los resultados del desempeño organizacional”, de tipo cuasi experimental y diseño con pre test y post test y un grupo control, en el que evaluaron la eficacia de un programa basado en habilidades sociales y liderazgo para mejorar la percepción de clima institucional y desempeño en supervisores directos de una empresa privada. Las sesiones estuvieron evaluadas tomando en cuenta las habilidades sociales y el liderazgo transformacional, algunas de las temáticas fueron: comunicación, hacer

peticiones, planificación, resolución de problemas. Los datos fueron analizados mediante la t de student, y los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas a favor del programa en las dimensiones de las variables en cuestión: responsabilidad, recompensa, decisiones, comunicación, manejo de conflictos. Por último, se concluye con la eficacia del programa de intervención.

De la misma forma, la investigación nacional sugiere los siguientes antecedentes: Carrasco (2018) en su estudio correlacional titulado “Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco”, procuró constituir la asociación entre clima organizacional y las capacidades sociales de educadores de un centro de educación en Cusco. Para recabar los datos se usaron cuestionarios para cada variable, de los cuales fueron corroboradas sus cualidades psicométricas. Con la ayuda de un muestreo no probabilístico se consiguió una muestra de 32 educadores; los hallazgos fueron respecto de la conexión que existe entre el clima organizacional y aptitudes sociales en los educadores; en éste se observó que en el aspecto de comunicación entre los agentes educativos y capacidades sociales básicas, entre la faceta de conflicto y cooperación y habilidades sociales básicas y entre estructura y organización con habilidades sociales básicas, se descubrieron asociaciones notables de propiedad estadística. Por ello, se infirió la existencia de un vínculo entre el clima organizacional y las habilidades sociales.

También es interesante citar a Ramírez y Huaira (2018) en su estudio “Influencia del Programa de las Habilidades Sociales para la Mejora del Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. 36011 de San Cristóbal – Huancavelica 2018”, el cual persiguió determinar la incidencia de un proyecto de capacidades sociales en la mejoría del clima organizacional de los educadores de la I.E. N° 36011 San Cristóbal – Huancavelica. Se creó un diseño pre experimental y se empleó un cuestionario para reunir los datos. Como resultados encontró que hay un impacto positivo y valioso de las capacidades sociales en el progreso del clima organizacional en los profesores de la institución educativa. Las consecuencias positivas, se contemplaron en la optimización de la confianza, apoyo y tolerancia a la presión en los educadores.

Por su parte, Ramos y Vilca (2019) en su investigación correlación “Las habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la institución educativa n° 40172 Villa el Golf del distrito de Socabaya, Arequipa – 2019”, donde tuvieron como objetivo dilucidar la relación entre habilidades sociales y clima institucional en 40 docentes arequipeños, obtenidos en un muestreo no probabilístico. Como resultados obtuvieron que todas las dimensiones de habilidades sociales propuestas por Goldstein se relacionaron de forma directa con el clima institucional, por lo tanto, concluyeron, que existe una relación entre las habilidades sociales y el clima institucional.

De igual modo, Enciso-Cahuapaza y Mamani-Benito (2020) en su estudio descriptivo correlación, de corte transversal titulado “Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno”; quisieron hallar el vínculo entre el clima institucional y el rendimiento de maestros en Instituciones Educativas que conforman a la Asociación Educativa Adventista de Puno. La población estuvo constituida por 324 educadores, con la ayuda de un muestreo probabilístico aleatorio simple se sustrajo una muestra de 143 educadores. Se usaron dos cuestionarios: uno para examinar el clima institucional y otro para la evaluación del rendimiento del profesorado, ambos válidos y confiables. Los hallazgos fundamentales refieren una relación medida entre el clima institucional y rendimiento del profesorado, del mismo modo se encontraron correlaciones entre la variable rendimiento docente y la dimensión comunicación, dimensión motivación, dimensión confianza y la dimensión participación, todos notables estadísticamente. Los autores infirieron la existencia de un correlato directo entre los factores de estudio.

Otro estudio, elaborado por Carhuallay (2020) bajo el título “Taller de habilidades sociales para perfeccionar el desempeño laboral docente en una Institución Educativa del nivel primario, Víctor Larco – Trujillo, 2019”, de tipo pre experimental. Tuvo como objetivo el diseño de un taller de habilidades sociales para mejorar el desempeño de maestros de la Institución educativa 80891 Alva Ascurra del distrito de Víctor Larco – Trujillo, 2019, Las herramientas usadas fueron un cuestionario de rendimiento laboral, ratificado con la ayuda de un juicio de expertos. Su muestra estuvo conformada por 28 educadores de educación

primaria. Para la contratación de hipótesis se empleó la prueba “t” de Student. Hallando los siguientes resultados, en el pre test, los educadores se situaron en un grado bajo, con un 89.29% y un grado medio con 10.71% y ninguno se posicionó en el grado alto; en el post test, pasada la aplicación del taller, los hallazgos fueron que el 67.86% se situó en el nivel medio, un 32.14% se encontró en el nivel alto y ninguno en el nivel bajo. Finalmente, se infirió que la aplicación del taller de capacidades sociales, optimizó significativamente el rendimiento del profesorado de la institución educativa.

Bajo la misma idea, Salazar (2020) en su investigación de particularidad cuasi experimental titulada “Modelo de capacitación en habilidades sociales para mejorar el clima institucional del personal directivo y docente de la I.E. “San Vicente Ferrer” - Los Olivos”, estableció como hipótesis de investigación que el diseño de un modelo de capacitación en competencias sociales basadas en la teoría de las inteligencias múltiples e inteligencia emocional potenciará el clima institucional de una institución educativa en Lima. Inicialmente, se efectuó la observación simple como medida de diagnóstico; como hallazgos obtuvo bajos niveles en habilidades sociales e igualmente en el clima institucional, evidenciada en la débil colaboración de los educadores en los eventos académicos y mala administración. Por tanto, la autora brindó como propuesta un modelo de capacitación basado en habilidades sociales. Como conclusión se obtuvo que la autora propuso que la capacitación en habilidades sociales podría mejorar el clima institucional en el personal directivo y docente.

Por último, en el ámbito local, se halló de la investigación de Alvarado y Chero (2016), titulada “Programa de habilidades sociales para mejorar el clima institucional de la Institución Educativa N° 007 “Antela Balarezo de Balarezo”- Urbanización Miraflores – Castilla - Piura – 2016” mediante un diseño pre experimental con pre y post prueba buscaron determinar la influencia del desarrollo de competencias sociales en el clima institucional en una institución educativa de Piura. Su muestra estuvo conformada por 20 colaboradores de dicho colegio. Como conclusión obtuvo que el programa de desarrollo de habilidades mejoró significativamente el clima institucional.

Para continuar con el desarrollo de este estudio, es necesario recurrir a los referentes teóricos que sustentan las variables de estudio, por lo cual para la primera variable “Clima institucional”, al respecto, Dessler (s. f. citado en Sandoval, 2004) defiende que no existe un acuerdo respecto de la conceptualización del clima institucional, por tanto, las definiciones expuestas hasta hoy giran alrededor de variables organizacionales puramente objetivas como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la amabilidad y el apoyo.

Primero, cabe señalar que a la actualidad existen tres enfoques para su definición: estructuralista, subjetivo y el de síntesis. En el primer enfoque, podemos citar a Forehand y Gilmer quienes lo definen como un conjunto de características intactas que diferencian a una institución de otra e intervienen en los integrantes de dicha institución. Por otro lado, en el enfoque subjetivo, representando por Halpin y Crofts se conceptualiza como la opinión de los trabajadores con respecto a su institución. Mientras que el enfoque de síntesis, con Litwin y Stringer, unen ambas orientaciones y manifiestan el clima como un efecto subjetivo percibido, que influyen en el estilo, creencias, valores y motivación de las personas que laboran en una institución. Todos estos enfoques aportan valiosas definiciones, sin embargo, en el presente estudio se toma como referente el enfoque de síntesis por considerarse el más completo y que toma en cuenta las percepciones (Segredo, 2013).

Bajo la misma idea, otros autores más contemporáneos han planteado las siguientes definiciones. Por su lado, Chiavenato (2000) establece el clima organizacional referido al contexto interno percibido por los componentes de la organización: relacionado al nivel de motivación de los trabajadores y menciona puntualmente las causas motivacionales del espacio organizacional, vale decir, aquellas dimensiones de la organización que desencadenan diversas clases de motivación entre los miembros. Consecuentemente, es positivo siempre que provee la satisfacción de las demandas personales y la elevación de la moral de los elementos, y desfavorable cuando no consigue complacer dichas necesidades. El clima organizacional impacta en el estado de los sujetos, y viceversa. Sivakumar y Sridevi (2020), complementan esta información y describen el clima institucional como los “sentimientos”, “personalidad”, el contexto, los vínculos

interpersonales, la corriente de comunicación y el sentimiento interno de la organización.

Mientras que Sandoval (2004) contribuye que el clima institucional es el ambiente de trabajo visto por los miembros de la organización y que encierra estructura, forma de liderazgo, comunicación, estimulación y premios, todo ello cultiva influencia directa en el procedimiento y desempeño de las personas (Sandoval, 2004). A ello, Segredo (2017) añade que el clima es un fenómeno complicado que implica factores afines al estilo de dirección y los procedimientos dentro de la organización. Schneider, Ehrhart y Macey (2012) mencionan que el clima se define como los significados que se le atribuyen a las interrelaciones de experiencias en relación al lugar de trabajo.

Por lo tanto, partiendo del enfoque de síntesis y las últimas dos definiciones, el presente estudio conceptualiza al clima institucional como el contexto de trabajo visto por los integrantes del grupo, que implica a variables vinculados con el comportamiento institucional, la estructura institucional y el estilo de dirección que poseen como sólida base los conocimientos, actitudes y práctica (Sandoval, 2004; Segredo, 2017).

Las dimensiones del clima organizacional son los aspectos capaces de ser medidos en una institución y que impactan en la conducta de los individuos. Por consiguiente, para ejecutar un diagnóstico de clima organizacional óptimo, es demandante valerse de ellos y comprender las dimensiones estudiadas por investigadores muy interesados en puntualizar los componentes que afectar el ambiente de las organizaciones (Sandoval, 2004).

Likert mide la percepción de clima organizacional en propiedades, de los cuales tres han presentado relevancia cuando se estudia esta variable (Sandoval, 2004): Fuerzas motivacionales, las formas que se articulan para alentar a los empleados y garantizar sus requerimientos; características de los procesos comunicacionales. La naturaleza de las clases de comunicación en la empresa, así como la forma de ejecutarlas; propiedades de los procesos de influencia. Lo significativo de la interacción superior/subordinado para instituir las metas de la organización.

El clima institucional es un instrumento potente para el desarrollo de las organizaciones, tanto en su estudio, diagnóstico como intervención. Por intermedio de los instrumentos diseñados, se pueden hallar los obstáculos presentes en la organización, por lo tanto, es necesario encauzar su diseño a los componentes que se asocian al comportamiento institucional y el modo de dirección (García, 2019; Segredo, Pérez y López, 2015).

Según lo expuesto, en este estudio, la variable clima institucional muestra tres dimensiones nítidamente diferenciadas. Primero, se halla el comportamiento en la institución, que facilita el estudio sistemático de los actos y actitudes que los integrantes muestran en las instituciones (Segredo, 2017). Este componente presenta como indicadores la cooperación para la ayuda mutua y lograr un mejor ambiente laboral; la comunicación institucional mediante la cual se agiliza el flujo de información y la motivación entendida como las intenciones y expectativas en un medio institucional (Segredo, Pérez y López, 2015).

Por su parte, la estructura institucional se conceptualiza como las normas y maneras que sistematizan el desarrollo del trabajo. Ordenamiento dinámico que contiene un grupo de interacciones y relaciones entre los medios, los métodos y el componente humano de la distribución, para afirmar que logre sus propósitos (Segredo, 2017).

Por último, está el estilo de dirección; esta dimensión estilo de dirección: Implica la forma adoptada por el nivel directivo de la institución para orientar sus acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos (Segredo, 2017). Al respecto, Peña, Ríos y Carrillo (2015) menciona que el comportamiento de los subordinados es influenciado por el comportamiento del personal administrativo y las condiciones que estos le brindan. Así también, son los líderes quienes transmiten los valores y ética en la organización (Grojean, Resick, Dickson y Smith, 2004). Los indicadores son la vocación de líder entendido como la influencia que ejerce el líder sobre el comportamiento de los demás; la resolución de problemas donde los miembros de la institución discuten y brindan sugerencias para solucionar un problema o inconveniente, la colaboración y el trabajo grupal,

que consiste en la unión del equipo para lograr los objetivos comunes (Segredo, Pérez y López, 2015).

Por la relevancia que simboliza el clima institucional, es imperativo generar intervenciones orientadas a fomentarlo en las instituciones educativas, dado que se ha mostrado el vínculo del clima institucional y la gestión en los centros educativos (Fasanando, 2018), asimismo de las diversas percepciones del clima institucional de los educadores respecto de determinados escenarios que ocurren en el aula de clase, como el nivel de sus educandos (Misra, 2019). Asimismo, se comprobó su impacto efectivo en los resultados de aprendizaje (Wenlu, 2009), en el desempeño (Pritchard y Karasick, 1973; Lawler, Hall y Oldham, 1974; Raza, 2010) y en el clima de seguridad (Neal, Griffin y Hart, 2000). También, el clima ayuda a los docentes a comprender mejor el funcionamiento del contexto escolar (Thomas, 1976). Un programa está descrito como una suma de actividades originadas que responden a una problemática identificada por intermedio de un diagnóstico; por ello, intentan proporcionar resolución a tal problema, o, por otra parte, alentar determinadas capacidades. Todo ello con un fin educativo (Pullchs, 2018).

Respecto a las habilidades sociales, este estudio considera la teoría establecida por Goldstein (1980, citado en Gil, 2011) quien alude que son comportamientos que posibilitan la adaptación al ámbito, favorecen el vínculo con los semejantes y permiten ser espontáneos en acontecimientos complicados y novedosos (Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019). A este concepto se le atribuye el que estas conductas posibilitan al ser humano obrar con base en sus intereses, revelando sus sentimientos y ejerciendo sus derechos sin dañar a sus semejantes (Caballo, 2002). Igualmente, se declara que estas aptitudes deben ser empleadas para obrar infaliblemente, dado que la mayor parte del tiempo, nos estamos vinculando. Por lo tanto, su requisito inmediato en la vida cotidiana.

Caballo (1986, citado en Figueroa, 2015) señala que la conducta socialmente habilidosa contiene una suma de conductas que un sujeto efectúa en un escenario interpersonal; por intermedio de la expresión de sentimiento, actitudes, opiniones; respetando sus derechos y los de sus semejantes.

En este marco, puede establecerse que un programa es un grupo de acciones de rasgo institucional dirigidas al entrenamiento (Pullchs, 2018) de comportamientos que posibilitan la adaptación al contexto, que favorecen el vínculo entre semejantes y hacen posible actuar en hechos espontáneos y complejos (Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019). La intervención se diseña considerando seis grupos de habilidades sociales:

Primeras habilidades sociales: Primeras habilidades que se incorporan y se adquieren desde los primeros días de vida; éstas son fundamentales para conseguir el grado mínimo de integración a la comunidad (Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019).

Habilidades sociales avanzadas: Vinculadas a las habilidades comunicativas y desempeño en la comunidad (Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019).

Habilidades relacionadas con los sentimientos: Habilidades que posibilitan el entendimiento y manifestación de afectos.

Habilidades alternativas a la agresión: Habilidades que enseñan a responder con formas alternativas ante la provocación o agresión.

Habilidades para hacer frente al estrés: Habilidades que enseñan a controlar el nivel de estrés y presión.

Habilidades de planificación: Vinculadas a habilidades superiores que favorecen el accionar en escenarios complicados e inéditos (Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Aplicada, ya que su metodología estuvo encaminada a identificar una necesidad y los medios necesarios para solucionarla (CONCYTEC, 2018). Asimismo, este tipo de investigación permite el uso del conocimiento en la práctica para aplicarlos en beneficio de quienes están involucrados en esos procesos, además de ello permite el incremento de conocimientos que enriquecen las disciplina. En otros casos, también puede recibir el nombre de investigación práctica o empírica, ya que sus resultados se obtienen luego de conocer la realidad de forma rigurosa y sistemática (Vargas, 2009).

Diseño de investigación: Pre experimental, diseño de preprueba / posprueba con un solo grupo, donde a un grupo se le aplicó una prueba previa a la intervención, luego se le aplicó la intervención y los resultados fueron medidos con una prueba posterior (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el contexto de este estudio, se aplicó un cuestionario de clima institucional a modo de pre test y post test, tanto al iniciar como al culminar el programa de habilidades sociales.

En este sentido, se esquematizó de la siguiente manera:

$$\boxed{G. O_1 - X - O_2}$$

G = Grupo.

O₁ = Medición del pre- test.

O₂ = Medición del post- test.

X = Programa de habilidades sociales.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Programa de habilidades sociales (variable independiente/cuantitativa):

Definición conceptual: Un programa es un conjunto de actividades de carácter institucional orientadas al entrenamiento (Pullchs, 2018) de conductas o comportamientos que permiten la adaptación al medio, facilitan la relación con otros y permiten desenvolverse en situaciones difíciles y novedosas (Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019).

Definición operacional: La variable programa de habilidades sociales, se evidenció con la elaboración y aplicación de 12 sesiones de un programa, donde además se tuvo en cuenta un cuestionario que permita conocer el nivel de habilidades sociales de los docentes.

Dimensiones:

Planificación del programa de habilidades sociales.

Indicadores:

Elaboración del programa.

Diseño del esquema de desarrollo del taller.

Selección de las actividades según diagnóstico.

Selección de recursos materiales, didácticos y estrategias metodológicas.

Objetivos.

Criterios de evaluación.

Ejecución de las sesiones del programa de habilidades sociales.

Sesiones:

Inicia y mantiene una conversación.

Se presenta ante algún miembro de la institución que no conoce.

Conversa con los colegas de trabajo sobre intereses en común.

Escucha cuando alguien le comenta algo.

Demuestra de forma no verbal que está atento a lo que le dice la otra persona.
Propone temas de interés en una reunión de esparcimiento con los compañeros de trabajo.

Da su punto de vista.

Defiende su postura en un debate o reunión.

Intenta convencer a los demás si cree que su idea es la correcta.

Establece objetivos medibles y alcanzables.

Analiza los pros y contras de las posibles decisiones.

Brinda estrategias ante un problema de la institución cuando se lo solicitan.

Evaluación del programa de habilidades sociales.

Indicadores:

Postest.

Escala de medición: Nominal.

V2: Clima institucional (variable dependiente/cuantitativa):

Definición conceptual: El contexto de trabajo visto por los integrantes del grupo, que implica a variables vinculados con el comportamiento institucional, la estructura institucional y el estilo de dirección que poseen como sólida base los conocimientos, actitudes y práctica (Sandoval, 2004; Segredo, 2017).

Definición operacional: Se operacionaliza mediante la aplicación de un test, que hace evidente la frecuencia con que se producen algunos comportamientos u opiniones sobre el clima institucional. Se miden las puntuaciones obtenidas luego de la aplicación de un cuestionario de clima institucional.

Dimensiones:

Comportamiento institucional: Facilita el estudio sistemático de los actos y actitudes que los integrantes muestran en las instituciones (Segredo, 2017).

Indicadores:

Relaciones interpersonales y de trabajo.

Comunicación institucional.

Motivación.

Estructura institucional: Normas y procedimientos que regulan el desarrollo del trabajo. Ordenamiento dinámico que incluye un grupo de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que logre sus propósitos (Segredo, 2017).

Indicadores:

Funcionamiento.

Condiciones de trabajo.

Estímulo al desarrollo institucional.

Estilo de dirección: Implica la forma adoptada por el nivel directivo de la institución para orientar sus acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos (Segredo, 2017).

Indicadores:

Liderazgo.

Solución de conflictos.

Participación.

Trabajo en equipo.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Definida como un grupo de elementos que concuerdan en especificaciones y comparten un mismo tiempo y espacio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Estuvo conformada por 60 docentes de la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba.

Tabla 1

Sexo de los docentes de de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020

Sexo	n	%
Hombre	34	56.7
Mujer	26	43.3
Total	60	100.0

En la tabla 1, se observa que, del total de la muestra, el 56.7% son hombres, mientras que el 43.3% mujeres.

Criterios de inclusión: Docentes que pertenecían a la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba y que contaron con servicio de internet para facilitar la evaluación virtual y la aplicación del programa de habilidades sociales. Además, que se contó con la disponibilidad de tiempo para asistir a todas las sesiones del programa.

Criterios de exclusión: No aplica.

Muestra: Sub grupo de elementos seleccionado de la población, el cual debe ser representativo de ésta (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Estuvo conformada por 17 docentes de la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo - Huancabamba.

Muestreo: Técnica de elección de la muestra. En este caso fue no probabilístico debido a que la muestra se conformó siguiendo el criterio de disponibilidad de los participantes, más no se cumplió el criterio de aleatorización (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis: Cada docente de la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo - Huancabamba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos se usó la técnica de la encuesta. Respecto a ello, López-Roldán y Fachelli (2015) señalan que esta es una de las más usadas en investigación, además de cumplir el criterio de practicidad y minimizar recursos (Casas, Repullo y Donado, 2003).

De la misma forma, el cuestionario constituye un formato de recolección y análisis de datos (Monjes, 2011). Para medir la variable dependiente, se usó un cuestionario de clima institucional, diseñado por la autora. Este instrumento cuenta con tres dimensiones y cinco indicadores destinados a medir el nivel de clima institucional. Para su diseño se usó una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos.

Validez

El contenido de los cuestionarios fue validado por tres expertos, a quienes se les brindó las fichas de validación, donde tuvieron que dar su apreciación según la correspondencia de las dimensiones, indicadores e ítems. Consecuentemente brindaron una valoración en una escala de 5 puntos que iba desde muy bueno hasta muy malo. Luego de ello, se obtuvo como valoraciones: Muy bueno, bueno y bueno; por lo que el contenido del instrumento se considera adecuado para medir el constructo para el que ha sido diseñado.

Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario de clima institucional fue obtenida mediante una prueba piloto en 26 docentes. Es así como se identificó confiabilidad mediante alfa de Cronbach de .953. Según los criterios expuestos por Hernández et al. (2014) se ubicaría en una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso institucional para la aplicación del programa, una vez aceptado el proyecto por parte de las autoridades del plantel, se procedió a solicitar una reunión con los profesores mediante zoom, con el fin de presentar el programa, los objetivos y la metodología de la intervención. Además, se creó un grupo de WhatsApp para mantener el contacto con los docentes y sirva de nexo para el envío del link de ingreso al cuestionario y a las 12 sesiones del programa de intervención. El cuestionario para recojo de datos se diseñó usando la herramienta Formularios Google. Se les alcanzó a los docentes el link de ingreso al pretest, el primer paso fue dar su consentimiento informado, una vez que lo brindaron fueron a la sección de llenado del cuestionario para ser recepcionado por la evaluadora. Luego, las sesiones se programaron 2 veces a la semana con los temas correspondientes, con un tiempo estimado de 30 a 45 minutos por sesión. Al finalizar el programa, se aplicaron los postest.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se construyó la base de datos en Microsoft Excel para luego ser exportada al programa estadístico SPSS versión 23. Para seleccionar el estadístico adecuado, primero se determinó la distribución de los datos mediante la prueba de Shapiro - Wilk. En el postest se obtuvo una distribución asimétrica, por lo tanto, se optó por una prueba no paramétrica como Wilcoxon. Se identificó la significancia estadística, donde si $p < 0.05$ se determinó que existían diferencias estadísticamente significativas. Los datos fueron presentados en tablas siguiendo las normas APA.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se respetaron los derechos de los participantes a la libre determinación de participar, resguardando y brindando seguridad, confiabilidad y anonimato. Así mismo, se solicitó el consentimiento informado de cada participante. Por último, se respetó el derecho de autoría por lo que todas las fuentes consultadas fueron citadas (American Psychological Association, 2017).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Objetivo específico N° 1:

Determinar el nivel de clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020, antes de la aplicación del programa de habilidades sociales.

Tabla 2

Niveles de clima institucional en el pretest de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020

	Clima institucional pre test	
	<i>f</i>	%
Adecuado	3	17.6
Poco adecuado	12	70.6
Inadecuado	2	11.8
	17	100

Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba

En la tabla N° 2, se observa que los participantes antes del programa de habilidades sociales, el 70.6% calificaron en un nivel poco adecuado el clima institucional, donde sólo el 17.6% calificó como adecuado, existiendo un 11.8% que lo califica como inadecuado. Esto quiere decir que desde antes que se aplicara el programa de habilidades sociales, los docentes no tenían muy buena percepción del clima institucional, la cual lo consideraban como poco adecuada, existiendo un porcentaje que percibía que el clima institucional era inadecuado.

Objetivo específico N° 2:

Determinar el nivel de clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020, después de la aplicación del programa de habilidades sociales.

Tabla 3

Niveles de clima institucional en el postest de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020

	Clima institucional postest	
	<i>f</i>	%
Adecuado	5	29.4
Poco adecuado	11	64.7
Inadecuado	1	5.9
	17	100

Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba

En la tabla N° 3 se aprecia que después del programa, el 64.7% de los participantes calificaron como poco adecuado el clima institucional, siendo aún la mayoría de los docentes, lo que sí se puede destacar que, mientras el nivel adecuado se incrementó a 29.4%, el inadecuado disminuyó a 5.9%, disminuyendo también el nivel poco adecuado. Esto significa que los docentes, pese a haber participado en el programa de habilidades sociales, todavía hay un grupo considerable que siguen percibiendo que el clima institucional es poco adecuado, es decir que no permite un trabajo armonioso en la institución educativa.

Objetivo específico N° 3:

Determinar las diferencias en el clima institucional y cada una de sus dimensiones en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba después de la aplicación del programa de habilidades sociales.

Tabla 4

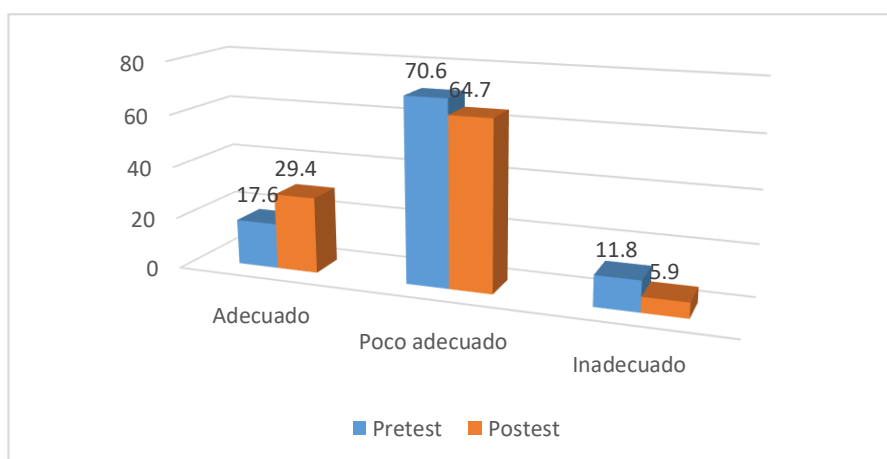
Niveles de clima institucional en el pretest y postest de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020

	Niveles	Pretest		Postest	
		f	%	f	%
Clima institucional	Adecuado	3	17.6	5	29.4
	Poco adecuado	12	70.6	11	64.7
	Inadecuado	2	11.8	1	5.9
Comportamiento Institucional	Adecuado	4	23.5	7	41.2
	Poco adecuado	10	58.8	10	58.8
	Inadecuado	3	17.6	0	0.0
Estructura Institucional	Adecuado	3	17.6	5	29.4
	Poco adecuado	12	70.6	11	64.7
	Inadecuado	2	11.8	1	5.9
Estilo de Dirección	Adecuado	0	0.0	0	0.0
	Poco adecuado	15	88.2	16	94.1
	Inadecuado	2	11.8	1	5.9

Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba

Figura 1

Porcentaje alcanzado en clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020



En la tabla 4, se comparan las frecuencias relativas simples y porcentuales de los participantes antes y después del programa de habilidades sociales. En el clima institucional total, se observa que, en el pretest, en el nivel adecuado sólo se ubicaba el 17.6% de docentes, mientras que el posttest aumentaron a 29.4%; por lo tanto, el nivel poco adecuado disminuyó del 70.6% al 64.7% y el nivel inadecuado de 11.8% al 5.9%.

Lo mismo se puede apreciar al realizar el comparativo por dimensiones. En comportamiento institucional, el nivel adecuado aumentó del 23.5% al 41.2%, el nivel poco adecuado se mantuvo con un 58.5% tanto en el pretest con posttest y el nivel inadecuado se redujo por completo en el posttest. En la dimensión estructura institucional, el nivel adecuado aumentó del 17.6% al 29.4%, en consecuencia, se redujo el nivel poco adecuado de 70.6% a 64.7% y el nivel inadecuado de 11.8% a 5.9%. Por último, la dimensión estilo de dirección no mostró una notable mejoría, pues el nivel adecuado se mantuvo en 0% para el pretest y posttest, el nivel poco adecuado aumentó de 88.2% a 94.1% y el nivel inadecuado disminuyó del 11.8% al 5.9%.

Estos resultados muestran que a nivel descriptivo se identifican mejoras en el clima institucional luego de la aplicación del programa de habilidades sociales, al identificarse aumento en el nivel adecuado y disminución de los niveles poco adecuado e inadecuado en la variable y alguna de sus dimensiones.

Objetivo general:

Determinar los efectos de la aplicación de un programa basado en habilidades sociales en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020.

Tabla 5

Niveles de clima institucional en el pretest y postest de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020

Niveles	Pretest		Postest		Diferencias	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Adecuado	3	17.6	5	29.4	2	11.8%
Poco adecuado	12	70.6	11	64.7	-1	- 5.9%
Inadecuado	2	11.8	1	5.9	-1	- 5.9%

Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba

En la tabla 6 se observa el comparativo del pretest y postest de clima institucional. En el nivel adecuado, en el pretest hubo un 17.6% de docentes que aumentaron a 29.4%, identificándose una diferencia de 11.8% (2 participantes) a favor del programa. En consecuencia, el nivel poco adecuado disminuyó del 70.6% al 64.7% con una diferencia de 5.9% (1 participante), de igual modo, el nivel inadecuado disminuyó del 11.8% al 5.9% con una diferencia de 5.9% (1 participante).

Prueba de normalidad

Para determinar el tipo de estadística a utilizar para contrastar las hipótesis, se optó por el uso de la prueba de Shapiro Wilk.

Criterio para determinar la normalidad o asimetría de la distribución de las puntuaciones, si $p > 0.05$ la distribución es normal y si $p \leq 0.05$ es asimétrica.

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro Wilk, de las puntuaciones en el postest

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Postest Clima institucional	,878	17	,030

Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba

Para elegir la prueba estadística pertinente, sea paramétrica o no paramétrica, fue necesario aplicar una prueba de normalidad para establecer la distribución de las puntuaciones. Para este fin, se usó la prueba de Shapiro Wilk por contar con una muestra pequeña. Los resultados muestran que en el postest de clima institucional se obtuvo un valor $p = .030$, lo que indica valores $p < .05$, es decir existe una distribución asimétrica. Por este motivo, se optó por un estadístico no paramétrico para la contrastación de las hipótesis, que en este caso es Wilcoxon.

Hipótesis general:

H_i: La aplicación de un programa basado en habilidades sociales tiene efectos significativos en el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020.

H₀: La aplicación de un programa basado en habilidades sociales no tiene efectos significativos en el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020

Criterio para la prueba de hipótesis: Si $p_valor < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna, si $p_valor > 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 7

Comparación de muestras relacionadas – Clima institucional (total) de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020

		Mediana	Media	Desv. Estándar	Estadístico de contraste (Wilcoxon)	Error estándar	Estadístico de contraste Estandarizado (Z)	Sig. asintótica (p)
Par 1	Pretest total	130	121.6	30.9	104	21.08	1.305	0.192
	Postest total	143	138.2	21.9				

Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba

Al comparar el pretest y el postest del clima institucional (total) de los participantes, se encuentra que el $p_valor = .192 > 0.05$, por lo que se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula. Esto muestra que, aunque hubo algunas mejoras en el postest reflejadas en las frecuencias porcentuales, estas no llegan a ser estadísticamente significativas, lo cual significa que la percepción negativa que tenían los docentes sobre el clima institucional, era tan negativa, que el incremento que se tuvo en la media del pos test, no fue suficiente para generar mejoras significativas en este nivel, por lo tanto se reconoce la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica N° 1:

H_{11} : El nivel de clima institucional antes de la aplicación del programa de habilidades sociales, es inadecuado en los docentes de la Institución educativa Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo-Huancabamba, 2020

H_{01} : El nivel de clima institucional antes de la aplicación del programa de habilidades sociales, no es inadecuado en los docentes de la Institución educativa Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo-Huancabamba, 2020.

Tabla N° 8

Estadísticos descriptivos: clima institucional antes de la aplicación del programa de habilidades sociales.

	N	Media	Desviación	Mínimo	Máximo
Pre test	17	121,6210	30,92213	69,00	115,00

De acuerdo al análisis de estadísticos descriptivos, encontramos que en el pre test se alcanza un valor promedio de 121,621 el mismo que recae en el nivel Poco adecuado, es decir la percepción que tenían los docentes antes de aplicar el programa de habilidades sociales no era tan negativo como se suponía, por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica N° 2:

H₁₂: El nivel de clima institucional después de la aplicación del programa de habilidades sociales, es adecuado en los docentes de la Institución educativa Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo-Huancabamba, 2020.

H₀₂: El nivel de clima institucional después de la aplicación del programa de habilidades sociales, no es adecuado en los docentes de la Institución educativa Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo-Huancabamba, 2020.

Tabla N° 9

Estadísticos descriptivos: clima institucional después de la aplicación del programa de habilidades sociales.

	N	Media	Desviación	Mínimo	Máximo
Postest	17	138,2125	21,9132	91,00	145,00

Los datos obtenidos del análisis de estadísticos descriptivos, encontramos que después de aplicar el programa de habilidades sociales, la media que se obtiene es de 138,621 el mismo que pese a haberse incrementado, aun recae en el nivel Poco adecuado, es decir la percepción que tienen los docentes después de participar de la experiencia no sufre grandes modificaciones, por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica N° 3:

H_{i3}: Existen diferencias significativas en cada una de las dimensiones del clima institucional, después de administrar un programa basado en habilidades sociales en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020.

H₀₃: No existen diferencias significativas en cada una de las dimensiones del clima institucional, después de administrar un programa basado en habilidades sociales en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020.

Criterio para la prueba de hipótesis: Si $p_valor < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna, si $p_valor > 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 10

Comparación de muestras relacionadas – Dimensiones del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020

Dimensión		Mediana	Media	Desv. Estándar	Estadístico de contraste (Wilcoxon)	Error estándar	Sig. asintótica (p)
Comportamiento institucional	Pretest	38	34.6	8.6	79	15.875	0.095
	Postest	41	39.8	5.3			
Estructura institucional	Pretest	36	34.5	8.7	71.5	15.914	0.233
	Postest	39	38.9	6.0			
Estilo de dirección	Pretest	56	52.5	14.2	79	17.593	0.28
	Postest	64	59.5	11.1			

Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba

Al comparar el valor promedio del pretest y el postest, en cada una de las dimensiones del clima institucional, encontramos que la dimensión comportamiento institucional, antes tiene una media de 34,6 y después 39,8 el cual estadísticamente la diferencia no es significativa. Asimismo, la dimensión Estructura institucional,

antes tuvo una media de 34,5 y después 38,9, que tampoco difieren significativamente, y por último la dimensión Estilo de dirección, antes tuvo una media de 52,5 y después 59,5 y tampoco es significativa la diferencia. Como se puede apreciar, las tres dimensiones tienen un p_valor >0,05 lo cual indica, pese a haberse logrado cierta diferencia de medias, éstas estadísticamente no llegan a ser significativas, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la de investigación.

V. DISCUSIÓN

En el proceso de discusión, se tuvo en cuenta los trabajos previos vinculados al tema de estudio, y la teoría que lo sustentan, los mismos que se organizaron por objetivos. En este sentido, para cumplir tal propósito, el objetivo general fue determinar los efectos de la aplicación de un programa basado en habilidades sociales en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020. A nivel descriptivo se identificó que en nivel clima insitucional adecuado, en el pretest hubo un 17.6% de docentes que aumentaron a 29.4% en el postest, identificándose una diferencia de 11.8% (2 participantes) a favor del programa. En consecuencia, el nivel poco adecuado disminuyó del 70.6% al 64.7% con una diferencia de 5.9% (1 participante), de igual modo, el nivel inadecuado disminuyó del 11.8% al 5.9% con una diferencia de 5.9% (1 participante). Este resultado nos indica que hubo algunas ligeras mejoras luego de la aplicación del programa de habilidades sociales, al haber un aumento del nivel adecuado y disminución del nivel poco adecuado e inadecuado. Sin embargo, al contrastar la hipótesis general se identificó que no existen diferencias significativas estadísticamente antes y después de la aplicación del programa ($p = .192 > 0.05$).

Este resultado contrasta con la teoría, pues según las definiciones teóricas de Sandoval (2004) y Segredo (2017), el clima institucional es el contexto de trabajo percibido por lo integrantes de la institución, que implica el comportamiento institucional, la estructura y el estilo de dirección. Por otra parte, el programa de habilidades sociales es un conjunto de actividades (Pullchs, 2018) que buscan fomentar conductas que permitan la adaptación al medio y faciliten la interacción social (Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019). Bajo ambas definiciones, podría decirse que un programa de habilidades sociales mejoraría el clima institucional dado que se orienta a la mejora de habilidades interpersonales, y esto a su vez repercute en el clima institucional. Pues se han encontrado diferentes estudios que han identificado mejoras en el clima luego de la aplicación de programas relacionados a las habilidades sociales como Cuadra et al. (2012), Chero (2016) y Ramírez y Huaira (2018).

Sin embargo, en esta muestra no se obtuvieron resultados similares. Debe tomarse en cuenta que aplicar de modo virtual un programa de habilidades sociales no es lo más óptimo, puesto que su entrenamiento requiere la práctica en un contexto de interacción. Esto se dificultaba aún más, ya que la mayor parte de los docentes participantes sólo tenían conocimientos básicos sobre el uso de las nuevas tecnologías y contaban con recursos limitados, incluso algunos, no tenían micrófonos o cámaras que faciliten la interacción con sus compañeros – algo que resulta fundamental en el entrenamiento en habilidades sociales – y limitaban algunas actividades grupales, en consecuencia, los participantes no pudieron obtener el máximo provecho de la intervención. Al respecto, señala Caballo (1986, citado en Figueroa, 2015), que la conducta socialmente habilidosa contiene conductas que se efectúan en un escenario interpersonal, donde es necesaria la expresión de sentimientos, actitudes y opiniones.

El objetivo específico N°1 se propuso determinar el nivel de clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020, donde encontramos que antes de la aplicación del programa de habilidades sociales se obtuvo como resultados que la mayor parte de los docentes tenían una percepción que el clima institucional era poco adecuado (70.6%), lo cual se interpretó que, desde antes de iniciar el programa, los docentes tenían una percepción no muy buena del clima institucional, sin llegar a ser inadecuada, cual se ratificó con los estadísticos descriptivos, donde se obtuvo una $\bar{X} = 121,6$ el cual se ubica en nivel “poco adecuado”, lo que hizo que se rechazara la hipótesis de investigación. Es decir, considerando el concepto teórico de Segredo (2017), se mantenían en un ambiente que reflejaba poco adecuadas las relaciones interpersonales, comunicación institucional y motivación.

Los resultados obtenidos, se contrastan con los resultados encontrados por Alvarado y Chero (2016) quienes aplicaron un programa de habilidades sociales, al encontrar que el clima institucional se encontraba en un nivel bajo, lo cual motivó que se implementara el programa mencionado, lográndose mejorar.

Luego se propuso el objetivo específico N° 2 determinar el nivel de clima institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020, después de la aplicación del

programa de habilidades sociales. Los resultados mostraron que en el posttest los participantes se mantenían en su mayoría calificando como poco adecuado el clima institucional (64.7%) incrementándose el nivel adecuado a 29,4% y bajando el inadecuado a 5,9%, pero con una $\bar{X} = 138,2$ el mismo que se mantiene en el nivel poco adecuado, lo que quiere decir, que los logros obtenidos, no fueron suficientes para alcanzar el nivel adecuado, que era lo ideal.

Los resultados obtenidos, se sustenta cuando se afirma que, el oscurecimiento del clima institucional se relaciona con la baja motivación laboral (Rivera, Hernández y Forgiony, 2018), donde en el contexto que se investiga, juega un rol importante el aspecto económico. Por otro lado, discrepa con los estudios de Alvarado y Chero, (2016), quienes en las conclusiones de su estudio, programa de habilidades sociales para mejorar el clima institucional, manifiestan que se logró mejoras significativas, alcanzando alto nivel en el clima institucional.

El objetivo específico n°3 fue determinar las diferencias en cada una de las dimensiones del clima institucional, en los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba después de la aplicación del programa de habilidades sociales. Al comparar las frecuencias relativas simples y porcentuales del pretest y posttest se observó que en ambos grupos hubo un predominio del nivel medio, sin embargo, luego de la aplicación del programa en la escala general de clima institucional y en las dimensiones comportamiento institucional y estructura institucional, existió un incremento del nivel adecuado y disminución de los niveles poco adecuado e inadecuado. Mientras que en la dimensión estilo de dirección el nivel adecuado se mantuvo en el mismo porcentaje, y sólo aumentó el nivel poco adecuado. Esto se confirmó al someter los datos a la prueba de Wilcoxon se encontró que las diferencias de medias no son significativas, pues se tuvo un $p_valor > 0,05$ en las tres dimensiones (Tabla N° 10), lo que llevó a aceptar la hipótesis nula.

Estos resultados indican que a nivel descriptivo hubo ligeras mejorías luego de la intervención, donde algunos docentes pasaron del nivel poco adecuado a adecuado, es decir se relacionaban mejor con sus compañeros, existían mejorías en su comunicación y se encontraban más motivados (Segredo, 2017).

Por otro lado, el programa de habilidades sociales estuvo dirigido a afianzar conductas que faciliten la interacción (Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019). Por tal motivo, es posible que los aspectos de estructura organizacional (Segredo, 2017) mencionados con anterioridad, no hayan sido abarcados en la temática del programa, puesto que competen netamente a la logística y los medios y capitales con los que cuenta la institución.

Existe la posibilidad de que las mejoras evidenciadas en el comparativo de las frecuencias simples y porcentuales donde se identificó un aumento del nivel alto de esta dimensión; estén relacionadas a la mejora en indicadores de la estructura institucional como el funcionamiento y el estímulo al desarrollo institucional; sin embargo, debido a que otros indicadores no han sido abarcados en la intervención, los resultados no alcanzaron la significancia estadística.

Este resultado no concuerda con el estudio de Cuadra et al. (2017) aplicado a supervisores, donde tuvieron como propósito mejorar la percepción de clima organizacional y el desempeño organizacional a través de un programa con temáticas de habilidades sociales y liderazgo. Sus resultados concluyeron con diferencias estadísticamente significativas a favor del programa, notando mejoras en la responsabilidad, recompensa, comunicación y manejo de conflictos. Sin embargo, esta diferencia puede respaldarse en lo señalado anteriormente; es posible que los supervisores requieran de las competencias propias de esta dimensión para un buen ejercicio de su oficio, por lo tanto, se involucrarían más en este tipo de intervenciones. Por otro lado, los docentes, pueden ver más necesario intervenciones dirigidas a la praxis de la enseñanza y el manejo en el aula.

De manera general, los resultados logrados en el actual estudio, invita a una reflexión, pues, como medida de controlar las variables que pudieran afectar la validez interna del estudio, se consideró que los docentes participantes no sean parte de otra intervención al mismo tiempo. De esta forma, podría decirse que los resultados hallados se deben al programa de habilidades sociales y no a otros. Sin embargo, la validez externa del estudio sí se vio afectada puesto que el muestreo no probabilístico limita la generalización de los resultados. Por lo tanto, las conclusiones sólo podrán ser generalizadas con poblaciones que guarden características sociodemográficas similares. Además, las limitaciones que se

encontraron a lo largo del programa, como la conectividad del internet, que los docentes no contaran con los medios y recursos necesarios para una intervención en el contexto virtual, la corta duración de las sesiones; nos llevan a reflexionar en la importancia de contar con la logística necesaria. Sin embargo, también es cierto que en la práctica no siempre se encuentran presentes todos los elementos requeridos y es labor del docente acoplarse y conducir el proceso de la forma más pertinente.

Por último, aunque las conclusiones a las que arribó este estudio no fueron las esperadas, pues no se reportaron diferencias estadísticamente significativas, sin embargo, como refiere Pullchs (2018), un programa educativo está dirigido a una problemática identificada mediante un diagnóstico e intenta solucionar tal problemática o fomentar ciertas capacidad o competencias. Por esto, puede decirse que, aunque el programa no alcanzó la significancia estadística pudo haber desarrollado en los docentes ciertas capacidades o competencias que se evidenciaron en las frecuencias porcentuales, con ligeros cambios de los niveles alto y medio. Debe tomarse en cuenta la implicancia práctica de la intervención, la cual brinda una base sólida tanto teórica como metodológica para el diseño de programas de mayor complejidad que aporten resultados positivos a la calidad educativa, incrementando las competencias de los docentes y mejorando el clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. La aplicación del programa basado en habilidades sociales no tiene efectos significativos en el clima institucional en los docentes de la institución educativa, pues tanto en el pre como en el pos test, la mayoría lo calificaba en un nivel poco adecuado, como se aprecia en la tabla N° 4 , encontrando en la prueba de Wilcoxon escasa diferencia de medias con un $p_valor > 0,05$ (Tabla N° 7).
2. Antes de la aplicación del programa basado en habilidades sociales, según el resultado del pretest, la mayoría de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba califica como poco adecuada del clima institucional, como se puede apreciar en la tabla N° 2.
3. Después de la aplicación del programa basado en habilidades sociales, según el resultado del postest, la mayoría de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba mantienen la misma apreciación del clima institucional, alcanzando el nivel “poco adecuado” como se aprecia en las tablas N°3 y 9
4. No existen diferencias significativas en las dimensiones, Comportamiento y estructura institucional, y estilo de dirección según los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba después de la aplicación del programa de habilidades sociales donde todas alcanzan un $p_valor > 0,05$ (Tabla N° 10).

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al equipo directivo de la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba se recomienda investigar sobre aquellos aspectos que hacen que los docentes no tengan una buena percepción del clima institucional, y en base a ello elaborar y ejecutar programas o talleres que fortalezcan un buen clima institucional entre el personal docente de dicha institución.
- 2.** Al equipo directivo de la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba, se recomienda tener en cuenta el comportamiento de cada uno de sus actores, si la estructura es la adecuada y cuidar los estilos de dirección, que pueden afectar el buen clima institucional, de tal manera que puedan incorporar en la planificación, ya sea acciones o políticas orientadas a mejorarlas.
- 3.** A los docentes y directivos de la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba, se recomienda tener en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio, y tomarlo como un punto de referencia para evaluar la evolución del clima institucional, cada cierto tiempo, para lo cual, los instrumentos utilizados deben ser analizados y adecuados al contexto.
- 4.** En vista de los resultados sobre estilo de dirección, se recomienda al equipo directivo, fortalecer sus competencias que les permita generar una buena gestión del comportamiento y estructura institucional, y dirección, de tal manera que pueda garantizar un buen clima institucional, y mantener un equipo de colaboradores comprometidos y a gusto en su institución.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. y Chero, M. (2016). *Programa de habilidades sociales para mejorar el clima institucional de la Institución Educativa N° 007 "Antela Balarezo de Balarezo"-Urbanización Miraflores – Castilla - Piura – 2016* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura.
- American Psychological Association. (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Recuperado de <https://www.apa.org/ethics/code>
- Auz, V. (2014). *Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del área de canales del Banco General Rumiñahui en el año 2013* (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Reflexiones en psicología*, 15, 75-98.
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. España: SIGLO XXI.
- Carhuallay, J. (2020). *Taller de habilidades sociales para mejorar el desempeño laboral docente en una Institución Educativa del nivel primario, Víctor Larco – Trujillo, 2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Carrasco, W. (2018). *Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. Doi [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. Recuperado de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Cuadra, A., Fuentes, L., Madueño, D., Veloso, C. y Meneses, Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Fractal: Revista de Psicología*, 24(1), 3-26. Doi <https://doi.org/10.1590/S1984-02922012000100002>
- Cuadra, A., Veloso, C., Iribaren, J. y Pinto, R. (2017). Intervention for supervisors, based on social skills and leadership, in order to improve organizational climate perception and organizational performance outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 30(2), 281-292. Doi <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2016-0205>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). México: McGraw-Hill.
- El Comercio. (2019). *¿Qué es el burnout o el síndrome de desgaste profesional?* Lima, Perú. Recuperado de <https://elcomercio.pe/eldominical/burnout-noticia-642721-noticia/?ref=ecr>
- Enciso-Cahuapaza J. y Mamani-Benito, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-74. Recuperado de <http://153.92.210.98/bitstream/handle/UNAJ/88/94-234-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fasanando, R. (2018). Styles of educational Management and Institutional Climate in public IE in the district of Carmen de la Legua. *Gestión en el tercer milenio*, 21(41).
- Fernández, L. (2019). Habilidades sociales en la práctica docente: una mirada desde los actores de la educación básica. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(2), 1303 - 1315. Recuperado de <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/383/493>
- Fernández-Puig, Longás, J., Chamarro, A. & Virgili, C., (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el cuestionario de salud docente. *Journal of Wrok and Organizational Psychology*, 31, 175-185. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.001>
- Figuroa, A. (2015). *Los niveles de ansiedad en el desarrollo de las habilidades sociales de las ppl del Centro de Privación de Libertad de Personas Adultas*

- Femenino Quito (CPLPAFQ)* (Tesis de titulación). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, (42), 43 – 61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gil, K. (2011). *Habilidades sociales y agresividad en escolares de una institución educativa de independencia* (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, J. & Klein, P. (1980). *Skillstreaming the Adolescent*. España: Ediciones Martínez Rosa
- Gresham, F. M. (2016). Social skills assessment and intervention for children and youth. *Cambridge Journal of Education*, 46(3), 319–332. doi:10.1080/0305764x.2016.1195788
- Grojean, M., Resick, C., Dickson, M. y Smith, B. (2004). Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 55, 223–241. Doi <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1275-5>
- Grupo de Análisis para el Desarrollo. (2016). *Investigaciones para el desarrollo del Perú*. Once Balances. Lima, Perú. Recuperado de https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/carreradocente/JJDHN_35.pdf
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1). Recuperado de https://www.uv.es/relieve/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGrawHill
- Lawler, E., Hall, D. y Oldham, G. (1974). Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 11(1), 139 – 155. Doi [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(74\)90010-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(74)90010-5)
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Recuperado

- de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Miramira, B. (2019). *Habilidades Sociales y Habilidades Comunicativas de los Estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2018* (Tesis de licenciatura). UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4156/TM%20CE-Du%204878%20M1%20-%20Miramiara%20Tipula%20Biviano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Misra, K. (2019). Study of Institutional Organizational Climate as Perceived by Teachers Teaching at Different Grade Levels. *TechnoLearn: An International Journal of Educational Technology*, 9(1). Doi [10.30954/2231-4105.01.2019.2](https://doi.org/10.30954/2231-4105.01.2019.2)
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombia, Neiva. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morales, M., Benitez, M. y Agustín, D. (2013). Habilidades para la vida (cognitivas y sociales) en adolescentes de zona rural. *Revista electrónica de investigación educativa*, 15(3), 98-113. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412013000300007&lng=es&tlng=es.
- Morgan, J., Hsiao, Y., Dobbins, N., Brown, N. y Lyons, C. (2015). An Observation Tool for Monitoring Social Skill Implementation in Contextually Relevant Environments. *Intervention in School and Clinic*, 51(1), 3–11. doi:10.1177/1053451215577474
- Neal, A., Griffin, M. y Hart, P. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99 – 109. Doi [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Peña, M., Ríos, G. y Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista internacional Administración & Finanzas*, 8(1), 37 – 50.
- Pritchard, R. y Karasick, B. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior*

and Human Performance, 9(1), 126 – 146. Doi [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90042-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90042-1)

- Pullchs, M. (2018). *Programa educativo para la mejora de las habilidades sociales en estudiantes adolescentes de la institución educativa Inmaculada Concepción, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa-2017* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Ramírez, N. y Huaira, M. (2018). *Influencia del Programa de las Habilidades Sociales para la Mejora del Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. 36011 de San Cristóbal – Huancavelica 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32981/ramirez_qn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, K. y Vilca, H. (2019). *Las habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la institución educativa n° 40172 Villa el Golf del distrito de Socabaya, Arequipa – 2019* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Raza, S. (2010). Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 7(10). <https://doi.org/10.19030/tlc.v7i10.155>
- Rivera, D., Hernández J. y Forgiony, J. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16). Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, R. (2019). *Modelo de capacitación en habilidades sociales para mejorar el clima institucional del personal directivo y docente de la I.E. “San Vicente Ferrer” - Los Olivos* (Tesis de maestría). Universidad Pedro Ruíz Gallo, Lambayeque, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/8370/BC-4769%20SALAZAR%20AMARO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57 – 67.
- Segredo, A., Pérez, J. y López, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4). Recuperado de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>
- Schneider, B. Ehrhart, M. y Macey, W. (2012). *Organizational Climate and Culture*. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Sivakumar, A. y Sridevi, S. (2020). Leadership style and institutional climate among school headmasters. *Journal of Information and Computational Science*, 10(3), 1297 – 1307.
- Thomas, A. (1976). The organizational climate of schools. *International Review of Education*, 22, 441–463. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF00598815>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155 – 165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Wenlu, F. (2009). *The Relationship between Institutional Climate and Student Engagement and Learning Outcomes in Ontario Community Colleges* (Tesis doctoral). University of Toronto.

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN
V1: Programa de habilidades sociales (variable independiente)	Un programa es un conjunto de actividades de carácter institucional orientadas al entrenamiento (Pullchs, 2018) de conductas o comportamientos que permiten la adaptación al medio, facilitan la relación con otros y permiten desenvolverse en situaciones difíciles y novedosas	La variable programa de habilidades sociales, se evidenciará con la elaboración y aplicación de 12 sesiones de un programa, donde además se tendrá en cuenta un cuestionario que permita conocer el nivel de habilidades sociales de los docentes.	Planificación del programa	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del programa - Diseño del esquema de desarrollo del taller - Selección de las actividades según diagnóstico - Selección de recursos materiales, didácticos y estrategias metodológicas - Objetivos - Criterios de evaluación. 	Nominal
			Ejecución de las sesiones del programa de habilidades sociales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicia y mantiene una conversación. 2. Se presenta ante algún miembro de la institución que no conoce. 3. Conversa con los colegas de trabajo sobre intereses en común. 4. Escucha cuando alguien le comenta algo. 5. Demuestra de forma no verbal que está atento a lo que le dice la otra persona. 6. Propone temas de interés en una reunión de esparcimiento con los compañeros de trabajo. 7. Da su punto de vista. 8. Defiende su postura en un debate o reunión. 9. Intenta convencer a los demás si cree que su idea es la correcta. 10. Establece objetivos medibles y alcanzables. 11. Analiza los pros y contras de las posibles decisiones. 12. Brinda estrategias ante un problema de la institución cuando se lo solicitan. 	

	(Goldstein, 1989, citado en Miramira, 2019).		Evaluación del programa de habilidades sociales	- Postest. - Encuesta de satisfacción.		
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
V2: Clima institucional (variable dependiente)	El contexto de trabajo visto por los integrantes del grupo, que implica a variables vinculados con el comportamiento institucional, la estructura institucional y el estilo de dirección que poseen como sólida base los conocimientos,	Puntuaciones obtenidas luego de la aplicación de un cuestionario de clima organizacional.	Comportamiento institucional Facilita el estudio sistemático de los actos y actitudes que los integrantes muestran en las instituciones (Segredo, 2017)	Relaciones interpersonales y de trabajo	Las relaciones interpersonales los miembros de la institución son cordiales.	Likert 1 = Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5 = Siempre
					Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	
					La institución se preocupa por el desarrollo de valores y actitudes positivas dentro de la organización.	
				Comunicación institucional	La información que le brinda su superior es útil para el desarrollo de sus actividades.	
					La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	
					La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	

	actitudes y práctica (Sandoval, 2004; Segredo, 2017).			Motivación	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	
					Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo.	
					Se siente animado con el trabajo que realiza.	
			Estructura institucional Normas y procedimientos que regulan el desarrollo del trabajo. Ordenamiento dinámico que incluye un grupo de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que	Funcionamiento	Se les explica a los trabajadores la visión y misión de la institución.	
					Los trabajadores de la institución cumplen con el horario de trabajo de forma regular.	
					Se les explica a los trabajadores el contenido del trabajo que deben realizar.	
				Condiciones de trabajo	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	
					Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	

			logre sus propósitos (Segredo, 2017).		Cada miembro de la institución cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas.	
				Estímulo al desarrollo institucional	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	
					Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución.	
					Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir los cambios necesarios en la institución.	
			Estilo de dirección Implica la forma adoptada por el nivel directivo de la institución para orientar sus acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos (Segredo, 2017).	Liderazgo	Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	
					Cuándo aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	
					Cuándo se inicia una tarea se explica el por qué.	
					Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	
				Solución de conflictos	Todos los problemas se discuten de una manera Constructiva.	
			Cuándo se presenta un problema todos se			

					interesan por resolverlo.	
					Se generan alternativas de solución ante los problemas.	
					Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas ante los problemas que se suscitan en la Institución.	
				Participación	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores de la institución.	
					Los diferentes niveles jerárquicos de la institución colaboran entre ellos.	
					Cuando la institución enfrenta un reto o problema, todas las áreas participan activamente.	
				Trabajo en equipo	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	
					Existe una asignación adecuada de las tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución.	
					Los problemas que enfrenta la institución son conocidos y resueltos por todos los miembros de la institución.	

ANEXO N° 2: Instrumento de recolección de datos, ficha técnica, validez, confiabilidad, baremos.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

ESTIMADOS COLEGAS:

Reciban un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado al clima institucional de los docentes de su institución educativa. Por esto agradezco su participación de manera anónima a las propuestas que se le presentan. A continuación, se le presentan una serie de preguntas, marque con una (x) el nivel de la frecuencia con que se cumplen. No existen respuestas correctas o incorrectas, todas sus opiniones son válidas. Debe tener en cuenta la siguiente escala:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL						
1	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros de la institución son cordiales.	1	2	3	4	5
2	Se ayudan los unos a los otros con el fin de conseguir los objetivos planteados.	1	2	3	4	5
3	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
4	La institución se preocupa por el desarrollo de valores y actitudes positivas dentro de la organización.	1	2	3	4	5
5	La información que le brinda su superior es útil para el desarrollo de sus actividades.	1	2	3	4	5
6	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	1	2	3	4	5
7	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	1	2	3	4	5
8	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	1	2	3	4	5
9	Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL						

10	Los trabajadores conocen la visión y misión de la institución.	1	2	3	4	5
11	Los trabajadores de la institución cumplen con el horario de trabajo de forma regular.	1	2	3	4	5
12	El contenido del trabajo es conocido por todos los trabajadores de la institución.	1	2	3	4	5
13	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	1	2	3	4	5
14	Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	1	2	3	4	5
15	Cada miembro de la institución cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas.	1	2	3	4	5
16	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	1	2	3	4	5
17	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución.	1	2	3	4	5
18	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir los cambios necesarios en la institución.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: ESTILO DE DIRECCIÓN						
19	Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	1	2	3	4	5
20	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	1	2	3	4	5
21	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	1	2	3	4	5
22	Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	1	2	3	4	5
23	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	1	2	3	4	5
24	Cuando se presenta un problema todos se interesan por resolverlo.	1	2	3	4	5
25	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	1	2	3	4	5
26	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas ante los problemas que se suscitan en la institución.	1	2	3	4	5
27	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores de la institución.	1	2	3	4	5
28	Los diferentes niveles jerárquicos de la institución colaboran entre ellos.	1	2	3	4	5
29	Cuando la institución enfrenta un reto o problema, todas las áreas participan activamente.	1	2	3	4	5

30	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	1	2	3	4	5
31	Existe una asignación adecuada de las tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución.	1	2	3	4	5
32	Los problemas que enfrenta la institución son conocidos y resueltos por todos los miembros de la institución.	1	2	3	4	5

Por favor, no deje ningún ítem sin resolver.

¡Gracias por su participación!

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba
4. **Forma de aplicación:** Virtual.
5. **Fecha de aplicación:** Noviembre, 2020.
6. **Autora:** Br. Simona Neira Bermeo.
7. **Medición:** Nivel de clima institucional.
8. **Administración:** Individual.
9. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba, 2020.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Comportamiento institucional:

Relaciones interpersonales y de trabajo.
Comunicación institucional.
Motivación.

Estructura institucional:

Funcionamiento.
Condiciones de trabajo.
Estímulo al desarrollo institucional.

Estilo de dirección:

Liderazgo.
Solución de conflictos.
Participación.
Trabajo en equipo.

IV.-DESCRIPCIÓN:

1. El cuestionario de Competencias comunicacionales consta de 32 ítems, de los cuales 9 corresponde a la dimensión **comportamiento institucional**, 9 a la dimensión **estructura institucional** y 14 **estilo de liderazgo**.
2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo que los ítems se presentan como afirmaciones, las que pueden ser contestadas usando la siguiente escala de tipo Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.
3. La calificación se realiza mediante la sumatoria de las opciones marcadas en los ítems: todos los ítems en el caso de la escala general o de los ítems pertenecientes a cada dimensión. Obteniendo como puntaje máximo 160.
4. Los grados para describir la comunicación asertiva institucional son:
Adecuado
Poco adecuado
Inadecuado
5. El nivel de confiabilidad alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de .953, considerado dentro de la categoría muy buena.

V.-MATERIALES:

- Modalidad presencial: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.
- Modalidad virtual: Dispositivos electrónico – tecnológicos (computadora, laptop, Tablet, celular, etc.), correo electrónico, conexión a internet.

VI.-INTERPRETACIÓN:

NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL -GENERAL:

NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL	RANGO DE PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Adecuado	141 a más	El clima institucional se refleja de forma superior a lo esperado.
Poco adecuado	104 a 140	El clima institucional se refleja dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos.
Inadecuado	102 a menos	El clima institucional se refleja se evidencia muy poco lo esperado.

NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL POR DIMENSIONES:

NIVELES	PUNTAJE		
	Comportamiento institucional	Estructura institucional	Estilo de dirección
Adecuado	42 a más	41 a más	63 a más
Poco adecuado	30 a 41	31 a 40	44 a 62
Inadecuado	29 a menos	29 a menos	43 a menos

Confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos		
Válido	26	100.0
Excluido ^a	0	.0
Total	26	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento.

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	32

Se puede apreciar que, al haber aplicado la prueba piloto en 26 casos, se obtuvo un Alfa de .953 con 32 ítems, el cual de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) se ubica en un nivel muy alto de confiabilidad, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.

Estadística de elemento

	Media	Desviación estándar	N
1.Las relaciones interpersonales los miembros de la institución son cordiales.	4,31	,788	26
2.Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	3,62	1,235	26
3.La institución se preocupa por el desarrollo de valores y actitudes positivas dentro de la organización.	3,88	,952	26
4.La información que le brinda su superior es útil para el desarrollo de sus actividades.	4,69	,549	26
5.La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	4,42	,758	26
6.La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	4,58	,643	26
7.En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	4,27	,667	26
8.Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo.	4,50	,762	26
9.Se siente animado con el trabajo que realiza.	4,19	,801	26
10.Se les explica a los trabajadores la visión y misión de la institución.	4,27	,874	26
11.Los trabajadores de la institución cumplen con el horario de trabajo de forma regular.	4,62	,571	26
12.Se les explica a los trabajadores el contenido del trabajo que deben realizar.	4,15	,881	26
13.Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	4,88	,431	26
14.Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	3,92	,845	26
15.Cada miembro de la institución cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas.	3,50	,906	26
16.En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	3,73	,962	26
17.Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución.	4,23	,815	26
18.Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir los cambios necesarios en la institución.	4,46	,811	26
19.Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	4,65	,745	26
20.Cuándo aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	4,08	,845	26

21. Cuándo se inicia una tarea se explica el por qué.	4,35	,689	26
22. Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	4,15	,732	26
23. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	3,81	,981	26
24. Cuando se presenta un problema todos se interesan por resolverlo.	4,00	,800	26
25. Se generan alternativas de solución ante los problemas.	4,23	,863	26
26. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas ante los problemas que se suscitan en la Institución.	3,31	1,011	26
27. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores de la institución.	3,54	,948	26
28. Los diferentes niveles jerárquicos de la institución colaboran entre ellos.	3,73	,962	26
29. Cuando la institución enfrenta un reto o problema, todas las áreas participan activamente.	4,00	1,020	26
30. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	3,12	1,243	26
31. Existe una asignación adecuada de las tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución.	4,46	,761	26
32. Los problemas que enfrenta la institución son conocidos y resueltos por todos los miembros de la institución.	4,23	,765	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimid o	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Las relaciones interpersonales los miembros de la institución son cordiales.	127,58	281,294	,709	,951
2.Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	128,27	269,405	,733	,951
3.La institución se preocupa por el desarrollo de valores y actitudes positivas dentro de la organización.	128,00	284,320	,481	,953
4.La información que le brinda su superior es útil para el desarrollo de sus actividades.	127,19	288,322	,646	,952
5.La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	127,46	286,018	,549	,952
6.La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	127,31	284,622	,720	,951
7.En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	127,62	286,566	,605	,952
8.Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo.	127,38	285,286	,575	,952
9.Se siente animado con el trabajo que realiza.	127,69	284,062	,591	,952
10.Se les explica a los trabajadores la visión y misión de la institución.	127,62	280,566	,660	,951
11.Los trabajadores de la institución cumplen con el horario de trabajo de forma regular.	127,27	294,125	,317	,953
12.Se les explica a los trabajadores el contenido del trabajo que deben realizar.	127,73	287,325	,421	,953

13.Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	127,00	292,720	,526	,953
14.Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	127,96	283,798	,567	,952
15.Cada miembro de la institución cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas.	128,38	280,086	,652	,951
16.En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	128,15	278,615	,658	,951
17.Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución.	127,65	276,075	,883	,949
18.Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir los cambios necesarios en la institución.	127,42	282,254	,651	,951
19.Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	127,23	285,065	,598	,952
20.Cuándo aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	127,81	280,162	,700	,951
21.Cuándo se inicia una tarea se explica el por qué.	127,54	282,018	,785	,951
22.Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	127,73	281,485	,759	,951
23.Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	128,08	276,874	,700	,951
24.Cuando se presenta un problema todos se interesan por resolverlo.	127,88	283,306	,621	,952
25.Se generan alternativas de solución ante los problemas.	127,65	276,875	,803	,950
26.Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas ante los problemas que se suscitan en la Institución.	128,58	273,934	,768	,950

27.En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores de la institución.	128,35	275,915	,757	,950
28.Los diferentes niveles jerárquicos de la institución colaboran entre ellos.	128,15	276,775	,718	,951
29.Cuando la institución enfrenta un reto o problema, todas las áreas participan activamente.	127,88	281,866	,519	,953
30.Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	128,77	294,905	,099	,958
31.Existe una asignación adecuada de las tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución.	127,42	285,214	,579	,952
32.Los problemas que enfrenta la institución son conocidos y resueltos por todos los miembros de la institución.	127,65	283,195	,656	,951

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
131,88	300,666	17,340	32

Correlaciones del ítem con el total

		Total
1.Las relaciones interpersonales los miembros de la institución son cordiales.	Correlación de Pearson	,731** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
2.Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	Correlación de Pearson	,765** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
3.La institución se preocupa por el desarrollo de valores y actitudes positivas dentro de la organización.	Correlación de Pearson	,523** ,006
	Sig. (bilateral)	26
	N	
4.La información que le brinda su superior es útil para el desarrollo de sus actividades.	Correlación de Pearson	,664** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
5.La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	Correlación de Pearson	,579** ,002
	Sig. (bilateral)	26
	N	
6.La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	Correlación de Pearson	,738** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
		,629**

	Correlación de Pearson	,001
7.En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	Sig. (bilateral)	26
	N	
	Correlación de Pearson	,604**
8.Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo.	Sig. (bilateral)	,001
	N	26
	Correlación de Pearson	,621**
9.Se siente animado con el trabajo que realiza.	Sig. (bilateral)	,001
	N	26
	Correlación de Pearson	,688**
10.Se les explica a los trabajadores la visión y misión de la institución.	Sig. (bilateral)	,000
	N	26
	Correlación de Pearson	,347
11.Los trabajadores de la institución cumplen con el horario de trabajo de forma regular.	Sig. (bilateral)	,083
	N	26
	Correlación de Pearson	,462*
12.Se les explica a los trabajadores el contenido del trabajo que deben realizar.	Sig. (bilateral)	,017
	N	26
	Correlación de Pearson	,544**
13.Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	Sig. (bilateral)	,004
	N	26
	Correlación de Pearson	,600**
14.Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	Sig. (bilateral)	,001

	Sig. (bilateral)	26
	N	
15.Cada miembro de la institución cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas.	Correlación de Pearson	,681** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
16.En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	Correlación de Pearson	,689** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
17.Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución.	Correlación de Pearson	,893** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
18.Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir los cambios necesarios en la institución.	Correlación de Pearson	,678** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
19.Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	Correlación de Pearson	,625** ,001
	Sig. (bilateral)	26
	N	
20.Cuándo aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	Correlación de Pearson	,724** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	
21.Cuándo se inicia una tarea se explica el por qué.	Correlación de Pearson	,800** ,000
	Sig. (bilateral)	26
	N	

	Correlación de Pearson	,777**
22.Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	Sig. (bilateral)	,000
	N	26
	Correlación de Pearson	,728**
23.Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	Sig. (bilateral)	,000
	N	26
	Correlación de Pearson	,649**
24.Cuando se presenta un problema todos se interesan por resolverlo.	Sig. (bilateral)	,000
	N	26
	Correlación de Pearson	,820**
25.Se generan alternativas de solución ante los problemas.	Sig. (bilateral)	,000
	N	26
	Correlación de Pearson	,792**
26.Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas ante los problemas que se suscitan en la Institución.	Sig. (bilateral)	,000
	N	26
	Correlación de Pearson	,780**
27.En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores de la institución.	Sig. (bilateral)	,000
	N	26
	Correlación de Pearson	,744**
28.Los diferentes niveles jerárquicos de la institución colaboran entre ellos.	Sig. (bilateral)	,000
	N	26
	Correlación de Pearson	,561**
29.Cuando la institución enfrenta un reto o problema, todas las áreas participan activamente.		,003

	Sig. (bilateral)	26
	N	
30. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	Correlación de Pearson	,169
		,408
	Sig. (bilateral)	
	N	26
31. Existe una asignación adecuada de las tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución.	Correlación de Pearson	,608**
		,001
	Sig. (bilateral)	
	N	26
32. Los problemas que enfrenta la institución son conocidos y resueltos por todos los miembros de la institución.	Correlación de Pearson	,681**
		,000
	Sig. (bilateral)	
	N	26
Total	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Baremos

Nivel	PC	Clima institucional	Comportamiento institucional	Estructura institucional	Estilo de dirección
Adecuado	75 a más	141 a más	42 a más	41 a más	63 a más
Poco adecuado	25 a 74	104 a 140	30 a 41	31 a 40	44 a 62
Inadecuado	24 a menos	102 a menos	29 a menos	29 a menos	43 a menos

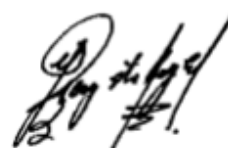
Ficha de Validación

Título de la tesis: “Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones						
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No							
CLIMA INSTITUCIONAL El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, que involucra a factores relacionados con el estilo de dirección, la estructura y los comportamientos dentro de la organización que tienen como sustento los conocimientos, actitudes y práctica (Sandoval, 2004; Segredo, 2017).	Comportamiento institucional “Permite el estudio sistemático de los actos y las actitudes que las personas muestran en las organizaciones” (Segredo, 2017, p. 61).	Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Las relaciones interpersonales los miembros de la institución son cordiales?										X			X							
			¿Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo?								X				X			X					
			¿La institución se preocupa por el desarrollo de valores y actitudes positivas dentro de la organización?												X			X					
		Comunicación institucional	¿La información que le brinda su superior es útil para el desarrollo de sus actividades?						X		X				X			X					
			¿La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores?														X			X			
			¿La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida?														X			X			
		Motivación	¿En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento?												X			X					
			¿Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo?								X				X			X					
			¿Se siente animado con el trabajo que realiza?										X			X							
	Estructura institucional	“Sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Ordenamiento dinámico, cambiante, que	Funcionamiento	¿Se les explica a los trabajadores la visión y misión de la institución?						X		X				X			X				
				¿Los trabajadores de la institución cumplen con el horario de trabajo de forma regular?														X			X		
				¿Se les explica a los trabajadores el contenido del trabajo que deben realizar?														X			X		

<p>incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que logre sus propósitos sociales" (Segredo, 2017, p. 61).</p>	Condiciones de trabajo	¿Las condiciones físicas de trabajo son buenas?								X	X	X		X			
		¿Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas?										X		X			
		¿Cada miembro de la institución cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas?										X		X			
		Estímulo al desarrollo institucional	¿En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos?									X	X		X		
			¿Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución?								X			X			
			¿Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir los cambios necesarios en la institución?										X		X		
	<p>Estilo de dirección</p> <p>"Implica la forma adoptada por el nivel directivo de la institución para guiar u orientar sus acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos para la organización" (Segredo, 2017, p. 61).</p>	Liderazgo	¿Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual?							X	X	X		X			
			¿Cuándo aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo?										X		X		
			¿Cuándo se inicia una tarea se explica el por qué?										X		X		
			¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?										X		X		
		Solución de conflictos	¿Todos los problemas se discuten de una manera constructiva?									X	X		X		
			¿Cuándo se presenta un problema todos se interesan por resolverlo?										X		X		
¿Se generan alternativas de solución ante los problemas?											X			X			
¿Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas ante los problemas que se suscitan en la institución?											X			X			
Participación		¿En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores de la institución?									X	X		X			
		¿Los diferentes niveles jerárquicos de la institución colaboran entre ellos?										X		X			
		¿Cuándo la institución enfrenta un reto o problema, todas las áreas participan activamente?										X		X			
Trabajo en equipo		¿Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo?									X		X		X		

		¿Existe una asignación adecuada de las tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución?											X		X		
		¿Los problemas que enfrenta la institución son conocidos y resueltos por todos los miembros de la institución?											X		X		



Henry Santa Cruz Espinoza
C.Ps.P.: 7628

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de clima institucional”

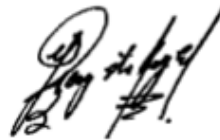
OBJETIVO: Identificar el nivel de Clima Institucional en la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Santa Cruz Espinoza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
x				



Henry Santa Cruz Espinoza
C.Ps.P.: 7628

“Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	X				

“Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	X				

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

27 de noviembre de 2020.

Mgtr: Henry Santa Cruz Espinoza
 C.Ps.P. 7628
 Teléfono: 999192447
 E-mail: hsantacruz@gmail.com



 Firma

Ficha de Validación

Título de la tesis: “Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACION VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
CLIMA INSTITUCIONAL El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, que involucra a factores relacionados con el estilo de dirección, la estructura y los comportamientos dentro de la organización que tienen como sustento los conocimientos, actitudes y práctica (Sandoval, 2004; Segredo, 2017).	Comportamiento institucional “Permite el estudio sistemático de los actos y las actitudes que las personas muestran en las organizaciones” (Segredo, 2017, p. 61).	Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Las relaciones interpersonales los miembros de la institución son cordiales?										X		X			
			¿Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo?							X			X		X			
			¿La institución se preocupa por el desarrollo de valores y actitudes positivas dentro de la organización?										X		X			
		Comunicación institucional	¿La información que le brinda su superior es útil para el desarrollo de sus actividades?						X		X		X		X			
			¿La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores?										X		X			
			¿La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida?										X		X			
		Motivación	¿En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento?								X		X		X			
			¿Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo?										X		X			
			¿Se siente animado con el trabajo que realiza?										X		X			
	Estructura institucional	“Sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Ordenamiento dinámico, cambiante, que	Funcionamiento	¿Se les explica a los trabajadores la visión y misión de la institución?						X	X			X		X		
				¿Los trabajadores de la institución cumplen con el horario de trabajo de forma regular?										X		X		
				¿Se les explica a los trabajadores el contenido del trabajo que deben realizar?										X		X		

<p>incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que logre sus propósitos sociales" (Segredo, 2017, p. 61).</p>	Condiciones de trabajo	¿Las condiciones físicas de trabajo son buenas?								X		X	X			
		¿Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas?									X	X	X			
		¿Cada miembro de la institución cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas?									X	X	X			
	Estímulo al desarrollo institucional	¿En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos?								X		X	X			
		¿Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución?									X	X	X			
		¿Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir los cambios necesarios en la institución?									X	X	X			
	<p>Estilo de dirección "Implica la forma adoptada por el nivel directivo de la institución para guiar u orientar sus acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos para la organización" (Segredo, 2017, p. 61).</p>	Liderazgo	¿Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual?							X		X	X			
			¿Cuándo aparece un problema determinado se sabe quien debe resolverlo?									X	X	X		
			¿Cuándo se inicia una tarea se explica el por qué?									X	X	X		
			¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?									X	X	X		
		Solución de conflictos	¿Todos los problemas se discuten de una manera constructiva?								X		X	X		
			¿Cuándo se presenta un problema todos se interesan por resolverlo?									X	X	X		
¿Se generan alternativas de solución ante los problemas?										X		X	X			
¿Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas ante los problemas que se suscitan en la institución?										X		X	X			
Participación		¿En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores de la institución?								X		X	X			
		¿Los diferentes niveles jerárquicos de la institución colaboran entre ellos?									X	X	X			
		¿Cuándo la institución enfrenta un reto o problema, todas las áreas participan activamente?									X	X	X			
Trabajo en equipo		¿Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo?								X	X	X	X			

			¿Existe una asignación adecuada de las tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución?											X		X		
			¿Los problemas que enfrenta la institución son conocidos y resueltos por todos los miembros de la institución?											X		X		



 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 D.C. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA

 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de clima institucional”

OBJETIVO: Identificar el nivel de Clima Institucional en la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	X			



Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA
FIRMA DEL EVALUADOR

**“Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de
 Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-
 Huancabamba 2020.**

FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con Un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													70								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														75							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														75							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

**“Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de
Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-
Huancabamba 2020.**

FICHA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															75						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															75						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

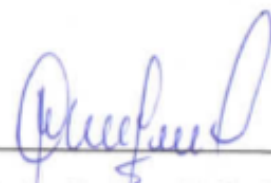
Ficha de Validación

Título de la tesis: “Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca Sondorillo- Huancabamba 2020”

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
CLIMA INSTITUCIONAL El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, que involucra a factores relacionados con el estilo de dirección, la estructura y los comportamientos dentro de la organización que tienen como sustento los conocimientos, actitudes y práctica (Sandoval, 2004; Segredo, 2017).	Comportamiento institucional “Permite el estudio sistemático de los actos y las actitudes que las personas muestran en las organizaciones” (Segredo, 2017, p. 61).	Relaciones interpersonales y de trabajo	¿Las relaciones interpersonales los miembros de la institución son cordiales?						X	X			X			X			
			¿Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo?								X			X			X		
			¿La institución se preocupa por el desarrollo de valores y actitudes positivas dentro de la organización?										X			X			
		Comunicación institucional	¿La información que le brinda su superior es útil para el desarrollo de sus actividades?							X	X			X			X		
			¿La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores?									X		X			X		
			¿La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida?									X		X			X		
		Motivación	¿En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento?							X	X			X			X		
			¿Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo?									X		X			X		
			¿Se siente animado con el trabajo que realiza?									X		X			X		
	Estructura institucional	“Sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Ordenamiento dinámico, cambiante, que	Funcionamiento	¿Se les explica a los trabajadores la visión y misión de la institución?						X	X			X			X		
				¿Los trabajadores de la institución cumplen con el horario de trabajo de forma regular?								X		X			X		
				¿Se les explica a los trabajadores el contenido del trabajo que deben realizar?								X		X			X		

<p>incluir un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que logre sus propósitos sociales" (Segredo, 2017, p. 61).</p>	Condiciones de trabajo	¿Las condiciones físicas de trabajo son buenas?									X		X		X					
		¿Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas?										X		X						
		¿Cada miembro de la institución cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas?											X		X					
	Estímulo al desarrollo institucional	¿En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos?									X		X		X					
		¿Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución?										X		X						
		¿Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir los cambios necesarios en la institución?											X		X					
	<p>Estilo de dirección "Implica la forma adoptada por el nivel directivo de la institución para guiar u orientar sus acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos para la organización" (Segredo, 2017, p. 61).</p>	Liderazgo	¿Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual?								X	X		X		X				
			¿Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo?											X		X				
			¿Cuando se inicia una tarea se explica el por qué?											X		X				
			¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?											X		X				
		Solución de conflictos	¿Todos los problemas se discuten de una manera constructiva?										X		X		X			
			¿Cuando se presenta un problema todos se interesan por resolverlo?											X		X				
¿Se generan alternativas de solución ante los problemas?												X			X					
¿Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas ante los problemas que se suscitan en la institución?												X			X					
Participación		¿En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores de la institución?										X		X		X				
		¿Los diferentes niveles jerárquicos de la institución colaboran entre ellos?											X		X					
		¿Cuando la institución enfrenta un reto o problema, todas las áreas participan activamente?											X		X					
Trabajo en equipo		¿Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo?										X		X		X				

			¿Existe una asignación adecuada de las tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución?										X		X		
			¿Los problemas que enfrenta la institución son conocidos y resueltos por todos los miembros de la institución?										X		X		



Mg. Milquiades Enrique Roña Córdoba

DNI No 03118490

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de clima institucional”

OBJETIVO: Identificar el nivel de Clima Institucional en la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo-Huancabamba 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	X			

Mg. Milquiades Enrique Roña Córdoba

DNI No 03118490

“Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																78					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																78					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																78					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																78					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																78					

“Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															73						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															73						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															73						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																78					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																78					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	78				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	78				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	78				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	78				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida



Mg. Milquiades Enrique Roña Córdoba

DNI No 03118490

CURRICULO VITAE

Henry Santa Cruz Espinoza

1.1.**Lugar y fecha de nacimiento:** Trujillo, 27 de enero de 1976
1.2.**DNI:** 18168240

1.3.**Domicilio:** Las Casuarinas 280, Dpto 302. Urb. Santa Edelmira

1.4.**Teléfonos:**999192447

1.5.**E-mail:** hsantacruz@gmail.com

I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
Psicología	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Doctor en Psicología (culminado)	2018	2019
Psicología	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Magister en Psicología Clínica con mención en Neuropsicología (en trámite)	2016	2017
Ciencias de la Educación	Universidad de Piura	Magister en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa	2014	2016
Ciencias de la Educación	Universidad de Piura	Bachiller en Ciencias de la Educación	2014	2016
Psicología	Universidad César Vallejo	Licenciado en Psicología	1992	2000
Psicología	Universidad César Vallejo	Bachiller en Psicología	1992	1998

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
Universidad de Piura	Parcial	2017	2019	Docente Invitado
Universidad Privada Antenor Orrego	Parcial	2015	2016	Docente Invitado
Universidad Privada César Vallejo	Parcial	2002	A la Actualidad	Docente asociado

Universidad Privada del Norte	Parcial	2019 2020	A la actualidad	Docente Contratado
-------------------------------	---------	--------------	-----------------	--------------------

CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Nombre de la Universidad	Curso a Cargo	Periodo de dictado de curso
Universidad César Vallejo	Desarrollo de Proyecto de Investigación	Del 2012 a la actualidad
Universidad César Vallejo	Proyecto de investigación	Del 2012 a la actualidad

Universidad César Vallejo	Metodología de la Investigación Científica	2007-I al 2017
Universidad César Vallejo	Construcción de Pruebas psicológicas	2005-I al 2017-I
Universidad de Piura	Psicología General	2007-II al 2019-I
Universidad de Piura	Psicología Educativa I	2007-II al 2019-I
Universidad de Piura	Psicología Educativa II	2007-II al 2019-I
Universidad Privado Antenor Orrego	Técnicas de Entrevista y Observación Avanzada	2015-I al 2016-II
Universidad Privada del Norte	Construcción de Pruebas Psicológicas	2019-II al 2020

III. EXPERIENCIA EN DOCENCIA SUPERIOR NO-UNIVERSITARIA

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
Instituto Superior Pedagógico Público Piura	Docente	Pública	2002	2006

IV. EXPERIENCIA EN DOCENCIA BÁSICA REGULAR en el sector privado

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
Colegio San José Obrero Marianistas	Docente del curso de Persona, Familia y Relaciones Humanas	Privada	2010	2018

V. IDIOMAS:

Idioma	Centro de estudios	Nivel	Fecha certificación
Inglés	El Cultural, Centro Peruano Americano	Intermedio	19 de noviembre de 2004
Portugués	Centro de Idiomas Universidad Peruano Cayetano Heredia	Intermedio	10 Julio de 2020

VI. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

Título	Tipo de Publicación	Nro. De Registro/Nro.
Estudio intercultural de una batería socio-cognitiva de autoeficacia vocacional	Artículo científico publicado	Vol. 54, N° 1, año 2020 Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica
Acción Planificada hacia el estudio y rendimiento académico. Estudio retrospectivo	Trabajo de investigación publicado en revista especializada	Revista Electrónica de Psicología Iztalaca. Universidad Autónoma de México
El consentimiento informado en las publicaciones latinoamericanas de Psicología	Trabajo de investigación publicado en revista especializada	Avances en Psicología Latinoamericana, 32(2), 345-359
Propiedades del índice de reactividad interpersonal (IRI) en alumnos del ISTP "San Luis" de Trujillo	Trabajo de investigación publicado en revista especializada	Revista de investigación de estudiantes de Psicología "JANG", 3(1), 143-155

VII. DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO

Nombre de evento	Tipo	Institución	Cantidad	Fecha
Métodos Estadísticos Aplicados a la Investigación Científica	Diplomado	Universidad César Vallejo	120 hrs	2012
La Violencia en la Escuela: El Caso del Bullying	Diplomado	Universidad San Martín de Porres Colegio de Psicólogos del Perú Consejo Directivo Nacional	220 hrs	Mayo del 2011
Investigación Cualitativa Aplicada al Monitoreo Y Evaluación de Proyectos Sociales	Curso de especialización	Pontificia Universidad Católica del Perú	96 hrs	Mayo de 2010
Estudio y Abordaje de la Violencia Familiar	Diplomado	Universidad César Vallejo	264 hrs	Agosto de 2003

Formación en Psicoterapia Familiar	Curso	Universidad César Vallejo	144 hrs	Juni o de 200 1
Estrategias de Orientación y Tutoría Escolar	Diplomado	Universidad Ricardo Palma Colegio de Psicólogos del Perú Consejo Directivo Nacional	4 meses	Octubr e del 2000

VIII. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, SEMINARIOS TALLERES Y OTROS: ULTIMOS 5 AÑOS

Institución	Rol	Evento	Ambito	Nombre de evento	Fecha
Universidad César Vallejo	Ponente	Congreso	Internacional	II Congreso Internacional de Psicoterapia Sexual y Sexología	Del 14 al 16 de noviembre del 2019
Universidad César Vallejo	Ponente	Workshop	Internacional	Workshop Estudios en Ciencias Sociales	Noviembre de 2018
Universidad Cooperativa de Colombia	Ponente.	Congreso	Internacional	VIII Congreso ALFEPSI	Del 2 al 5 de octubre del 2019
Universidad César Vallejo	Ponente	Cumbre mundial	Internacional	I Cumbre Mundial de Investigación e Innovación Tecnológica GRATISUM 2019	Del 26 al 28 de junio del 2019
Universidad Federal de Rio de Janeiro Brasil.	Ponente	Congreso	Internacional	VI Congreso ALFEPSI: "Hacer y pensar la Psicología con América Latina"	Del 5 al 8 de setiembre del 2018
Universidad César Vallejo	Ponente	Capacitación Docente	Nacional	Redacción de artículos científicos	Diciembre, 2017
Universidad César Vallejo	Ponente	Workshop	Internacional	Workshop Estudios en Ciencias Sociales	15 de Noviembre, 2017
Universidad César Vallejo	Ponente	Congreso	Internacional	VIII Encuentro Científico Internacional del Norte. Investigación y Educación para el desarrollo	22 y 23 de septiembre 2017

sostenible

Universidad Autónoma de Costa Rica	Ponente	Congreso	Internacional	V Congreso ALFEPSI: "Hacer y pensar la Psicología con América Latina"	Del 7 al 10 de setiembre del 2016
Universidad César Vallejo	Ponente	Congreso	Internacional	VII Encuentro Científico Internacional del Norte. Investigación y Educación para el desarrollo sostenible	18 y 19 de marzo del 2016
Universidad Cooperativa de Colombia y Universidad Pontificia Bolivariana	Ponente	Congreso	Internacional	IV Congreso ALFEPSI: "Identidad, innovación y compromiso social"	7 al 10 de octubre del 2015
Universidad Cooperativa de Colombia	Asistente	Congreso	Internacional	VIII Congreso ALFEPSI	Del 2 al 5 de octubre 2019

Universidad César Vallejo	Asistente	Cumbre mundial	Internacional	I Cumbre Mundial de Investigación e Innovación Tecnológica GRATISUM 2019	Del 26 al 28 de junio del 2019
INFORMESE	Asistente	Capacitación especializada	Local	Redes neuronales con IBM Statistics	27 de marzo 2019
Universidad Federal de Rio de Janeiro Brasil.	Asistente	Congreso	Internacional	VI Congreso ALFEPSI: "Hacer y pensar la Psicología con América Latina"	Del 5 al 8 de setiembre del 2018
Universidad San Ignacio de Loyola	Asistente	Taller	Internacional	Taller Pos congreso "Construcción de Instrumentos de Medida en Psicología"	Noviembre de 2017
Universidad San Ignacio de Loyola	Asistente	Congreso	Internacional	I Congreso Internacional de Evaluación Psicológica: Avances en Neuropsicología Infantil	Noviembre de 2017
INFORMESE	Asistente	Capacitación especializada	Local	Introducción a las ecuaciones estructurales con IBM SPSS AMOS	9 de noviembre de 2017
Colegio San José Obrero Marianistas	Asistente	Taller	Local	Metodologías activas en el aula	13 de febrero de 2017
Universidad Autónoma de Costa Rica	Asistente	Congreso	Internacional	V Congreso ALFEPSI: "Hacer y pensar la Psicología con América Latina"	Del 7 al 10 de setiembre del 2016
Colegio de Psicólogos del Perú	Asistente	Curso taller	Nacional	Curso taller Certificación de competencias y calidad profesional	4 de julio de 2015

IX. PROYECTOS

Título	Fecha	Institución	Proyecto	Documento sustentatorio
La adherencia al tratamiento desde las teorías de acción planificada y de información-motivación-habilidades conductuales en adultos con enfermedades crónicas	12 de enero de 2016	Universidad Cayetano Heredia	Proyecto de tesis doctoral	Constancia 06-02-16
Validez estructural y confiabilidad del Cuestionario de estrés por aculturación en migrantes venezolanos en Trujillo	22 de marzo de 2019	Universidad César Vallejo	Proyecto de investigación aprobado en convocatoria de fondos concursables 2019	Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°012- 2019-VI-UCV
Evidencias de validez e invarianza factorial de la Escala de Salud General GHQ en migrantes venezolanos.	22 de marzo de 2019	Universidad César Vallejo	Proyecto de investigación aprobado en convocatoria de fondos concursables 2019	Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°012- 2019-VI-UCV

X. RECONOCIMIENTOS DE INSTITUCIONES Educativas y Culturales

Premio	Institución	Fecha	Documento sustentatorio
Reconocimiento	Colegio de Psicólogos del Perú, Consejo Directivo Regional VII –La Libertad	28 de abril de 2016	Resolución N° 004-16- CDR-VII-CPsP
Reconocimiento	Instituto Superior Pedagógico Público Piura	26 de agosto de 2004	Resolución Directoral 731-DG-ISSPPP-ARZ-P-CH/DREP-GOB.REG- 2004

XI. PERTENECE A INSTITUCIÓN ACADÉMICA Y/O CIENTÍFICA

Insti tuci ón	Ámbito	Fecha
Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica– CONCYTEC Registro Nacional de Investigadores (RENACYT) RENACYT - Grupo María Rostworowski – Nivel (I)	Nacion al	01 de octubre de 2019
Colegio de Psicólogos del Perú Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE	Nacion al	19 de setiembre de 2017

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

NOMBRE COMPLETO: MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

DNI : 03118490

FECHA DE NACIMIENTO: 10 DE DICIEMBRE DE 1968

LUGAR DE NACIMIENTO: FRÍAS/AYABACA/PIURA

ESTADO CIVIL : DIVORCIADO

DIRECCIÓN : Mz G LOTE 03 II ETAPA LA PRIMAVERA CASTILLA

TELÉFONO : 948113827

CORREO : milenroca@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA MATEMÁTICA, COMUNICACIÓN Y CIENCIA

UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO: LICENCIADO EN EDUCACIÓN

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO DE PIURA: PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA

ESTUDIOS SECUNDARIOS: IE TUPAC AMARU DE FRÍAS

ESTUDIOS PRIMARIOS : IE 14325- FRÍAS

TALLERES Y CURSOS:

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO,

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN FUNDAMENTOS Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE ADULTO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN ESTUDIO DE LAS RUTAS DEL APRENDIZAJE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO: DIPLOMA EN PSICOLOGÍA DEL NIÑO E INTELIGENCIA EMOCIONAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN DIDÁCTICA

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN RUTAS DEL APRENDIZAJE

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DIRECTIVA EDUCACIONAL

EXPERIENCIA LABORAL:

DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA 30 AÑOS (1989- 2020)

DIRECTIVO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA 8 AÑOS

FORMADOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. 2015 2016

DOCENTE PARCIAL DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

PUBLICACIONES:

LIBRO. Anécdotas Matemáticas, Matemática Divertida. 2016

LIBRO: Poemas de amor. 2019

REFERENCIAS:

Dr Mario Briones Mendoza. 968002045 (docente Universidad César Vallejo)

Dr Edilberto Calle Peña. 950507229. (docente Universidad César Vallejo)

Dr. Abilio López Córdova. 941323603 (sub director de la IE Parcemón Saldarriaga Montejo)

MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI N° 83118490

ANEXO N° 4: ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES

LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

Programa de Habilidades sociales para Mejorar el clima institucional en la I.E. Pedro Potenciano Choquehuanca

I. Datos Generales

1.1.**Denominación:** “Mejoramos el clima institucional desarrollando nuestras habilidades sociales”

1.2.**Lugar:** I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca.

1.3.**Beneficiarios:** Directivos, maestros, administrativos

1.4.**Duración:** 02 de noviembre – 07 de diciembre de 2020

1.5.**Responsables:** Simona Neira Bermeo

II. JUSTIFICACIÓN:

¿Por qué? Este programa se diseña, al haber observado en la comunidad educativa comportamientos de cada uno de sus actores, poco favorables que permitan una buena convivencia entre ellos, tales como: no se ve una comunicación horizontal entre ellos, no hay escucha mutua, a veces las decisiones que se toman en común no se llegan a acuerdos concretos. Esta situación se manifiesta en que los docentes no se encuentran motivados para ejercer su labor, lo que se manifiesta en la forma en que llevan sus clases, la poca participación en reuniones institucionales, De la misma forma, muchos docentes desconocen los objetivos a los que apunta su institución, incluso, estos no son compatibles con las metas personales de cada profesor. Todo ello desencadena, en un ambiente poco adecuado, con baja identidad institucional, pobre relaciones laborales o de camaradería y dificultades para el trabajo en comunidad con el fin de alcanzar objetivos comunes.

III. FUNDAMENTACIÓN:

¿Para qué? En este sentido, se diseña un programa que permita desarrollar las habilidades sociales, con la finalidad de mejorar el clima institucional, las buenas relaciones fraternas y el trabajo en equipo en los docentes de la I.E. Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo- Huancabamba. Para mejorar

esta situación problemática se ejecutará la Planificación del programa, Ejecución de las sesiones del programa de habilidades sociales, Evaluación del programa de habilidades sociales, Comportamiento institucional y Estilo de dirección. Con la intención de tener un clima armonioso entre los integrantes de la Institución.

IV. Fundamentación:

a) **Fundamentación teórica: conceptos citando al autor**

La importancia de las habilidades sociales para favorecer el clima institucional, se fundamenta en Monjas, (1993), pues como dice el autor, éstas habilidades sociales permiten desarrollar las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los iguales de forma efectiva y mutuamente satisfactoria. (pág. 29), lo que en el campo laboral se estaría garantizando un buen clima institucional. Esto a la vez lo confirma Goldstein, (1989, citado en Miramira, 2019), pues las conductas que se desarrollan en las habilidades sociales, permiten la adaptación al medio y la relación con los demás, desenvolviéndose en difíciles situaciones.

b) **Fundamento filosófico:**

“El ser humano está destinado, por su razón, a estar en sociedad con seres humanos, y a *cultivarse, civilizarse y moralizarse* en ella mediante el arte y las ciencias, por muy grande que sea su propensión animal a abandonarse *pasivamente* a los encantos de la comodidad y la vida placentera, a la que él llama felicidad; sino que más bien [está destinado] a hacerse digno de la humanidad *activamente*, en lucha con los obstáculos que le son inherentes por la rudeza de su naturaleza. Vázquez (2010) p. 80

La humanidad ha de ser conquistada por el hombre o, lo que es lo mismo, podemos considerarnos como un animal definitivamente racional en la medida en que la moralidad llega a resplandecer tanto en los individuos como en la sociedad en su conjunto. Vázquez (2010) p. 80

Característica, diferenciándolo de los demás habitantes de la tierra.”⁴² “El pensamiento filosófico sustenta la práctica educativa, de esta forma, pasa a ser parte de la misma, permitiendo orientar la enseñanza con el fin de forjar un individuo y una sociedad digna y coherente con la realidad actual de un mundo globalizado” (Carla, 2000, 2). Más, para ello, necesita dejar de entenderse a la manera tradicional de filosofía de la educación para asumirse como los activos y actuantes fundamentos filosóficos de la educación.

Como es la formación de habilidades sociales en los docentes buscando las formas para cultivar un buen clima institucional.

c) Fundamento psicológico

“Actuar, con respecto a sí mismo y con respecto a los demás, según el principio de la libertad sometida a leyes; y cada uno de estos grados, que están en su esencia, puede, por sí solo, distinguir al ser humano de manera” Vázquez (2010) p. 80

El fundamento psicológico lo comento a través de Ribes (2011) menciona que las habilidades sociales pueden clasificarse de dos maneras: según el nivel de análisis y según el objetivo que posean. La primera de ellas engloba a las habilidades básicas de interacción social, habilidades de iniciación de la interacción y habilidades conversacionales, habilidades de cooperación y compartir, habilidades relacionadas con los sentimientos y las emociones, y habilidades de autoafirmación. Dentro del ámbito de las habilidades sociales, según el objetivo, se menciona a las habilidades que facilitan el establecimiento y el desarrollo de las relaciones interpersonales, como las conversacionales, de elogio y juego.

- V. Objetivos (no son los mismos de la investigación, sino lo que se propone conseguir con el desarrollo del programa)

5.1.**General:** Mejorar el clima institucional mediante el desarrollo de Talleres basado en habilidades sociales.

5.2.Específicos:

- Mejorar el comportamiento institucional a través del desarrollo de las habilidades sociales básicas.
- Mejorar la estructura institucional a través del desarrollo de las habilidades sociales básicas.
- Mejorar la dirección en la animación a través de la práctica de las habilidades sociales.

VI. Organización de las Actividades

Objetivos específicos	Actividades/ taller	Contenidos	Dimensión (V.D)	Duración
Mejorar las relaciones interpersonales y de trabajo en el comportamiento institucional a través del desarrollo de las habilidades sociales básicas y avanzadas.	Inicia una conversación.	Formas de conversación oral. Formas de conversación escrita.	Comportamiento institucional en las relaciones interpersonales y de trabajo	35 minutos
	Escucha activa	Mantiene el contacto visual. Atención al interlocutor		35 minutos
	Adaptación al entorno	Formas de adaptarse		35 minutos
	Pedir y agradecer	Saber pedir y manifestar gestos de agradecimiento.		35 minutos
	Participar con convicción	Concepto de la convicción. Características de una persona con convicción.		35 minutos
	Dar y seguir instrucciones	Capacidad de seguir instrucciones. Instrucciones Claras y sencillas.		35 minutos

Mejorar la estructura institucional a través del desarrollo de las habilidades relacionado con los sentimientos y la agresión.	Comprender los propios sentimientos de y los demás	El arte de comprender las emociones. Inteligencia emocional.	Estructura institucional	35 minutos
	Expresar los propios sentimientos	Identificar los sentimientos. Expresa en voz alta tus sentimientos.		35 minutos
	Negociación	Las habilidades de confianza y flexibilidad.		35 minutos
Mejorar la dirección en la animación a través de la práctica de las habilidades relacionadas con el estrés y la planificación.	Autocontrol	El autocontrol de las emociones. ¿Qué beneficios tiene el autocontrol?	Estilo de dirección	35 minutos
	Manejo de la presión de grupo	Cinco claves para manejar la presión de grupo.		35 minutos
	Solución de problemas	Analizar el origen de los problemas.		35 minutos

VII. Metodología

La metodología que se aplica para el desarrollo del taller de habilidades sociales para un clima Institucional, se realizará a través de las tics. Vía zoom, con presentación de PPTs. Videos, canciones y dinámicas se ejecutara los doce talleres para lograr un clima Institucional armónico y agradable entre los docentes de la I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca.

VIII. Materiales y recursos.

- Computadora
- Internet
- Aplicativos virtuales
- Diapositivas
- Video
- Imágenes
- Papel
- Celular

- Zoom
- Lapicero

IX. Evaluación: Análisis de resultados (Evaluación continua), Encuesta de satisfacción.

El objetivo del presente Taller con habilidades sociales es para mejorar el clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa, Pedro Potenciano Choquehuanca, Sondorillo- Huancabamba 2020”, mediante la ejecución del taller de habilidades sociales, la evaluación se inició con un diagnostico el pre test. Antes de iniciar con el desarrollo de los 12 talleres; al finalizar los talleres se aplicará el post test. Para ver cuanto se ha logrado mejorar el clima Institucional.

X. Sesiones (Planificación de la sesión para ejecutar)

SESIÓN DE APRENDIZAJE 01

Título de la sesión de aprendizaje: Inicia una conversación

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 02 de noviembre

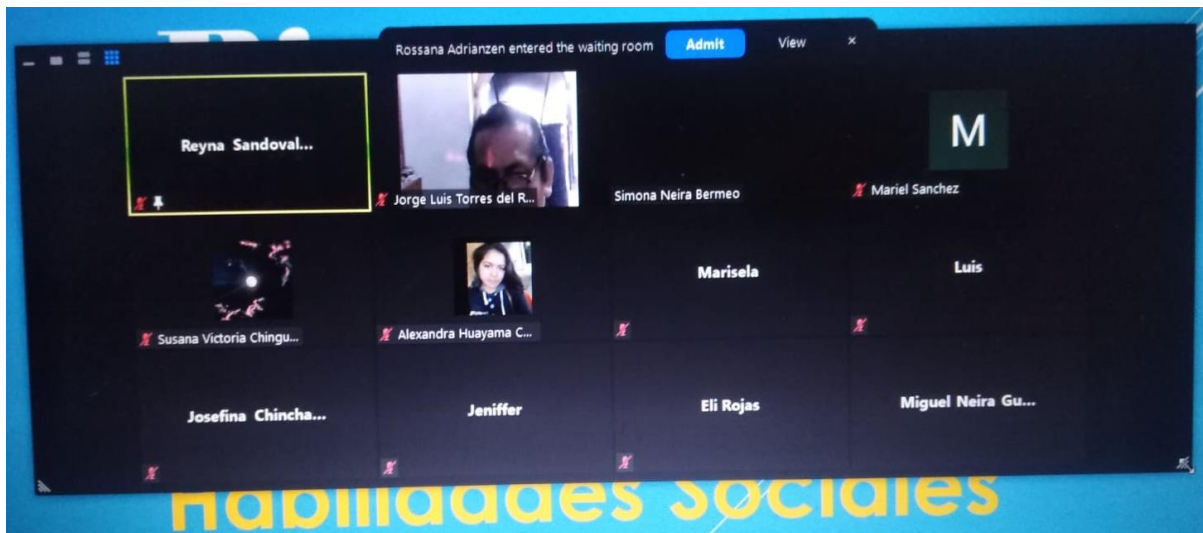
Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Mantener una conversación fluida con los docentes de la Institución Educativa.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias de la conversación para aplicarlas con los docentes. - Conceptualizar las estrategias de una buena conversación. - Aplicar las estrategias de la conversación para mantener una buen clima entre Docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de la conversación - Tipos de la conversación para mejorar las habilidades sociales: <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciar el tema con planteamientos de problemas que se dan en la conversación. - Dinámica: Yo tengo un teléfono. - Lluvias de ideas para mantener una buena conversación. <p><u>Reflexión</u></p> <p>¿Cuáles son las estrategias de la conversación? ¿Qué tipos de conversación utilizas para comunicarte con tus compañeros?</p> <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias de la conversación que se pueden utilizar entre docentes. - Establecer semejanzas y diferencias de una conversación adecuada entre los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Materiales - Zoom. - WhatsApp - PPT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce conceptos de los tipos de conversación. - Describe las estrategias de la conversación desarrolladas en la sesión. - Adapta las estrategias motivacionales de la Conversación asertiva.

		<p>- Determinar las características de cada una de las formas de conversar entre los demás.</p> <p>Aplicación</p> <p>-Dialogar sobre las diversas formas de conversar.</p> <p>Trabajar con los participantes los tiempos de conversación que utilizamos.</p> <p>-Establecer conclusiones sobre los tipos de conversación.</p> <p>Poner en práctica el estilo de entablar una conversación asertiva.</p>	
--	--	--	--



SESIÓN DE APRENDIZAJE 02

Título de la sesión de aprendizaje : Escucha activa

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 06 de noviembre

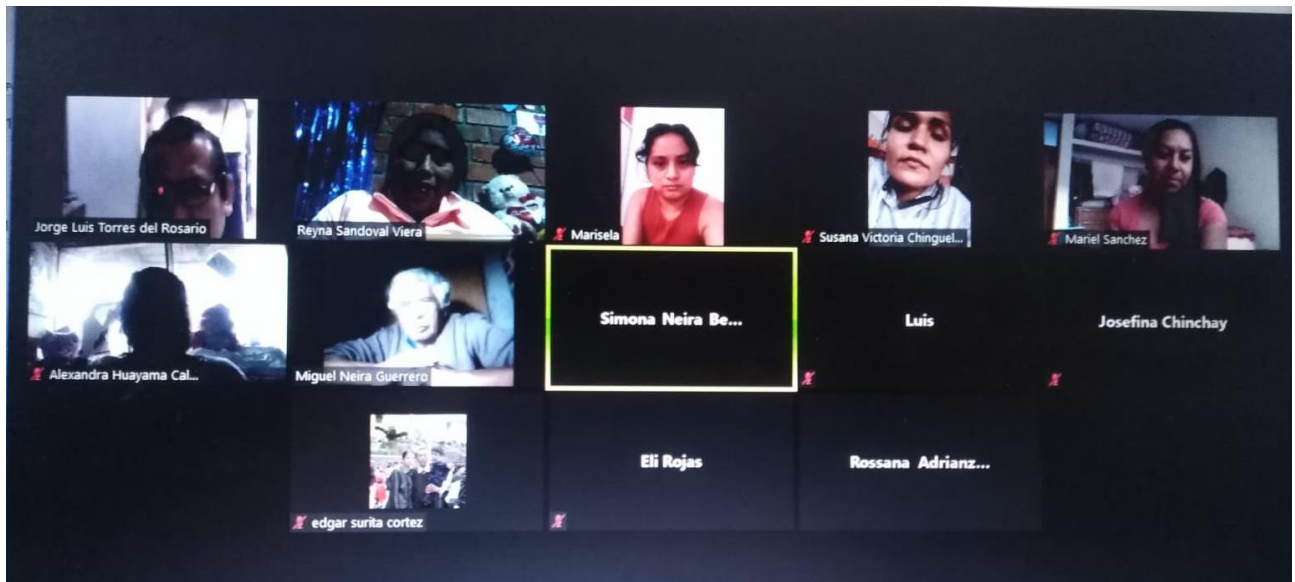
Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Mejorar la escucha activa con los docentes de la Institución Educativa.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias de una escucha activa con los compañeros docentes. - Conceptualizar la escucha activa - Aplicar las estrategias de una escucha activa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de la escucha activa. - Formas de una buena escucha activa para mejorar las habilidades sociales: <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dinámica: Yo escucho como David. - Iniciar el tema con planteamientos de una buena escucha activa. - Lluvia de ideas para una escucha activa. <p><u>Reflexión</u></p> <p>Video: diferencia entre oír y escuchar</p> <p>¿Cuáles son las formas más adecuadas para una escucha activa?</p> <p>¿Qué formas de escucha activa utilizas para comunicarte con los compañeros?</p> <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias de escucha activa a los demás. - Establecer semejanzas y diferencias de una escucha activa entre los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Materiales concretos. - Zoom. - WhatsApp - PPT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce conceptos de una buena escucha activa. - Describe las formas de una escucha activa desarrolladas en la sesión. - Adapta las estrategias de una correcta escucha activa a los demás.

		<ul style="list-style-type: none"> - Determinar las características de una escucha activa. Aplicación - Dialogar sobre las diversas formas de una escucha activa. - Trabajar con los participantes los tipos de escucha activa. - Establecer conclusiones sobre las formas de una escucha activa. - Poner en práctica el estilo o forma de una escucha activa. 		
--	--	---	--	--



SESIÓN DE APRENDIZAJE 03

Título de la sesión de aprendizaje: Adaptación al entorno.

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 09 de noviembre

Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Mejorar en disponernos para adaptarnos al entorno a través de las habilidades sociales con los docentes de la Institución Educativa.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias de Adaptación al entorno. - Conceptualizar las estrategias de Adaptación al entorno. - Aplicar las estrategias de Adaptación al entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de Adaptación al entorno. - Tipos de Adaptación al entorno. • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos. • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dinámica: esta es la gente que alaba al Señor - Iniciar el tema con planteamientos de los problemas de adaptación al entorno. - Lluvias de ideas para una adaptación al entorno. <p><u>Reflexión</u></p> <p>¿Cuáles son las estrategias de adaptación al entorno? ¿Qué tipos adaptación al entorno cococemos?</p> <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias de una adaptación al entorno. - Establecer semejanzas y diferencias de una adaptación al entorno. - Determinar las características de una adaptación al entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Materiales concretos. - Zoom. - WhatsApp - PPT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce los tipos de adaptación al entorno. - Describe las estrategias de una Adaptación al entorno. - Adapta las estrategias de adaptación al entorno.

		<p>Aplicación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dialogar sobre las diversas formas de adaptación al entorno. - Trabajar con los participantes los tipos de Adaptación al entorno. -Establecer conclusiones sobre los tipos de Adaptación al entorno. - Poner en práctica el estilo de adaptación al entorno. 		
--	--	---	--	--

The image shows a Zoom meeting interface. On the left, a PowerPoint presentation is displayed. The slide title is "Bienvenidos" and the subtitle is "3er. Taller de habilidades sociales". The presentation is titled "TALLER # 3 - PowerPoint (Error de activación de productos)".

On the right, a grid of participants is visible. The participants listed are:

- Simona Neira Bermeo
- Jorge Luis Torres ...
- SUSANA VICTO...
- Marisela
- Alexandra Huayam...
- Josefina Chinchay
- Miguel Neira Gu...
- Mariel Troncos

SESIÓN DE APRENDIZAJE 04

Título de la sesión de aprendizaje: Pedir y agradecer

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 13 de noviembre

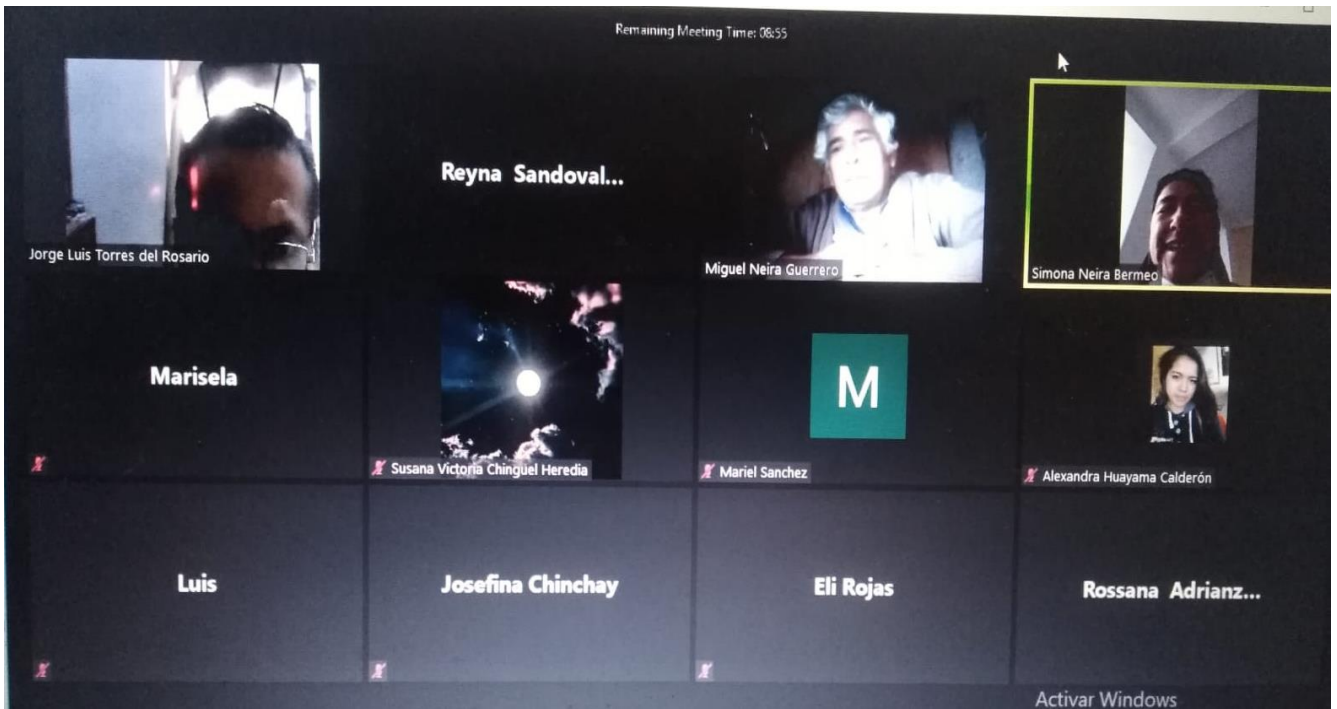
Duración : 35 minutos

Método: Virtual, vía zoom.

Objetivo: Mejorar la actitud de saber pedir y agradecer con los docentes de la institución.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias de saber pedir y agradecer. - Conceptualizar las estrategias de saber pedir y agradecer - Aplicar las estrategias para saber pedir y agradecer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de saber pedir y agradecer. - Tipos de saber pedir y agradecer: <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos. • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciar el tema con planteamientos de problemas que se dan en el entorno sobre saber pedir y agradecer. - Lluvias de ideas para saber pedir y agradecer. <p><u>Reflexión</u></p> <p>¿Cuáles son las estrategias de saber pedir y agradecer?</p> <p>¿Qué formas podemos aplicar para saber pedir y agradecer?</p> <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias de saber pedir y agradecer. - Establecer semejanzas y diferencias de saber pedir y agradecer. - Determinar las características de cada una de las formas de saber pedir y agradecer. <p><u>Aplicación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dialogar sobre las diversas formas de saber pedir y agradecer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Materiales concretos. - Zoom. - WhatsApp - PPT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce formas de saber pedir y agradecer. - Describe las estrategias de saber pedir y agradecer. - Adapta las estrategias de saber pedir y agradecer.

		<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar con los participantes las claves saber pedir y agradecer. - -Establecer conclusiones sobre las formas de saber pedir y agradecer <p>Poner en práctica el estilo de saber pedir y agradecer.</p>		
--	--	---	--	--



SESIÓN DE APRENDIZAJE 05

Título de la sesión de aprendizaje: Capacidad de convicción al participar.

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 16 de noviembre

Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Mejorar la capacidad de convicción al participar en una reunión o encuentro.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
<p>- Conocer las estrategias de : la capacidad de convicción al participar.</p> <p>- Conceptualizar las estrategias de la capacidad de convicción al participar.</p> <p>- Aplicar las estrategias de la capacidad de convicción al participar.</p>	<p>Estrategias de forma no verbal que está atento a lo que dice la otra persona.</p> <p>- Tipos de forma no verbal que está atento a lo que dice la otra persona para mejorar las habilidades sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos. • Compromiso 	<p>Experiencia Previas</p> <p>- Iniciar el tema con planteamientos de problemas que se presentan en la capacidad de convicción al participar.</p> <p>- Lluvias de ideas para expresar las formas de una buena capacidad de convicción al participar.</p> <p>Reflexión</p> <p>¿Cuáles son las estrategias la una buena capacidad de convicción al participar?</p> <p>¿Qué tipos de la capacidad de convicción al participar.</p> <p>Conceptualización</p> <p>- Conceptualizar las diferentes estrategias de la capacidad de convicción al participar.</p> <p>- Establecer semejanzas y diferencias la capacidad de convicción al participar.</p> <p>- Determinar las</p>	<p>- Instrumento de evaluación inicial.</p> <p>- Computador</p> <p>- Web</p> <p>- Celulares</p> <p>- Material</p> <p>es concretos</p> <p>- Zoom.</p> <p>- WhatsApp</p> <p>- PPT.</p>	<p>-Conoce conceptos de la capacidad de convicción al participar.</p> <p>- Describe las estrategias de la capacidad de convicción al participar.</p> <p>- Adapta las estrategias la capacidad de convicción al participar.</p>

	os	<p>características de la capacidad de convicción al participar.</p> <p>Aplicación -Dialogar sobre las diversas formas de una capacidad de convicción al participar.</p> <p>Trabajar con los participantes las formas de una capacidad de convicción al participar.</p> <p>- -Establecer conclusiones sobre la capacidad de convicción al participar</p> <p>Poner en práctica el estilo correcto de la capacidad de convicción al participar.</p>		
--	----	--	--	--

The image shows a Zoom meeting interface. At the top, there are three video thumbnails: 'CONVENTO', 'Mariel Sanchez', and 'Reyna Sandoval...'. A 'Vista' button is visible on the right. Below the thumbnails, a presentation slide is displayed, showing a landscape with a suspension bridge and the word 'Participación' at the bottom. A timer indicates 'Tiempo restante de la reunión: 04:30'. On the right side, a 'Participantes' list is visible, containing the following names: CONVENTO (Yo), Reyna Sando... (Anfitrió), Rossana Adrianzen, Alexandra Huayama Cal, Eli Rojas, Jorge Luis Torres del Ro:, Luis, Mariel Sanchez, Marisela, and Susana Victoria Chinque.

SESIÓN DE APRENDIZAJE 06

Título de la sesión de aprendizaje: Dar y seguir instrucciones

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 20 de noviembre

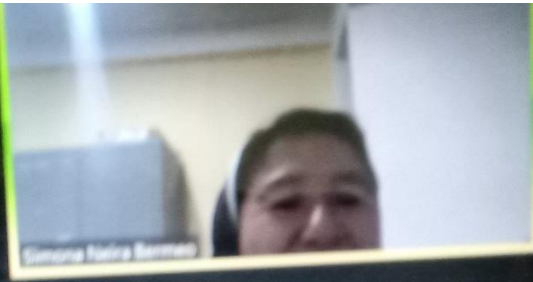
Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Optimizar la estrategia en dar y seguir instrucciones a través de actividades.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
<p>- Conocer las estrategias de Dar y seguir instrucciones.</p> <p>- Conceptualizar las estrategias de dar y seguir instrucciones.</p> <p>- Aplicar las estrategias de dar y seguir instrucciones.</p>	<p>- Estrategias de la conversación</p> <p>- Tipos de la conversación para mejorar las habilidades sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda • Escribamos • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previa</u></p> <p>- Iniciar el tema con planteamientos de problemas de dar y seguir instrucciones.</p> <p>- Lluvias de ideas para dar y seguir instrucciones..</p> <p><u>Reflexión</u></p> <p>¿Cuáles son las estrategias de dar y seguir instrucciones?</p> <p>¿Qué formas se pueden aplicar al dar y seguir instrucciones.?</p> <p><u>Conceptualización</u></p> <p>Conceptualizar las diferentes estrategias de dar y seguir instrucciones.</p> <p>- Establecer semejanzas y diferencias al dar y seguir instrucciones.</p> <p>- Determinar las características de dar y seguir instrucciones.</p> <p><u>Aplicación</u></p> <p>-Dialogar sobre los diversas formas de dar y seguir instrucciones.</p> <p>- Trabajar con los participantes los diversos temas de dar y seguir instrucciones.</p> <p>-Establecer conclusiones sobre dar y seguir instrucciones.</p> <p>Poner en práctica un tema de dar y seguir instrucciones.</p>	<p>- Instrumento de evaluación inicial.</p> <p>- Computador</p> <p>- Web</p> <p>- Celulares</p> <p>- Materiales concretos.</p> <p>- Zoom.</p> <p>-WhatsApp</p> <p>- PPT.</p>	<p>-Conoce temas sobre dar y seguir instrucciones.</p> <p>- Describe las estrategias de dar y seguir instrucciones.</p> <p>- Adapta las estrategias sobre dar y seguir instrucciones?</p>

Galaxy J8



Simona Paola Barrios

Hile García

Zapata Espinoz...

SESIÓN DE APRENDIZAJE 07

Título de la sesión de aprendizaje: Comprender los propios sentimientos de los demás

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 23 de noviembre

Duración : 35 minutos

Método: Virtual, vía zoom.

Objetivo: Comprender los propios sentimientos y de los demás a través de las habilidades sociales.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
--------------	------------	---------------------------	----------	--------------------------------------

<p>- Conocer las estrategias de comprender los propios sentimientos y de los demás.</p> <p>- Conceptualizar las estrategias de comprender los propios sentimientos y de los demás.</p> <p>- Aplicar las estrategias de comprender los propios sentimientos y de los demás.</p>	<p>Estrategias de Comprender los propios sentimientos y de los demás.</p> <p>- Tipos de Comprender los propios sentimientos y de los demás:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda . • Escribamos. • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Canto: amar es entregarse. - Iniciar el tema con planteamientos de problemas de saber comprender los propios sentimientos y de los demás. - Lluvia de ideas para comprender los propios sentimientos y de los demás. <p><u>Reflexión</u></p> <p><u>Video:</u> Inteligencia Emocional • Cómo Controlar las Emociones (libro inteligencia emocional- de Daniel Goleman) ¿Cuáles son las estrategias para comprender los propios sentimientos y de los demás? ¿Qué formas conocemos para comprender los propios sentimientos y de los demás?</p> <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias para comprender los propios 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Materiales concretos. - Zoom. -WhatsApp - PPT. 	<p>-Conoce conceptos de comprender los propios sentimientos y de los demás.</p> <p>- Describe las estrategias de comprender los propios sentimientos y de los demás.</p> <p>- Adapta las estrategias para comprender los propios sentimientos y de los demás.</p>
--	--	--	---	---

		<p>sentimientos y de los demás.</p> <ul style="list-style-type: none">- Establecer semejanzas y diferencias para comprender los propios sentimientos y de los demás.- Determinar las características para comprender los propios sentimientos y de los demás. <p><u>Aplicación</u></p> <ul style="list-style-type: none">-Dialogar sobre las diversas formas de comprender los propios sentimientos y de los demás.- Trabajar con los participantes para comprender los propios sentimientos y de los demás. <p>-Establecer conclusiones para comprender los propios sentimientos y de los demás.</p> <p>Poner en práctica la capacidad de comprender los propios sentimientos y de los demás.</p>		
--	--	---	--	--

INTRODUCCIÓN:

Podemos resumir que las HABILIDADES SOCIALES SON:

- Comportamientos recompensados por los demás.
- Formas de interacción que generan beneficios personales y para los demás.
- CONDUCTAS VERBALES Y NO VERBALES que influyen en las respuestas de otros.
- Respuestas orientadas a metas y SUSCEPTIBLES DE SER APRENDIDAS. se escucha
- Capacidades para inducir respuestas deseables en los demás.



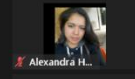
Simona Neira B...



Jorge Luis T...

Miguel Neira Gu...

Mariel Troncos



Alexandra H...

SUSANA VICTO...

SESIÓN DE APRENDIZAJE 08

Título de la sesión de aprendizaje: Expresar los propios sentimientos

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 27 de noviembre

Duración : 35 minutos

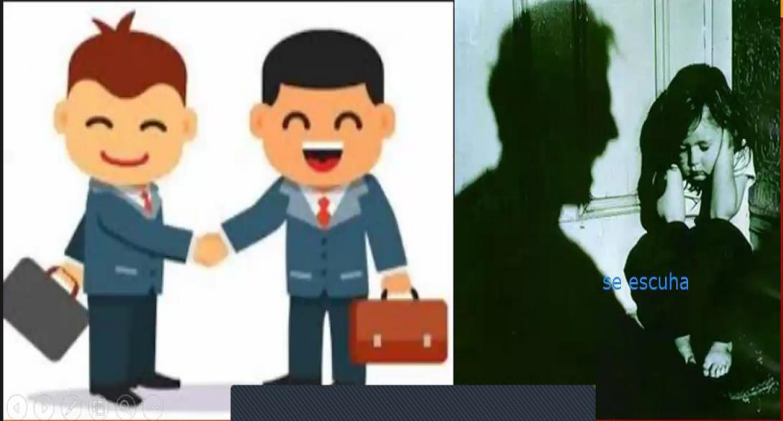
Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Mejorar nuestra actitud al expresar nuestros propios sentimientos.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias de expresar los propios sentimientos. - Conceptualizar las estrategias para expresar los propios sentimientos. - Aplicar las estrategias para expresar los propios sentimientos. 	<p>Estrategias para expresar los propios sentimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formas para expresar los propios sentimientos: • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos. • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciar el tema con planteamientos de problemas para expresar los propios sentimientos. - Lluvias de ideas para expresar los propios sentimientos. <p><u>Reflexión</u></p> <p>Video: Trabaja las emociones (Daniel Martínez Lara)</p> <p>¿Cuáles son las estrategias para expresar los propios sentimientos? ¿Qué formas utilizas para expresar los propios sentimientos?</p> <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias para expresar los propios sentimientos. - Establecer semejanzas y diferencias para expresar los propios sentimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Material - Zoom. - WhatsApp - PPT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce conceptos para expresar los propios sentimientos. - Describe las estrategias para expresar los propios sentimientos. - Adapta las estrategias para expresar los propios sentimientos.

		<p>- Determinar las características para expresar los propios sentimientos.</p> <p>Aplicación</p> <p>-Dialogar sobre las diversas formas de expresar los propios sentimientos.</p> <p>- Trabajar con los participantes para expresar los propios sentimientos.</p> <p>-Establecer conclusiones sobre expresar los propios sentimientos.</p> <p>Poner en práctica el expresar los propios sentimientos.</p>		
--	--	---	--	--

Somos responsables de lo que hacemos



se escucha

Simona Neira B...

Jorge Luis T...

Miguel Neira Gu...

Mariel Troncos

Alexandra H...

Josefina Chinchay

SESIÓN DE APRENDIZAJE 09

Título de la sesión de aprendizaje: Negociación

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 30 de noviembre

Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo: Perfeccionar los procesos de Negociación a través de las habilidades sociales.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
--------------	------------	---------------------------	----------	--------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias de negociación. - Conceptualizar las estrategias de negociación. - Aplicar las estrategias de negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de la negociación. - Tipos de la negociación : • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos. • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dinámica: Da la mano - Iniciar el tema con planteamientos de problemas que se dan en la negociación. - Lluvias de ideas para mantener una buena negociación. <p><u>Reflexión</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las estrategias de la negociación? ¿Qué tipos de negociación practicas con los docentes? <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias de negociación. - Establecer semejanzas y diferencias de negociación. - Determinar las características de negociación. <p><u>Aplicación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Dialogar sobre las diversas formas de negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Materiales - Zoom. - WhatsApp - PPT. 	<ul style="list-style-type: none"> -Conoce conceptos de negociación. - Describe las estrategias de negociación. - Adapta las estrategias de negociación.
--	--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar con los participantes los tiempos de negociación. - Establecer conclusiones sobre negociación. - Poner en práctica el estilo de negociación. 	
--	--	---	--

Grabación

Negociación

Participantes

Q Buscar un participante

- C CONVENTO (Yo)
- Reyna Sando... (Anfitrión)
- Alexandra Huayama Cal
- ER Eli Rojas
- J Jeniffer
- JL Jorge Luis Torres del Ro
- L Luis
- M Mariel Sanchez
- M Marisela
- RA Rossana Adrianzen

Invitar Mudo Me

SESIÓN DE APRENDIZAJE 10

Título de la sesión de aprendizaje: Autocontrol

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 02 de diciembre

Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Optimalizar las buenas relaciones a través del autocontrol.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
---------------------	-------------------	----------------------------------	-----------------	---

<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias autocontrol. - Conceptualizar las estrategias autocontrol. - Aplicar las estrategias de autocontrol. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de autocontrol. - Tipos de autocontrol: <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos. • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciar el tema con planteamientos de autocontrol. - Lluvias de ideas para alcanzar el autocontrol. <p><u>Reflexión</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las estrategias del autocontrol? ¿Qué tipos de autocontrol conoces? <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias de autocontrol. - Establecer semejanzas y diferencias de autocontrol. - Determinar características de las de autocontrol. <p><u>Aplicación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dialogar sobre las diversas formas de autocontrol. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Materiales concretos. - Zoom. - WhatsApp - PPT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce conceptos de autocontrol. - Describe las estrategias de autocontrol. - Adapta las estrategias autocontrol.
--	---	---	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar con los participantes los tiempos de autocontrol. -Establecer conclusiones sobre los tipos de autocontrol. - Poner en práctica el estilo de autocontrol. 		
--	--	---	--	--

Grabación Vista

Las emociones básicas son:

NEGATIVAS

MIEDO, IRA,
ansiedad,
TRISTEZA,
vergüenza, **ASCO**

AMBIGUAS

SORPRESA,
ESPERANZA,
COMPASIÓN.

POSITIVAS

ALEGRIA,
AMOR,
FELICIDAD,
HUMILIDAD

ESTÉTICAS

DEPORTIVA,
ARTÍSTICA,
SENSITIVA

SESIÓN DE
APRENDIZAJE 11

Título de la sesión de aprendizaje: Manejo de la presión de grupo

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 04 de diciembre

Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Mejorar la conducción de manejo de la presión de grupo para evitar el estrés.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias de manejo de la presión de grupo. - Conceptualizar las estrategias de manejo de la presión de grupo. - Aplicar las estrategias del manejo de la presión de grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de la presión de grupo - Tipos de la presión de grupo: <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciar el tema con planteamientos de problemas de manejo de la presión de grupo. - Lluvia de ideas para manejo de la presión de grupo. <p><u>Reflexión</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las estrategias de la manejo de la presión de grupo? ¿Qué tipos de manejo de la presión de grupo? <p><u>Conceptualización</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar las diferentes estrategias del manejo de la presión de grupo. - Establecer semejanzas y diferencias de manejo de la presión de grupo. - Determinar las 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de evaluación inicial. - Computador - Web - Celulares - Material - Zoom. - WhatsApp 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce conceptos de manejo de la presión de grupo. - Describe las estrategias de manejo de la presión de grupo. - Adapta las estrategias de manejo de la presión de grupo.

		<p>características de manejo de la presión de grupo.</p> <p>Aplicación -Dialogar sobre las diversas formas de manejo de la presión de grupo.</p> <p>- Trabajar con los participantes los tipos de manejo de la presión de grupo. -Establecer conclusiones sobre el manejo de la presión de grupo. Poner en práctica el manejo de la presión de grupo.</p>	- PPT.	
--	--	--	--------	--



Simona Neira Bermeo

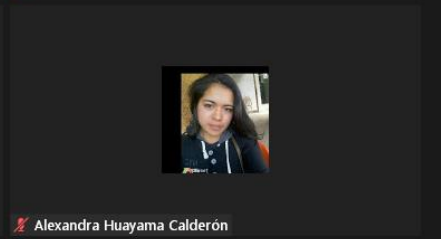


Jorge Luis Torres del Rosario

Mariel Troncos

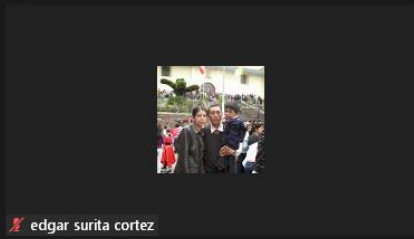
SUSANA VICTO...

Marisela



Alexandra Huayama Calderón

Miguel Neira Gu...



edgar surita cortez

John

Activar mi audio (Alt+A). O bien mantenga presionada la

SESIÓN DE APRENDIZAJE 12

Título de la sesión de aprendizaje: Solución de problemas

Datos informativos:

Institución Educativa : I. E. Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo-Huancabamba.

Área curricular : Habilidades sociales para un buen clima Institucional.

Fecha : 07 de diciembre

Duración : 35 minutos

Método : Virtual, vía zoom.

Objetivo : Mejorar la Solución de problemas a través de la aplicación de habilidades sociales.

Competencias	Contenidos	Actividades Metodológicas	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación
---------------------	-------------------	----------------------------------	-----------------	---

<p>- Conocer las estrategias de solución de problemas.</p> <p>- Conceptualizar las estrategias de solución de problemas.</p> <p>- Aplicar las estrategias de la Solución de problemas.</p>	<p>- Estrategias de solución de problemas.</p> <p>- Tipos de la solución de problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo abierto. • Mesa redonda. • Escribamos. • Compromisos 	<p><u>Experiencia Previa</u></p> <p>- Iniciar el tema con planteamientos de solución de problemas.</p> <p>- Lluvias de ideas para solución de problemas.</p> <p><u>Reflexión</u></p> <p>¿Cuáles son las estrategias de solución de problemas?</p> <p>¿Qué tipos de solución de problemas aplicas con los demás?</p> <p><u>Conceptualización</u></p> <p>- Conceptualizar las diferentes estrategias de solución de problemas.</p> <p>- Establecer semejanzas y diferencias para una solución de problemas.</p> <p>- Determinar las características de solución de problemas.</p> <p><u>Aplicación</u></p> <p>-Dialogar sobre las diversas formas de solución de problemas.</p>	<p>- Instrumento de evaluación inicial.</p> <p>- Computador</p> <p>- Web</p> <p>- Celulares</p> <p>- Materiales</p> <p>- Zoom.</p> <p>- WhatsApp</p> <p>- PPT.</p>	<p>-Conoce conceptos de solución de problemas.</p> <p>- Describe las estrategias de solución de problemas.</p> <p>- Adapta las estrategias de solución de problemas.</p>
--	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar con los participantes solución de problemas. -Establecer conclusiones sobre solución de problemas. - Poner en práctica el estilo de solución de problemas. 		
--	--	---	--	--

Gracias por su participación

se escucha

Simona Neira Berm...

Jorge Luis Torre...

SUSANA VICTO...

Marisela

Alejandra Huaya...

Josefina Chinchay

Miguel Neira Gu...

Mariel Troncos

edgar surita cort...

ANEXO N° 5: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Institución Educativa Pública
"PEDRO POTENCIANO CHOQUEHUANCA"
ULPAMACHE – SONDRILLO
Innovación, Creatividad y Valores
"Año de la Universalización de la Salud"



AUTORIZACIÓN

FANNY CECILIA SAAVEDRA GUERRERO, quien suscribe, Directora de la I.E. "Pedro Potenciano Choquehuanca", Distrito de Sondorillo- Huancabamba, en vista del expediente N° 0231 presentada por la Profesora SIMONA NEIRA BERMEO, quien solicita autorización para realizar una investigación con los Docentes de la Institución de tipo Pre experimental, en esta institución, a lo cual mi despacho,

AUTORIZA:

A la profesora SIMONA NEIRA BERMEO a aplicar el proyecto de investigación denominado "Habilidades sociales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Pedro Potenciano Choquehuanca. Sondorillo- Huancabamba 2020", para lo cual se le debe brindar todas las facilidades que el caso amerite, ya que redundará en beneficio de la Institución Educativa, debiendo a la vez, una vez concluido el trabajo, hacer conocer los resultados finales, que permitan implementar las recomendaciones que se considera pertinente.

Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada, para los fines que considere conveniente.

Huancabamba, 26 de octubre del 2020

