



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de  
educación primaria, Trujillo – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN EDUCACIÓN

**AUTORA:**

Benites Morillas, Haydee Aurora (código ORCID [0000-0001-5403-6680](https://orcid.org/0000-0001-5403-6680))

**ASESORA:**

Dra. Valverde Zavaleta, Silvia Ana ( código ORCID [0000-0001-5876-903X](https://orcid.org/0000-0001-5876-903X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2022

## Dedicatoria

A mi esposo, con amor y admiración, por sus enormes esfuerzos y apoyo incondicional; en la realización de mis estudios profesionales para contribuir a una educación de mayor calidad, a favor de los jóvenes del Perú.

A mis hijos, que son el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ellos fueron quienes me dieron su amor y comprensión para poderlos superar, quiero también dejar a cada uno de ellos una enseñanza que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para poderlo lograr

Haydee

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por regalarme el don de la vida y permitirme la oportunidad de seguir fortaleciendo mi formación profesional.

Al Dr. Cesar Acuña Peralta Rector de la Universidad César Vallejo por su apoyo para poder realizar este doctorado.

Con gratitud y reconocimiento a todos los profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, Sección de Educación e idiomas, por su valiosa contribución en mi formación académica. En especial a la Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta, por su apoyo en el proceso de elaboración en mi trabajo de investigación, quien con su sabiduría, paciencia y empatía ha sabido encaminar al éxito el presente estudio.

Igualmente, a todas las personas que en forma noble y desprendida han contribuido a la realización de esta tesis profesional.

La autora.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	37
VIII. PROPUESTA:.....	38
REFERENCIAS: .....	40
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Niveles de las habilidades sociales en el personal docente de educación primaria Trujillo - 2021 .....	20
<b>Tabla 2</b> Niveles de las dimensiones de la variable habilidades sociales en el personal docente de educación primaria, Trujillo – 2021 .....	21
<b>Tabla 3</b> Niveles del clima laboral en el personal de educación primaria, Trujillo - 2021 .....	22
<b>Tabla 4</b> Nivel del clima laboral en cada una de sus dimensiones en el personal docente de educación primaria, Trujillo - 2021 .....	23
<b>Tabla 5</b> Prueba de normalidad para determinar la prueba de hipótesis .....	24
<b>Tabla 6</b> Relación entre las habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo - 2021 .....	25
<b>Tabla 7</b> Relación entre habilidades sociales con las dimensiones del clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo - 2021 .....	26

## Resumen

El estudio tiene como propósito fundamentar la correlación de Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo – 2021. El estudio fue correlacional; con una muestra de 31 docentes del nivel primaria de la institución educativa Javier Heraud. El instrumento utilizado en el recojo de la información de habilidades Sociales fue el cuestionario de Gismero (2006) y para el clima Laboral es el propuesto por Palma (2014). Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y se evaluó la confiabilidad mediante alfa de Cronbach siendo los resultados: habilidades sociales 0.990 y convivencia escolar de 0.964. La técnica de recolección fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario para las dos variables. <Después del procesamiento y análisis de los resultado concluimos que existe relación significativa ( $r=0.705^{**}$ ;  $p<.05$ ) entre habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo – 2021. Estos resultados indican que a mejor manejo habilidades sociales mejor clima laboral.

**Palabras clave:** habilidades sociales, dimensiones de las habilidades sociales, clima laboral, dimensiones del clima laboral.

## Abstract

The study aims to establish the correlation of social skills and work climate in the teaching staff of primary education, Trujillo-2021. The study was correlational; with a sample of 31 teachers of the primary level of the educational institution Javier Heraud. The instrument used in the collection of social skills information was the questionnaire of Gismero (2006) and for the work environment is the one proposed by Palma (2014). The instruments were validated by expert judgment and reliability was evaluated using Cronbach's alpha being the results: social skills 0.990 and school coexistence 0.964. The collection technique was the survey, and the instrument the questionnaire for the two variables. After processing and analyzing the results we conclude that there is a significant relationship ( $r = 0.705^{**}$ ;  $p < .05$ ) between social skills and work climate in primary education teachers, Trujillo – 2021. These results indicate that mejon manages social skills better work environment.

Keywords: social skills, dimensions of social skills, working climate, dimensions of the working climate.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los aspectos personales de cada ser humano como el carácter, emociones, relaciones interpersonales, asertividad, habilidades sociales, entre otros están íntimamente relacionados con el entorno laboral. Esa característica propia de cada ser humano trae como consecuencias dificultades en las relaciones humanas y una serie de inconvenientes en el área donde labora. Por esos motivos, existen algunas investigaciones que reflejan la estrecha correlación entre habilidades sociales y clima laboral. Udem y For Business (2020), el último informe realizado precisa que las habilidades del futuro para aprender destinado a entornos laborales son la innovación, gestión del cambio y comunicación". Es decir, todas las personas que nos desenvolvemos en un ambiente laboral debemos desarrollar y practicar esas habilidades. La misma fuente afirma que "esas destrezas se convierten en pieza clave para el avance y éxito de cualquier organización; además la complementan la inteligencia emocional y la mentalidad de desarrollo". A su vez Ucrós y Gamboa (2020) expresan, que el clima laboral a partir del enfoque de factores organizacionales, cada organización tiene sus propias características que afectan su ámbito, ya que estas influyen de manera significativa en el desempeño del colaborador al hacer sus ocupaciones laborales. Por otro lado, Machuca y Pajares (2016) mencionan que la trascendencia del clima laboral se fundamenta en la denominación que este actúa sobre la conducta del recurso humano. Una organización con un ambiente bastante riguroso y con muchas presiones al personal docente, solo obtendrá una adaptación a corto plazo, pero en un mundo cambiante necesita proyectarse con autonomía a extenso plazo. Sin embargo, al indagar diversas fuentes de investigación realizados a nivel nacional, se puede afirmar que es difícil encontrar estudios académicos que indagaran sobre la producción científica en habilidades sociales; esta postura no favorece al avance científico, ni el planteamiento de propuestas metodológicas y políticas que puedan ayudar en la solución de problemas, aun cuando algunos científicos señalan favorece la salud psíquica de todo ser humano si desarrollan sus habilidades sociales. Así mismo se ha tenido que implementar ciertos cambios en las instituciones educativas como la forma de relacionarse el equipo directivo, docentes, padres de familia y administrativos para lograr aprendizajes

pertinentes y de calidad teniendo mucho que ver en demasía del clima laboral. A todo lo mencionado, el Ministerio de Educación (2014) en marco del buen desempeño directivo, en una de sus competencias promueve la democracia con participación de toda la comunidad educativa y la sociedad en su conjunto a favor del logro de los aprendizajes, así como un clima laboral con base en el estímulo, respeto, la colaboración recíproca y el reconocimiento a la pluralidad, pese a esto hay muchas instituciones todavía poseen debilidades y el problema es la carencia de una buena de comunicación horizontal. Aquello imposibilita que los profesores se sientan parte del proyecto educativo institucional y se involucren en el logro de las metas institucionales. Por esto, se afirma que el clima laboral es uno de los puntos más significativos para una institución educativa, debido a que es el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la institución, puesto que afectan de forma directa en el buen desempeño de los docentes. Esta problemática, no es ajena a lo que acontece en la Institución Educativa Javier Heraud de la ciudad de Trujillo, en la cual, a lo largo de las labores académicas en los últimos años, se ha percibido que ciertos maestros no se integran, no coordinan, no existe trabajo en equipo y las relaciones interpersonales se tornan agresivas entre pares. Además, el clima institucional se torna día a día desfavorable, incompresibles y poco afectivo. Todo ello genera desmotivación, falta de coordinación y bajo nivel de trabajo en equipo. En consecuencia, se afirma con certeza y convencimiento sobre la importancia del decisivo papel del manejo de habilidades sociales para un buen clima laboral. Ante esta situación, se propuso el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el clima laboral del personal docente de educación primaria de la IE “Javier Heraud” de Trujillo-2021? El presente estudio se justificó en lo teórico, busca contribuir con nuevos conocimientos sobre Habilidades sociales y clima laboral en la institución educativa Javier Heraud, para comparar sus resultados con otras realidades en los que se manifiestan la relación de estas dos variables, para así poder corroborar o contrastar si se afirma o se rechazan las evidencias de la relación directa entre estas dos variables, en lo práctico, se hace por que existe la necesidad de mejorar el manejo de las habilidades sociales entre maestros de la institución educativa Javier Heraud y logre aplicar estrategias de intervención atreves de planes de mejora y se encauce en

conseguir un óptimo clima laboral entre profesores de esta institución educativa, metodológicamente ayudara a obtener los instrumentos o cuestionarios validados y con su confiabilidad estadística, de forma que otros estudiosos de dichos temas similares o afines puedan aplicar con consistencia científica para obtener datos validos si estudian dichos constructos, también porque será un modelo o guía metodológica de investigación en el proceso investigativo, así como en su marco referencial de este estudio y en lo social posibilitara que al saber el diagnóstico de los niveles de las habilidades sociales y de una sana convivencia laboral, los maestros logren mejorar su proceder y comportamiento dentro de la escuela, como en su familia y que su dominio se amplié para conformar una sociedad justa y digna de ser disfrutada. Igualmente nos ayudará conocer los múltiples estratos sociales de los maestros, para comprender el significado de los factores sociales inherentes en el quehacer educativo. Al respecto es importante mencionar que, el presente estudio establece como objetivo general: “Determinar la relación existente entre habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, de la IE “Javier Heraud” de Trujillo-2021” y como objetivos específicos: Determinar el nivel de habilidades sociales y sus dimensiones en el personal docente de educación primaria, Trujillo-2021; determinar el nivel del clima laboral y sus dimensiones en el personal docente de educación primaria, Trujillo-2021; determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y las dimensiones del clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo-2021; y como hipótesis son las siguientes:  $H_i$ : Las habilidades sociales se relaciona en forma directa y significativa con el clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo-2021 y  $H_0$  las habilidades sociales no se relacionan en forma directa y significativa con el clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo-2021.

## II. MARCO TEÓRICO.

Para redactar nuestro marco teórico se ha realizado revisiones de diferentes documentaciones sobre las habilidades sociales y clima laboral, a continuación presentamos los siguientes trabajos previos internacionales que darán más consistencia a nuestra investigación Pilligua y Arteaga (2018) Desarrollaron la Investigación con el propósito, determinar en qué medida el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cía. Ltda- Ecuador, se convierte factor clave del clima laboral. La empresa está integrada por 87 personas cuyo centro de operaciones está en el área de producción, lugar donde se han presentado la problemática que es motivo de estudio, la misma que consiste en carencia para sus trabajadores de ambientes adecuados; además de que los directivos de la empresa reclaman ventas y productos en el menor tiempo posible, dejando de lado las medidas a favor del trabajador. El estudio fue descriptivo-cualitativo, con una muestra probabilística, obteniendo como resultados un clima laboral no adecuado en los trabajadores, lo cual impacta negativamente en la productividad de la empresa. Para ello concluye que, para mejorar la productividad en las organizaciones se tiene que facilitar ambientes laborales adecuados a los empleados. Noboa et al, (2018) El estudio tiene como propósito fundamentar la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del Ecuador del grupo de la construcción. El estudio fue correlacional; con una muestra de 250 empleados del ramo de la construcción; el instrumento utilizado en el recojo de la información del clima organizacional es propuesto por Ortega (2018) y satisfacción laboral Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ), dichos instrumentos previamente fueron validados.; al procesar la información se determina que existe correlación positiva entre ambas variables, llegando a la conclusión que este tipo de investigaciones son relevantes y servirán a las empresas mejorar su clima organizacional para una deseable satisfacción laboral en sus empleados, además le va a permitir proponer y ejecutar planes de acción. Por otro lado, tenemos a Delgado y Tapia (2017).en su trabajo titulado “Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos”; tiene como propósito indagar el significado del constructo “habilidades sociales”, la muestra de conveniencia de 237 individuos (alumnos, docentes y académicos)

en la región de Araucanía-Chile, con muestreo no probabilístico y diseño descriptivo; la técnica utilizada fue la de redes semánticas naturales en todos los grupos, cuyos resultados han permitido concluir que las habilidades de comunicación, empatía y solidaridad para todos los integrantes son las más relevantes. A su vez, Barrientos (2016) El presente estudio tiene por finalidad principal saber la correlación existente de las capacidades socioemocionales de los docentes del segundo ciclo en educación inicial con su habilidad para dirigir el clima social y emocional del aula, para la indagación de las capacidades sociales y emocionales de los docentes y su relación con el clima laboral instaurado en el desarrollo de sus clases se hizo un análisis de dichos factores en mención; el estudio es cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, la muestra estuvo constituida de 68 aulas de los centros infantiles del área territorial oeste de la congregación de Madrid; la información recogida del progreso de sus capacidades y su nivel de adquisición de habilidades sociales de los maestros se hizo a través de un listado de autoevaluación, en la investigación al contrastar las respuestas de los docentes, los resultados muestran que la capacidad social y emocional con el clima de aula no siempre hay una relación directa; los docentes que fueron o no capacitados en inteligencia emocional y su capacidad de apoyar a sus estudiantes, en el manejo de sus conductas en forma positiva, ni fomentar capacidades lingüísticas y el desarrollo cognitivo de sus alumnos la correlación son negativas. En el ámbito nacional se tiene a Rentería (2018) La presente investigación tiene como propósito plantear un programa de desarrollo de habilidades sociales para optimizar la convivencia escolar en profesores, alumnos y alumnas de la I.E “Santa Lucía” de Ferreñafe con la propuesta de un programa de habilidades sociales, referidos a los contenidos de orientación educativa, acuerdos de convivencia y normatividad legal vinculadas proteger de los derechos del niño y adolescente; en cuanto a la metodología es una investigación básica, así como la construcción de instrumentos de medición como son los cuestionarios.; la muestra estuvo conformada por 167 alumnos y alumnas de la I.E “Santa Lucía” de Ferreñafe de una población de 1680 estudiantes y 50 profesores; la información se recogió con la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, a partir del procesamiento de información se descubrió problemas de convivencia estudiantil en sus diferentes

matices con deficiente clima escolar, desconocimiento de las normas de convivencia, cumplimiento parcial del reglamento interno y desconocimiento del nuevo Código del Niño y Adolescente; para solucionar esta problemática proponemos un programa en habilidades sociales para estudiantes y profesores del centro de estudios que les permitan un adecuado del desarrollo del clima escolar y así tener una convivencia escolar armoniosa y pertinente; con la iniciativa del programa se espera tener centros educativos acogedores para toda la comunidad educativa donde brinde un servicio eficaz y de calidad. Ccuno (2020) el estudio de investigación tiene como propósito diagnosticar la relación de las habilidades sociales con la convivencia escolar en profesores de la IE N°0137 Mario Florián-SJL, 2020. El estudio fue correlacional, con enfoque cuantitativo con una muestra de 40 profesores; el instrumento utilizado para recojo de la información de convivencia escolar se elaboró un cuestionario de Gismero (2006) en habilidades sociales que cuenta con 33 ítems y seis dimensiones; al procesar la información descriptiva de la variable de habilidades sociales predomina el nivel medio con 77.5% y solo el 17,5% están en el nivel alto. Por otro lado se llega a la conclusión que hay correlación débil o no muy fuerte de las habilidades sociales con la convivencia escolar (0.350\*\*) y la convivencia escolar con las dimensiones iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y autoexpresión la relación es débil o no muy fuerte. Además, la relación entre la convivencia escolar con las dimensiones: hacer peticiones, decir no y cortas interacciones y defensa de los propios derechos del consumidor la correlación es escasa o nula. Chamorro (2021) El estudio de investigación se lleva a cabo con la determinación de diseñar un programa de estrategias en habilidades blandas con la finalidad de acrecentar la satisfacción laboral en una universidad de Lambayeque, en la primera etapa del análisis de los resultados y su procesamiento se dispuso del método analítico descriptivo. La población muestral estuvo conformado por 28 trabajadores excluyéndose al personal con contrato CAS; el estadístico se procesó utilizando el programa de Excel, revelando como resultados sobresalientes insatisfacción laboral en trabajadores de la institución de estudio, concluyendo que es necesario aplicar un programa de estrategias en habilidades blandas a los colaboradores para mejorar su satisfacción laboral; se sugiere también aprobar la iniciativa del programa y su

implementación con propósito de mejorar sus capacidades blandas que contribuirán de manera positiva en su vida laboral como personal. Por último, Taber y Quispe (2020) La investigación, objeto de estudio tiene como propósito determinar la correlación del Clima Laboral con el Clima Social Familiar, además delimitar la correlación del Clima Laboral con las dimensiones de relaciones familiares; el trabajo fue desarrollado en una institución educativa de la provincia de Huamanga-Ayacucho con una muestra de 110 entre profesores y personal auxiliar; cuyos resultados descriptivos son Involucramiento laboral 46,3%, supervisión 45,6 %, comunicación 51,9%, Condiciones laborales con 63,6% y realización personal con 46,4% para los profesores el clima laboral en dichos factores es favorable, y su relación entre las dos variables es positiva moderada altamente significativa con  $P < 0.0$ . A nivel local se tiene a Revoredo (2020) La investigación tuvo dos finalidades una diagnosticar si las Habilidades Sociales y Clima del Aula en niños del Nivel Inicial de la ciudad de Trujillo se relacionan y la otra si existe correspondencia entre las variables de estudio. Metodológicamente se diseñó un estudio correlacional causal; la muestra fue igual a la población de estudio de 111 niños de inicial de EBR del Asentamiento Humano Pesqueda y alrededores que cuenten con aulas de dicho nivel; las destrezas de grupo se determinó utilizando la Escala de Habilidades Sociales de Lacunza (2005) y para la variable clima en aula se adoptó Escala Breve de Clima de Clase o EBCC esbozada por López y Bisquerra (2013); ambas escalas fueron sometidas a determinar su consistencia interna con un alfa de Cronbach demostrando un nivel alto de confiabilidad, La validez de contenido fue sometido a juicio de jueces; del procesamiento de los resultados determinamos el predominio del nivel alto en la variable de habilidades sociales y nivel positivo tanto para la variable Clima del Aula, como para sus dimensiones: Cohesión de grupo y Conducción de grupo; llegando a la conclusión que, las habilidades sociales y Clima del Aula en los niños de cinco años del nivel inicial de Educación Básica Regular, en el Asentamiento Humano Pesqueda y alrededores, de la ciudad de Trujillo se relacionan de manera positiva, moderada altamente significativa a ( $p < 0.01$ ). En cuanto, al marco teórico, parecen varios conceptos relacionados a habilidades sociales, se encontró, con más reiteración en la literatura es el de habilidades interpersonales, competencia social, relaciones interpersonales y habilidad para

la interacción social. Salter (1949) es reconocido como integrante de los estudiosos de las habilidades sociales, con su obra titulada terapia de reflejos condicionados. "Apreciado como el padre de la terapia de conducta, plantea en su libro que la personalidad inhibitoria y la personalidad excitatoria, direccionada a expresar que hace el individuo para expresar sus emociones con más o menos complejidad, desarrolló 6 técnicas para incrementar la expresividad de los individuos, al ser usadas en el amaestramiento de habilidades sociales; la expresión verbal de los sentimientos; la manifestación facial de las emociones; el empleo deliberado de la primera persona al dialogar; el recibir alabanzas; manifestar disconformidad; y la improvisación espontánea . Asimismo, las investigaciones continúan con Wolpe (1958), es uno de los primeros en utilizar el concepto de conducta asertiva; más adelante sería sinónimo de habilidades sociales, a mediados de los 70 se conceptualizo a la conducta asertiva en "la expresión adecuada de sentimientos dirigida a otros en ausencia de respuesta ansiosa, una vez que el campo de las HHSS alcanzó más grande divulgación y cuando el concepto de "habilidades sociales" inicio a tener mayor importancia, aunque siempre coexistiendo con el término conducta asertiva". Por otro lado, Argyle y Kendon (1967), vincularon el vocablo de habilidad social con la Psicología Social y la conceptualizaron como una actividad estructurada, sincronizada, en relación con un objeto o una situación, que implica una secuencia de dispositivos sensoriales. Una de sus principales propiedades es que la secuencia de actos o la actuación, se encuentra sucesivamente controlada por el ingreso de información sensorial". A partir de ahí se han dado varias conceptualizaciones de habilidades sociales sin haber un consenso sobre lo cual podría ser un comportamiento socialmente habilidoso. Por esto, no se tiene una concepción duradera de habilidades sociales al estar ésta condicionada en cierta forma a un entorno cambiante. Meichenbaum, (1981). En ese sentido, se debe tener presente la definición de una conducta socialmente hábil y tener en cuenta el marco cultural, porque hay que considerar lo que hay dentro de cada cultura y lo que cada cultura establece sus modelos de comunicación, teniendo en consideración las normas de la propia educación, y diversos elementos como edad, sexo y la clase social. Por ello, puede una conducta ser adecuada frente en una situación, como también inadecuada todo

depende del contexto en la que se encuentre; generalmente se espera constantemente un reforzamiento positivo una vez que llevamos a cabo un comportamiento socialmente hábil, que un castigo consecuente a aquel comportamiento. Siendo estas cuestiones como las que hacen difícil lograr una definición universal del constructo de habilidades sociales. Ahora, implica tres tipos de elementos para un comportamiento socialmente hábil: conductual (el tipo de habilidad), cognitivo (pensamientos/juicios personales) y contextual (una determinada situación requiere una conducta diferente). Desde un espacio de la conducta, Uno de los primeros autores de una dimensión conductual fue Lazarus (1973), él se encargó de establecer a partir de un punto de vista clínico, las más importantes clases de reacciones que van desde las habilidades de decir “no”; hasta la habilidad para solicitar favores y realizar pedidos con la finalidad de manifestar sentimientos positivos y negativos y al mismo tiempo dar inicio, mantener y poner fin a comunicaciones. Trianes et al, (2007) estiman que las habilidades resaltantes que deberían tener en cuenta y formar parte para la infancia y adolescencia dentro del currículum educativo tenemos: la negociación (que conduce a una respuesta frente al conflicto mutuamente positiva), el asertividad (como manifestación de los propios derechos y opiniones teniendo en cuenta de no transgredir los derechos de los demás) y la conducta pro social (las conforman las acciones comprometidas a apoyar a otros voluntariamente). Estas formas de habilidades han de llevarse a cabo por un individuo particular con unas variables personales definitivas y en una determinada situación. En el aspecto cognoscitivo, actualmente y sin duda las situaciones y el ambiente ejercen influencia en los aspectos emocionales de las personas, ya que se encuentran en constante y mutua interacción con el contexto, busca unos ambientes y previene otros, manifestando de esta forma su elección. Es en este desarrollo de interacción con su ambiente que percibe, interpreta y construye sus propios procesos cognitivos. Es así que la persona realiza su propio análisis a partir de las situaciones que se le presenten. En otro punto, conceptualizar la habilidad social es imposible por las siguientes razones: En lo que va el concepto de habilidad social se integran variados comportamientos, así como las habilidades sociales que están ligadas socialmente a un contexto inconstante. En la vida social del adolescente influyen de sobremanera las habilidades

sociales, convirtiéndose en muy relevantes no solo por su dimensión relacional, sino también por su influencia en otras áreas. Para la Psicología Positiva las habilidades sociales funcionan como elemento protector y, forman un recurso desde un enfoque salugénico en la adolescencia incipiente. Contini, (2008). La práctica, el entrenamiento o el perfeccionamiento, y no tanto de la instrucción verbal depende la enseñanza de estas habilidades. Para Fernández y Ruiz (2008). Lo importante es educar y practicar las habilidades socio-emocionales para cambiarlas en una respuesta adaptativa más del repertorio natural del individuo. Tiana ( 2011). A nivel teórico se refleja la necesidad de interacción en la formación del estudiante, pero en la práctica falta mucho por recorrer. La relación entre la indagación y la práctica debería ser estrecha con el objetivo de que el conocimiento extraído de las mismas se derive en posibilidades de intervención y su optimización de la realidad estudiada, debemos cambiar esta realidad y ello solo es posible en la interacción entre teoría y práctica tal como lo afirma Muntaner (2001). Así mismo los factores o dimensiones de las habilidades sociales que se toman en cuenta para nuestro estudio son las establecidas por Gismero (2000) auto expresión en situaciones sociales: encaminada a la forma de establecer la comunicación a través de la palabra, manifestando sus propias ideas y conceptos; Proteger los derechos propios del docente: El impacto positivo en el aprendizaje prevalece por el papel que cumple el educador como líder pedagógico; Ante una situación de disgusto el menor expresa enfado y/o disconformidad:, en esta dimensión se busca que el estudiante cuando tienda a rechazar peticiones de manera incorrecta y frente a ello adquiera la destreza pero de manera correcta; Decir no y cortar interacciones: cuando se necesita crear el compañerismo y la unión entre sus integrantes, lo guía para establecer esas interacciones; Hacer peticiones: El buen clima en el aula así como el respeto entre sus pares y superiores deben ser promovidas a través de los acuerdos de convivencia y orientadas por el docente; Iniciar interacciones positivas: El docente cumple su rol que le corresponde al buscar que el menor adquiera valores y cree una interacción positiva entre niños y niñas, eso quiere decir, que para demostrar las conductas que los demás esperan de cada persona se deben poner en juego las habilidades sociales y teniendo en cuenta las condiciones y el lugar donde nos encontremos. Referente a la variable clima

laboral, este enfoque, produjo el interés de estudiosos, y lo más probable sea por lo que representa una base del éxito o fracaso de una organización; puesto que su influencia está en el accionar, en el bienestar, en el pensamiento de sus integrantes; e impacta en el desenvolvimiento del personal y por ende en la producción de la organización. Al seguir el orden cíclico a través de la historia el concepto de clima laboral ha sido resultado de la contribución de diferentes estudiosos con sus teorías; tenemos: Kurt Lewin, es el precursor de los estudios sobre clima laboral, en la década de los 40s, al finalizar la investigación concluye que el ambiente está estrechamente ligado al comportamiento de la persona (Edel,2007, p.31). Pero el que conceptualizó al clima laboral como el conjunto de las percepciones de las personas que integran una organización habría sido bajo la teoría de Cornell (1950), quien; para Fernández y Sánchez (1996) el estudio de Halpin y Crofts (1963) referente al clima en organizaciones escolares, figura como inicio para el estudio del tema de clima laboral. Para ello conceptualizaron al clima laboral como características en su conjunto que refieren a una de otras organizaciones, estas características son respectivamente duraderas a pasar el tiempo y ejercen influencia en las conductas de las personas que conforman la organización (Edel, 2007, p. 32). Según Tagiuri (1968) el clima laboral podría ser una cualidad duradera del ambiente interno de una organización que advierten sus integrantes que ejercen influencia en sus conductas, señalándose en términos de un conjunto de valores determinado de una organización y sus particularidades. Así mismo Schneider (1975) lo definiría como interpretaciones o puntos de vista de significado que promueven en la gente a darle sentido a la vida y saber cómo enfrentarse continua Edel, García y Casiano (2007, p. 32). Define al clima laboral como la representación que el individuo percibe como un cúmulo de estímulos dentro de una organización, ellos forman parte de su entorno de trabajo. Weinert (1985), Luego, Likert (1986), mencionarían que es importante lo que se ve subjetivamente y no la realidad clara y objetiva desarrollándose respuestas frente a hechos que están en función a lo que se observa, por lo tanto, el inicio para el estudio del clima laboral posiblemente parte de la deducción de lo que se observa de manera diferente el medio en que se desarrolla y este punto de vista ejerce influencia en los comportamientos de los integrantes en la organización. (Edel, 2007, p. 32). Peiro y Prieto, (1996) definen

al clima laboral como factor organizado a partir de las percepciones de los individuos, y que tiene vida en cuanto que exista una perspectiva dividida, en la organización, el clima laboral está originado en algún grado de consenso en la manera de cómo se observa un ambiente, considerando que no es un constructo personal, sino una organización que coincide con el punto de vista socio cognitiva de las instituciones. A su vez, Guillén y Guil (1999) considera al clima organizacional como “el establecimiento de distintas interacciones en un entorno laboral la percepción integrada por un conjunto de individuos que son parte de una organización” (Edel, 2007, pág. 33). Para efectos de la presente investigación, se valora al clima laboral como la forma como se desenvuelve un grupo de colaboradores frente a la percepción colectiva del ámbito organizacional, es el común denominador, común de lo que se observa en cada uno de los operadores; Este ámbito tiene puntos particulares que influyen en la conducta de los individuos que prestan su apoyo en una organización pública o privada. Es decir, el estado de satisfacción, de confort y comodidad o de descontento de los operadores es resultado del tipo de liderazgo, del ambiente físico, del relacionamiento interpersonal y de la dinámica organizacional, Los individuos paralelamente llevan consigo un sin número de vivencias, necesidades y tiene su especial forma de ver y analizar una realidad concreta. Por ello en cada asociación, aun cuando existan fines comunes, además hay metas individuales. Afirmer de un clima laboral positivo supone que las metas personales de sus cooperantes se encuentren alineadas con los metas de la institución y no necesariamente se tenga que decrecer pretensiones particulares; la interacción, organización y colaboración debe ser recíproco. Todo lo que signifique demasía o carencia respecto de una línea de recíproco beneficio significará insatisfacción o inconformidad y por consiguiente un clima organizacional negativo. Sin embargo, los componentes del Clima Laboral son: Diagnóstico y medición, una vez que se solicita un diagnóstico laboral, en la mayoría de los casos es porque revelan errores en la forma de comunicarse, teniendo en cuenta la aceptación de los operarios que laboran en la organización. Por esta razón la evaluación se realiza a partir de la conceptualización del grupo de variables que son motivo de este estudio, pretendiendo saber qué es lo que perciben los operarios en relación a varios

componentes referentes desarrollo profesional. Si bien las variables tienen la posibilidad de ser cuantificadas, la percepción es subjetiva y refleja un parecer en una definida coyuntura y situación. También podemos afirmar que los individuos que buscan un trabajo no necesariamente lo hacen por necesidades económicas sino para su crecimiento personal o profesional. Según Sherman y Bohlander (1994) en la evaluación incluso se toman en consideración constituir factores y elementos de estudio, obteniendo particular interés el ámbito psicosocial, donde es necesario poner en consideración los rasgos señalados: Motivación; valores identificados que alientan a los colaboradores hacia la acción; libertad para la toma de decisiones; factor decisivo que está relacionado con la designación de las tareas, sin embargo estas muchas situaciones no van acompañadas con las fuerzas para que actúen; establecimiento de objetivos y procedimientos: grado de involucramiento de los empleados en la delimitación de procedimientos y metas en la institución; información-comunicación: acondicionamiento y funcionamiento de los medios de comunicación, tanto interna como externa, y evaluación de su operatividad y procesos de control: apreciación de los dispositivos de monitoreo, supervisión y control. De manera que, la evaluación tendrá que revelar la información necesaria sobre estos aspectos para crear instrumentos de gestión tendientes a solucionar los inconvenientes generados por los conflictos y así ayudar a la empresa al éxito. En este rumbo, Brunet (1987) plantea otros aspectos a considerarse en el momento de llevar a cabo la evaluación de clima laboral: Flexibilidad: nivel de interés que hay al cambio dentro de la institución; o sea, tener en cuenta la rigidez de las reglas, normas, procedimientos o prácticas o analizar si existe la posibilidad de intervenir perjudicando la realización y/o eficacia de la labor. Además, pone en evidencia si la proporción se encuentra abierta a las mejoras en materia tecnológica y/o estratégica; responsabilidad: Para los resultados del servicio final se toman en consideración los mecanismos para asignar tareas y empoderamiento con algún grado de libertad en el área y de participación en la preparación del producto al comprador y/o consumidor; recompensas: Salarios e incentivos, y su vinculación con los niveles de desempeño disímiles; claridad: nivel en que los operarios advierten que los objetivos institucionales, los métodos, los esquemas de organización y el vigor laboral se hallan muy bien

definidos, y si contribuyen para conseguir las metas de la institución y espíritu de equipo: este se obtiene por el hecho de ubicarse en la institución y el reconocimiento asido por el logro del bien común como son las metas. Para el presente estudio se consideró las dimensiones propuestas por Palma (2004), quien bosquejo una herramienta con la técnica de Likert de 5 factores, constaba con un número de 50 ítems que indagan la variable clima laboral delimitada operacionalmente como la observación del operador frente al centro de trabajo y en roles a aspectos afines como posibles, estos factores son: Realización personal, desarrollo laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, estos espacios posibilitan a los trabajadores tener ingreso a la información, apoyo y orientación, relacionada con su trabajo, además estar en coordinación con todos los colegas para poder hacer el desarrollo de la institución educativa. Realización personal, es el sentir del trabajador en relación a las oportunidades que el ambiente de trabajo favorezca su autorrealización personal y profesional. Por su parte Maslow (1943) esclarece que la motivación del personal va a ser primordial que la escuela proporcione, las condiciones para saciar estas necesidades por medio de su trabajo, considerando la autorrealización que surge una vez que las necesidades primordiales se han satisfecho en la cual es el anhelo de todo individuo de realizarse por medio del perfeccionamiento de sus potenciales. Involucramiento laboral para Palma, (2004); es el nivel en que una persona toma parte en las tareas de la organización para la cual labora (Safford et al, 1980).y Otros piensan que el involucramiento es una contestación practica en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad, Supervisión Mueller et al (1992), prescribe que las apreciaciones de funcionalidad e importancia de superiores en el control dentro de la actividad laboral interaccionen como sostén y orientación en las labores que son parte de su desempeño del día, ejemplificando este factor el supervisor ofrece apoyo para vencer los obstáculos que se manifiestan y la calificación al trabajo desarrollado, y de esta manera conseguir el éxito. Por otro lado, Gonzales (2012), En la organización los inspectores cumplen dos roles: en el primer intervienen como jueces observando lo que pasa en el departamento para ver si las posturas, condiciones y resultados se conducen como se esperaba y el segundo, actúan al solucionar inconvenientes y tomar decisiones. Esto se hace

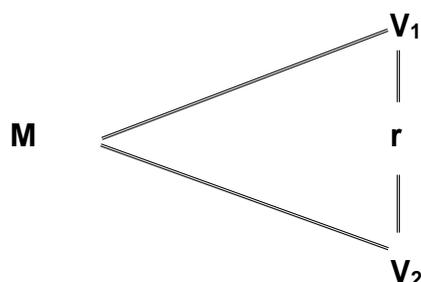
con el fin de indagar por qué no resulto como lo planificado y después decidir qué hacer al respecto. Por otro lado la Supervisión es la persistente indagación, identificación, registro y estudio de todas y cada una de las tareas que se encausan en una determinada área, adhiere la recopilación de fuentes sobre aspectos relevantes de los proyectos esbozados para obtener las metas, certificando los progresos de las diversas actividades llevadas a cabo por el personal que labora, realizando un uso adecuado de procedimientos, obteniendo como resultado el control y una comunicación asertiva frente a todos los implicados dentro del proyecto (Gonzales, 2012); comunicación lo define como la sensación del nivel de naturalidad, rapidez, claridad, coherencia y exactitud relacionada a una acertada información y frente al manejo interno de la institución como la atención a clientes y/o consumidores de aquella. A su vez Mailhiot (1975) precisa que la comunicación existe entre dos o más personas, se establece a través de un contacto psicológico. No basta que seres con anhelos de comunicarse sientan la necesidad de hablarse, entenderse, la comunicación además es a partir del punto donde lleguen a hallarse entre ellos. Condiciones laborales, para (Palma, 2004), afirma que la empresa provee todos los recursos económicos, materiales y/o psicosociales indispensable para la obtención de las labores requeridas, por ejemplo, el sueldo es atractivo en comparación con otras empresas y se dispone de tecnología que permite desarrollarse en el trabajo. El mejorar las condiciones profesionales de los individuos ha venido reduciendo inseguridad en las organizaciones, pero además de tener en cuenta la conducta del trabajador crea hábitos más seguros que llevan a una mejor condición laborales. Navarrete (2005) En muchas instituciones no se inquietan por la permanencia, colaboración, libertad y condiciones de seguridad en la empresa o por las oportunidades de progreso para los mismos empleados; esto no favorece a los trabajadores ni tampoco a la organización: es fundamental tener en cuenta que, a mayor satisfacción de un trabajador en su entorno laboral, se espera mejor desempeño dentro de la institución y en consecuencia habrá un mayor rendimiento en la empresa.

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

El trabajo que se presenta según su enfoque, es cuantitativo porque se apoyó en la estadística descriptiva e inferencial en recojo, procesamiento e interpretación de los datos.

El diseño es no experimental de tipo correlacional descriptivo porque va a medir si hay relación entre habilidades sociales y el clima laboral y el grado de correlación, es decir, entre sus propiedades o características. En este modelo de investigación se busca recoger información actual con respecto a una situación objeto de estudio previamente definido. Para explicar el contraste de hipótesis se realizará a través del siguiente gráfico:



**Dónde:**

**M:** Docentes de la Institución Javier Heraud 2021

**V<sub>1</sub>:** Habilidades sociales

**V<sub>2</sub>:** Clima laboral

**r:** Relación.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1: Habilidades sociales:**

**Definición conceptual:** Según Caballo (2005) Es un conjunto de conductas transmitidas por un ser humano en un contexto individual o

interpersonal expresando deseos sentimientos, actitudes, opiniones o derechos en un modo adecuado al acontecimiento

**Definición operacional:** Conjunto de apreciaciones que tienen los docentes de la I.E “Javier Heraud” en el manejo de sus habilidades sociales y las dimensiones: Autoexpresión en situaciones sociales, defender los derechos propios del docente, expresión de enfado o disconformidad, decir No y cortar interacciones, hacer peticiones e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, haciendo uso del instrumento propuesto por Gismero (2000)

### **Variable 2: Clima laboral**

#### **Definición conceptual:**

que tienen los profesores de la institución educativa “Javier Heraud” del clima laboral y sus dimensiones: realización personal, Son las percepciones que el trabajador tiene de la institución en la que labora y el sentir que dé él se haya tomado en términos organizativos como estructura y recompensas, de recursos humanos y culturales (Atiquipa y Jaimes 2017:19).

**Definición operacional:** Conjunto de percepciones involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, haciendo uso del instrumento propuesto por Palma (2004)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población muestral:** En la investigación la población está comprendida por los 31 profesores, nombrados y contratados, que se encuentran en el CAP 2021 de la Institución Educativa Javier Heraud del distrito de Trujillo, provincia de Trujillo. Hernández citado en Castro (2003), revela que "la muestra es igual a la población cuando esta es menor a cincuenta (50) individuos" Por lo tanto la muestra para nuestro estudio fue igual a la población objeto de estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Como técnica se empleó la encuesta como instrumento el cuestionario el cual nos sirvió para recopilar datos de las variables de estudio. Los instrumentos que se aplicaron fueron dos cuestionarios uno para habilidades sociales y otro para clima laboral con sus respectivos factores o dimensiones, indicadores e ítems. Para medir el nivel de Habilidades Sociales se hizo uso del cuestionario de Gismero (2000) que consta de 33 ítems y seis dimensiones y para el clima laboral se tomó como referencia el cuestionario de clima laboral es la Escala CL-SPC el cual fue diseñado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo. Se trata de un instrumento esbozado con la técnica de Likert con un total de 50 ítems divididos en 5 factores

La validez del contenido del test de habilidades sociales y clima laboral CL-RG fue sometido a criterio de 3 jueces con grado académico de doctor y directores de instituciones educativas.

La confiabilidad: Es el grado de consistencia que produce un instrumento al someterlo a una prueba repetidamente un elemento de estudio Landeau (2007, p. 81). La confiabilidad de los cuestionarios de habilidades sociales y clima laboral fue determinada con una prueba piloto a 20 docentes de la institución educativa Virú y se determinó dicha confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose un puntaje de 0,99 y 0,96 para el cuestionario de Habilidades sociales y Clima Laboral respectivamente donde para los dos cuestionarios tendrían un nivel excelente.

### **3.5.Procedimientos**

En primer lugar se solicitó al director de la I.E. Viru la autorización para la aplicación de los cuestionarios de la prueba piloto y evaluar la confiabilidad tomando en cuenta que los rangos que se obtuvieron como resultados tienen una interpretación muy alta; luego se izó la validación con tres expertos con grado de doctor; una vez validados y teniendo un rango de confiabilidad muy alta se solicitó al director de la institución educativa Javier Heraud con la finalidad de contar con permiso para la aplicación de los cuestionarios y después de obtener el permiso se procedido a conversar con el sub director

del nivel primaria de dicha institución educativa para compartir el formato en google drive institucional y los docentes pudieran resolver los cuestionarios. Seguidamente la información se descargó en el Excel de manera concisa con la finalidad de que sean analizadas, comprendidas e interpretadas de manera sencilla, respondiendo a cada uno de los objetivos propuestos. Para ello se procesó la información aplicando los criterios de la estadística descriptiva e inferencial, empleando dichas herramientas como tablas de frecuencias, en cuanto a lo descriptivo y para lo inferencial se recurrirá a las pruebas estadísticas adecuadas para probar las hipótesis previas a ello pasando por la evaluación de normalidad de datos, bajo un nivel de significancia del 0.05.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios fueron procesados empleando una tabulación mediante una tabla de doble entrada, realizada en el programa informático de Excel, donde en forma de fila se colocaron los docentes encuestados y en las columnas los ítems para obtener con mayor confiabilidad los porcentajes. Luego estos resultados se analizaron con el software SPS obteniendo los resultados de forma inmediata como las tablas de frecuencia, gráficos y el grado de coeficiente de correlación de Pearson de ambas variables y sus dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se valoraron los siguientes aspectos éticos: Se aplicó dos cuestionarios a los docentes de la IE Javier Heraud de Trujillo. Dicho instrumento se caracteriza por ser anónima y de utilidad solo para uso del investigador. La información obtenida se mantendrá en total confidencialidad y se evitará ser mostrado. De esa manera, se respeta la intimidad y confianza del grupo de estudio, siendo útil solo para fines del estudio. También se solicitó al director de la institución educativa la autorización para la aplicación de los dos cuestionarios a los docentes del nivel primario y estos participaron voluntariamente.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Niveles de las habilidades sociales en el personal docente de educación primaria*

*Trujillo - 2021*

NIVELES	f	%
Por desarrollar	--	--
En proceso	25	80.6
Desarrollada	6	19.4
Total	31	100

***Fuente:*** Instrumentos aplicados a los docentes

En la tabla 1 se evidencia que el 80.6% se hallan en el nivel de proceso y el 19,4% en el nivel desarrollada sus habilidades sociales. Por lo que se concluye que los docentes de dicha institución la mayoría no han desarrollado sus habilidades sociales

**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones de la variable habilidades sociales en el personal docente de educación primaria, Trujillo – 2021*

Niveles	Autoexpresión en situaciones sociales		Defender los derechos propios del docente		Expresión de enfado o disconformidad		Decir no y cortar interacciones		Hacer peticiones		Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Por desarrollar	--	--	2	6.5	1	3.2	1	3.2	1	3.2	3	9.7
En proceso	14	45.2	12	38.7	18	58.1	15	48.4	15	48.4	14	45.2
Desarrollada	17	54.8	17	54.8	12	38.7	15	48.4	15	48.4	14	45.2
Total	31	100	31	100.	31	100.	31	100.	31	100	31	100.

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los docentes

De la tabla 2, se observa que, una de las razones del porque las habilidades sociales se desarrolla regularmente en la institución educativa Javier Heraud, es porque en los aspectos autoexpresión en situaciones sociales 45.2% , defender los derechos propios del docente 38,7%, expresión de enfado o disconformidad 58,1%, decir no y cortar interacciones 48,4%, hacer peticiones 48,4% e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto profesional 45.2% % refleja en proceso la adquisición de habilidades sociales, por otro lado, los factores: autoexpresión en situaciones sociales, defender los derechos propios del docente con 54,8%, expresión de enfado o disconformidad 38,7%, decir no y cortar interacciones y hacer peticiones 48,4% e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto profesional 45.2% refleja las habilidades sociales se encuentran desarrolladas

**Tabla 3**

*Niveles del clima laboral en el personal de educación primaria, Trujillo - 2021*

Niveles de logro	f	%
Muy desfavorable	1	3.2
Desfavorable	21	67.7
Favorable	6	19.4
Muy favorables	3	9.7
Total	31	100

**Fuente:** *Instrumentos aplicados a los docentes*

En la tabla 3, se puede observar que el 3,2% se encuentran en el nivel muy desfavorable, desfavorable con 67.7%, favorable 19,4% y solo 9,7% muy favorable en la variable Clima Laboral. Por lo que se concluye que los docentes de dicha institución tiene un clima laboral desfavorable.

**Tabla 4**

*Nivel del clima laboral en cada una de sus dimensiones en el personal docente de educación primaria, Trujillo - 2021*

Niveles	Realización personal		Involucramiento laboral		supervisión		comunicación		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	1	3.2	2	6.5	1	3.2	--	--	--	--
Desfavorable	--	--	22	71.0	22	71.0	20	64.5	23	74.2
Favorable	30	96.8	4	12.9	5	16.1	11	35.5	5	16.1
Muy favorable	--	--	3	9.7	3	9.7	--	--	3	9.7
Total	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los docentes

Según la tabla N° 4 se observa que las dimensiones, Involucramiento laboral y supervisión con 71 %, comunicación y Condiciones laborales con 64,5% y 74.2% respectivamente, prevalece el nivel desfavorable, mientras que la dimensión realización personal el nivel favorable con 96,8%. Por otro lado las dimensiones, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y Condiciones laborales se ubican en el nivel favorable con 12.9%, 16.1%, 35.5% y 16.1% respectivamente y en el nivel muy desfavorable las dimensiones realización personal y supervisión se ubican con 3,2% y con 6,5% involucramiento laboral. Por último, se ubican en el nivel muy favorable involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales con 9%

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad para determinar la prueba de hipótesis*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Sociales	0.952	31	0.008
Realización personal	0.961	31	0.015
Involucramiento laboral	0.909	31	0.012
Supervisión	0.901	31	0.008
Comunicación	0.922	31	0.027
Condiciones laborales	0.867	31	0.001
Clima Laboral	0.854	31	0.001

**Fuente:** Aplicación del cuestionario de habilidades sociales y clima laboral

En la Tabla 5 vinculada la contratación de la hipótesis para muestras inferiores a 50 ( $n < 50$ ); los resultados se evidencia que los niveles de significancia para las variables y sus dimensiones son menores al 5% ( $p < 0.05$ ), revelando que, los datos se distribuyen de forma no normal; entonces se usó la prueba no paramétrica coeficiente Rho de Spearman.

**Tabla 6**

*Relación entre las habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo - 2021*

			<b>Habilidades Sociales</b>	<b>Clima Laboral</b>
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	Coefficiente de correlación	1.000	,705**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	31	31
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,705**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	31	31

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

**Fuente:** *Aplicación de los instrumentos visualizados en la base de datos*

En la tabla 6, podemos observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,705\*\*, el cual quiere decir que, la relación entre habilidades sociales y clima laboral es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ( $p < 0.05$ ), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde las habilidades sociales si genera impacto significativo en el clima laboral de la institución educativa, Javier Heraud, durante el año 2021.

**Tabla 7**

*Relación entre habilidades sociales con las dimensiones del clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo - 2021*

		Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,699**	,600**	,681**	,519**	,465**
	sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.003	0.008
	N	31	31	31	31	31

Nota \*Rho de Spearman.

Fuente resultados obtenidos de la matriz de datos.

Observando la tabla N° 7 se muestra las cinco dimensiones de la variable clima laboral de manera horizontal y vertical el nivel de interrelación que tiene con la variable de habilidades sociales, Las dimensiones de la variable clima laboral se relaciona de manera positiva con la variable habilidades sociales; Con los siguientes valores: realización personal ( $,699^{**}$ ), involucramiento laboral ( $,600^{**}$ ) y supervisión ( $,681^{**}$ ) de la variable Clima laboral, se correlaciona en mayor medida con la variable habilidades sociales, mientras que comunicación ( $,519^{**}$ ) y condiciones laborales ( $,465^{**}$ ) en ambos casos es moderada

## V. DISCUSIÓN

Las habilidades sociales en los docentes es un elemento determinante para un buen clima laboral en cualquier institución educativa de educación de EBR porque ellos se relacionan permanentemente con sus colegas, estudiantes, directivos, padres de familia. Encontramos profesores que preparan muy bien sus actividades de aprendizajes, utilizan muchas estrategias en el desarrollo de sesiones de aprendizaje sin embargo tienen escasas habilidades sociales y esto puede mermar el interés de los estudiantes para desarrollar sus actividades, perjudicar su desarrollo profesional y social. Así mismo la institución educativa eficaz es aquella que está enfocada en el personal docente, gestando ambientes donde se patrocinen las relaciones personales basadas en el respeto creando un buen clima laboral; al poseer un clima laboral favorable en una institución educativa nos lleva al cumplimiento de los objetivos institucionales y lograr aprendizajes de las y los estudiantes. Debido a estos planteamientos en la investigación se aborda, precisamente, el manejo de las habilidades sociales para generar un buen clima laboral entre docentes que considero no se le ha dado la respectiva importancia en la I.E.

El objetivo general del trabajo investigación fue “Determinar la relación existente entre habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, de la IE “Javier Heraud” de Trujillo-2021”. La contrastación de la hipótesis en concordancia con la tabla N°6 revela que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,705\*\*, el cual quiere decir que la relación entre habilidades sociales y clima laboral es positiva fuerte, y a su vez este valor es altamente significativo ( $p < 0.05$ ), lo cual se concluye que, se termina aceptando la hipótesis planteada, donde las habilidades sociales si genera impacto significativo en el clima laboral de la institución educativa, Javier Heraud, durante el año 2021. Se ha llegado a resultados parecidos a los de los trabajos de Revoredo (2020) La investigación tuvo dos finalidades una diagnosticar si las Habilidades Sociales y Clima del Aula en niños del Nivel Inicial de la ciudad de Trujillo se relacionan y la otra si existe reciprocidad entre las variables de estudio. Metodológicamente se diseñó un estudio correlacional causal; la muestra fue igual a la población de estudio de 111 niños de inicial de

EBR en un Asentamiento Humano de la provincia de Trujillo; la medición de habilidades Sociales se hizo con el instrumento propuesto por Lacunza (2005) y clima en aula se adoptó el esbozada por López y Bisquerra (2013); ambas escalas fueron sometidas a determinar su consistencia interna con un alfa de Cronbach demostrando nivel alto de confiabilidad, La validez de contenido fue sometido a juicio de jueces; del procesamiento de los resultados determinamos el predominio del nivel alto en la variable de habilidades sociales y nivel positivo en el Clima del Aula, así como para sus dimensiones; después de la contratación de la hipótesis se concluye que, las habilidades sociales y Clima del Aula se relacionan de manera positiva, moderada altamente significativa a ( $p < 0.01$ ). También con Noboa et al, (2018) El estudio tiene como propósito fundamentar la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del Ecuador del grupo de la construcción. El estudio fue correlacional; con una muestra de 250 empleados del ramo de la construcción; el instrumento utilizado en el recojo de la información del clima organizacional es propuesto por Ortega (2018) y satisfacción laboral Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ), dichos instrumentos previamente fueron validados.; al procesar la información se determina que existe correlación positiva entre ambas variables, llegando a la conclusión que este tipo de investigaciones son relevantes y servirán a las empresas mejorar su clima organizacional para una deseable satisfacción laboral en sus empleados, además le va a permitir proponer y ejecutar planes de acción. Por otro lado Trianes et al, (2007) estiman que las habilidades resaltantes que deberían tener en cuenta y formar parte para la infancia y adolescencia dentro del currículum educativo tenemos: la negociación (que conduce a una respuesta frente al conflicto mutuamente positiva), el asertividad (como manifestación de los propios derechos y opiniones teniendo en cuenta de no transgredir los derechos de los demás) y la conducta pro social (las conforman las acciones comprometidas a apoyar a otros voluntariamente). Estas formas de habilidades han de llevarse a cabo por un individuo particular con unas variables personales definitivas y en una determinada situación.

En relación al primer objetivo específico en los datos descriptivos se evidencia a través de la tabla N° 1, que el nivel que predomina es el de proceso con 80.6% y solo un 19.4 tiene sus habilidades desarrolladas esto concuerda con Ccuno (2020) cuyo trabajo tuvo como propósito diagnosticar la relación de las habilidades sociales con la convivencia escolar en profesores de la IE N°0137 Mario Florián-SJL, 2020. El estudio fue correlacional, con enfoque cuantitativo con una muestra de 40 profesores; el instrumento utilizado para recojo de la información de convivencia escolar se elaboró un cuestionario de Gismero (2006) en habilidades sociales que cuenta con 33 ítems y seis dimensiones; al procesar la información descriptiva de la variable de habilidades sociales predomina el nivel medio con 77.5% y solo el 17,5% están en el nivel alto. Lazarus (1973), establece a partir de un punto de vista clínico, las más importantes clases de reacciones que van desde las habilidades de decir “no”; hasta la habilidad para solicitar favores y realizar pedidos con la finalidad de manifestar sentimientos positivos y negativos y al mismo tiempo dar inicio, mantener y poner fin a comunicaciones. Por otro lado Contini, (2008) la enseñanza de las habilidades depende de la práctica, el entrenamiento o el perfeccionamiento y no tanto de la instrucción verbal. Para Fernández y Ruiz (2008). Lo importante es educar y practicar las habilidades socio-emocionales para cambiarlas en una respuesta adaptativa más del repertorio natural del individuo. También Udemty for Business (2020), precisa que “las habilidades del futuro para aprender destinado a entornos laborales son la innovación, gestión del cambio y comunicación”. Es decir, todas las personas que nos desenvolvemos en un ambiente laboral debemos desarrollar y practicar esas habilidades. La misma fuente afirma que “esas destrezas se convierten en una pieza clave para el avance y éxito de cualquier organización; complementando la inteligencia emocional y la mentalidad de desarrollo”

Del mismo modo los resultados expuestos en la tabla N° 2. se observa que, una de las razones del porque las habilidades sociales se desarrolla regularmente en la institución educativa Javier Heraud, es porque en los aspectos autoexpresión en situaciones sociales 45.2% , defender los derechos propios del docente 37,8%, expresión de enfado o disconformidad 58,1%, decir no y cortar interacciones 48,4%, hacer peticiones 48,4% e iniciar interacciones

positivas con el sexo opuesto profesional 45.2% % refleja en proceso la adquisición de habilidades sociales, por otro lado, los factores: autoexpresión en escenarios sociales, defender los derechos propios del docente con 54,8%, expresión de enfado o disconformidad 38,7%, decir no y cortar interacciones y hacer peticiones 48,4% e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto profesional 45.2% refleja las habilidades sociales se encuentran desarrolladas. Al tener un alto porcentaje de docentes en proceso de desarrollo de habilidades sociales es necesario implementar un programa de habilidades sociales como lo propone Rentería (2018) En su investigación que tiene como propósito plantear un programa de habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar en profesores, alumnos y alumnas de la I.E “Santa Lucía” de Ferreñafe la propuesta del programa de habilidades sociales, esta referidos a los contenidos de orientación educativa, acuerdos de convivencia y normatividad legal vinculadas proteger de los derechos del niño y adolescente; en cuanto a la metodología es una investigación básica, con el procesamiento de información se descubrió problemas de convivencia estudiantil en sus diferentes matices como: deficiente clima escolar, desconocimiento de las normas de convivencia, cumplimiento parcial del reglamento interno y desconocimiento del nuevo Código del Niño y Adolescente; para solucionar esta problemática propuso un programa en habilidades sociales para estudiantes y profesores del centro de estudios que les permitan un adecuado del desarrollo del clima escolar y así tener una convivencia escolar armoniosa y pertinente; con la iniciativa del programa se espera tener centros educativos acogedores para toda la comunidad educativa donde brinde un servicio eficaz y de calidad. A su vez Trianes et al, (2007) estiman que las habilidades resaltantes que deberían tener en cuenta y formar parte para la infancia y adolescencia dentro del currículum educativo tenemos: la negociación (que conduce a una respuesta frente al conflicto mutuamente positiva), el asertividad (como manifestación de los propios derechos y opiniones teniendo en cuenta de no transgredir los derechos de los demás) y la conducta pro social (las conforman las acciones comprometidas a apoyar a otros voluntariamente). Estas formas de habilidades han de llevarse a cabo por un individuo particular con unas variables personales definitivas y en una determinada situación.

En relación al segundo objetivo específico en los datos descriptivos en relación al clima laboral, en la tabla N° 3, se evidencia que el nivel que predomina es el nivel desfavorable con un 67.7%, %, este valor refleja que en la Institución educativa no hay un buen clima laboral, esto resultados se contraponen con lo sostenido por Taber y Quispe (2020) La investigación, objeto de estudio tiene como propósito determinar la correlación entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar, además delimitar la correlación entre el Clima Laboral con las dimensiones de Relaciones Familiares, Desarrollo y Estabilidad del Clima Social Familiar. En esta investigación para medir el nivel de clima laboral se tomó como referencia el cuestionario de clima laboral es la Escala CL-SPC el cual fue diseñado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo y para la variable Clima Social Familiar (FES) de R.H. Mo ; en su investigación el 49.0% de los docentes señalan que el clima laboral es favorable. A su vez Pilligua y Arteaga (2018) Desarrolló la Investigación con el propósito, determinar en qué medida el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cía. Ltda se convierte factor clave del clima laboral; concluyendo que, para mejorar la productividad en las organizaciones se tiene que facilitar ambientes laborales adecuados a los empleados. Por otro lado, Brunet (1987) plantea otros aspectos a considerarse en el momento de llevar a cabo el diagnostico de clima laboral como: Flexibilidad; nivel de interés que hay al cambio dentro de la institución; o sea, tener en cuenta la rigidez de las reglas, normas, procedimientos o prácticas o analizar si existe la posibilidad de intervenir perjudicando la realización y/o eficacia de la labor. Además, pone en evidencia si la proporción se encuentra abierta a las mejoras en materia tecnológica y/o estratégica; Responsabilidad, para los resultados del servicio final se toman en consideración los mecanismos para asignar tareas y empoderamiento con algún grado de libertad en el área y de participación en la preparación del producto al comprador y/o consumidor; recompensas, Salarios e incentivos, y su vinculación con los niveles de desempeño disímiles; claridad, nivel en que los operarios advierten que los objetivos institucionales, los métodos, los esquemas de organización y el vigor laboral se hallan muy bien definidos, y si contribuyen para conseguir las metas de la institución y espíritu de equipo, este se obtiene por el hecho de ubicarse en la institución y el reconocimiento asiduo por el logro del bien común como

son las metas. Además siempre se ha creído que un sueldo alto es el factor de mayor relevancia al momento de seleccionar un trabajo. Pero la verdad es que el clima laboral tiene la misma trascendencia, incluso más, a largo plazo; estudios realizados confirman que los trabajadores prefieren tener un buen ambiente laboral y un sueldo dentro de la media, a un mal clima pero una remuneración elevada. Promover un clima laboral el cual ayude a los docentes a gozar de su trabajo aporta diversos beneficios. Afrontar al estrés y descubrir un equilibrio en la presión del trabajo y la vida personal, no es una labor simple. Por esto, las instituciones tienen que retribuir esto construyendo un ambiente de trabajo agradable como para el triunfo personal como institucional

Por otro lado resultados expuestos en la Tabla N°4 permiten apreciar que en las dimensiones, Involucramiento labora y supervisión con 71 %, comunicación y Condiciones laborales con 64,5% y 74.2% respectivamente, predomina el nivel desfavorable, mientras que en la dimensión realización personal el nivel favorable con 96,8%. esto resultados se contraponen con lo sostenido por Taber y Quispe (2020) La investigación, objeto de estudio tiene como propósito determinar la correlación del Clima Laboral con el Clima Social Familiar, además delimitar la correlación del Clima Laboral con las dimensiones de relaciones familiares; el trabajo fue desarrollado en una institución educativa de la provincia de Huamanga-Ayacucho con una muestra de 110 entre profesores y personal auxiliar; cuyos resultados descriptivos son Involucramiento laboral 46,3%, supervisión 45,6 %, comunicación 51,9%, Condiciones laborales con 63,6% y realización personal con 46,4% para los profesores el clima laboral en dichos factores es favorable, y su relación entre las dos variables es positiva moderada altamente si significativa con  $P < 0.01$  . Por otro lado Chamorro (2021) El estudio de investigación se lleva a cabo con la determinación de diseñar un programa de estrategias en habilidades blandas con la finalidad de acrecentar la satisfacción laboral en una universidad de Lambayeque, en la primera etapa del análisis de los resultados y su procesamiento se dispuso del método analítico descriptivo. La población muestral estuvo conformado por 28 trabajadores excluyéndose al personal con contrato CAS; el estadístico se procesó utilizando el programa de Excel, revelando como resultados sobresalientes insatisfacción laboral en

trabajadores de la institución de estudio, concluyendo que es necesario aplicar un programa de estrategias en habilidades blandas a los colaboradores para mejorar su satisfacción laboral; se sugiere también aprobar la iniciativa del programa y su implementación con propósito de mejorar sus capacidades blandas que contribuirán de manera positiva en su vida laboral como personal. Para diagnosticar el clima laboral Sherman y Bohlander (1994) toman en consideración otros factores y elementos de estudio, obteniendo particular interés el ámbito psicosocial, donde es necesario poner en consideración los rasgos señalados: Motivación: valores identificados que alientan a los colaboradores como las fuerzas por las que ellos actúan hacia la acción; autonomía para la toma de decisiones; factor decisivo que está relacionado con la designación de las tareas, sin embargo estas muchas situaciones no van de la mano; establecimiento de objetivos y procedimientos: grado de involucramiento de los empleados en la delimitación de procedimientos y metas en la institución; información-comunicación: acondicionamiento y funcionamiento de los medios de comunicación, tanto interna como externa, y evaluación de su operatividad y procesos de control: apreciación de los dispositivos de monitoreo, supervisión y control. De manera que, la evaluación tendrá que revelar la información necesaria sobre estos aspectos para crear instrumentos de gestión tendientes a solucionar los inconvenientes generados por los conflictos y así ayudar a la empresa al éxito

Según los datos de la Tabla N° 7, se determina que las dimensiones de la variable clima laboral ha relación positiva con la variable habilidades sociales. La Tabla nos muestra que las dimensiones: realización personal (,699\*\*), involucramiento laboral (,600\*\*) y supervisión (,681\*\*) de la variable Clima laboral, se correlaciona en mayor medida con la variable habilidades sociales, mientras que comunicación (,519\*\*) y condiciones laborales (,465\*\*) en ambos casos es moderada esto es contradictorio con Barrientos (2016) El presente estudio tiene por finalidad principal saber la correlación existente de las competencias socioemocionales de los docentes del segundo ciclo en educación inicial con su habilidad para manejar el clima social y emocional del aula, para la indagación de las capacidades sociales y emocionales de los docentes y su relación con el clima laboral instaurado en el desallo de sus

clases se hizo un análisis de dichos factores en mención; el estudio es de cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, la muestra estuvo constituida de 68 aulas de los centros infantiles del área territorial oeste de la congregación de Madrid; la información recogida del progreso de sus capacidades y su nivel de adquisición de habilidades sociales de los maestros se hizo a través de un listado de autoevaluación, en la investigación al contrastar las respuestas de los docentes, los resultados muestran que la capacidad social y emocional con el clima de aula no siempre hay una relación directa; los docentes que fueron o no capacitados en inteligencia emocional y su capacidad de apoyar a sus estudiantes, en el manejo de sus conductas en forma positiva, ni fomentar capacidades lingüísticas y el desarrollo cognitivo de sus alumnos la correlación son negativas. A su vez, Gonzales (2012), define a la supervisión como la persistente indagación, identificación, registro y estudio de todas y cada una de las tareas que se encausan en una determinada área, adhiere la recopilación de fuentes sobre aspectos relevantes de los proyectos esbozados para obtener las metas, certificando los progresos de las diversas actividades llevadas a cabo por el personal que labora, realizando un uso, Por su parte Maslow (1943) esclarece que la motivación del personal va a ser primordial que la escuela proporcione las condiciones para saciar estas necesidades por medio de su trabajo, considerando la autorrealización que surge una vez que las necesidades primordiales se han satisfecho en la cual es el anhelo de todo ser humano de realizarse por medio del desarrollo de sus potenciales adecuado de procedimientos, obteniendo como resultado el control y una comunicación asertiva frente a todos los implicados dentro del proyecto

Por otro lado, del análisis y definiciones de diversos autores podemos afirmar que al clima laboral se valora de la forma como se desenvuelve el equipo de profesores frente a la percepción colectiva del ámbito organizacional, es el denominador común de lo que se observa en cada uno de los profesores; Este ámbito tiene puntos particulares que influyen en la conducta de los docentes que prestan sus servicios en una institución educativa. Es decir, el estado de satisfacción, de confort y comodidad o de descontento de los operadores es resultado del tipo de liderazgo, del ambiente físico, del relacionamiento interpersonal y de la dinámica organizacional, Los docentes paralelamente

llevan consigo un sin número de vivencias, necesidades y tiene su especial forma de ver y analizar una realidad concreta. Por ello en cada institución educativa, aun cuando existan fines comunes, además hay metas individuales. Por ultimo podemos afirmar un clima laboral positivo implica que los objetivos metas individuales de sus cooperantes deben estar alineadas con los metas de la institución y no necesariamente se tenga que decrecer pretensiones particulares; la interacción, organización y colaboración debe ser recíproco.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se logró confirmar que la variable habilidades sociales y clima laboral se relacionan de manera alta (fuerte o considerable) según el coeficiente Rho de Spearman igual a 0,705\*\* con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01).
2. En la institución educativa Javier Heraud los docentes tienen un déficit de habilidades sociales como se puede evidenciar en los resultados; que un 80,6% (25 docentes) lo que conlleva a tener docentes con dificultades para relacionarse con sus pares, comunicarse con otras personas, y no tener un buen autocontrol emocional, interrelacionarse de manera positiva con el sexo opuesto, hacer peticiones e iniciar interacciones positivas
3. En la institución educativa Javier Heraud, se tiene un clima laboral desfavorable, tal como observamos en los resultados obtenidos, que un 67,7% (21) docentes, lo cual no permite involucrarse en los objetivos institucionales, desarrollarse personalmente y profesional, tener una comunicación horizontal y convivir en inadecuadas condiciones laborales
4. Existe relación moderada (media) entre habilidades sociales con las dimensiones realización personal (,699\*\*), involucramiento laboral (,600\*\*), supervisión (,681\*\*), comunicación (,519\*\*) y condiciones laborales (,465\*\*) según el coeficiente Rho de Spearman igual a 0,705\*\* con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01).

## **VII. RECOMENDACIONES**

A la Unidad de Gestión Educativa Local 04 Sur Este -Trujillo contribuya a realizar cursos y talleres para el desarrollo de habilidades sociales a los profesores de la jurisdicción de la UGEL, ya que repercutirán significativamente en el clima laboral y en el logro de aprendizajes de los estudiantes

A la Institución Educativa Javier Heraud, se implemente el programa propuesto concerniente al desarrollo de habilidades sociales en los profesores y llegar a un ideal clima laboral que redundará en el logro de aprendizajes pertinentes y de calidad en nuestros estudiantes

A la dirección de la Institución Educativa Javier Heraud, para mejor toma de decisiones respecto a su plana docente en el manejo de conflictos, con el fin de mejorar el clima laboral y sensibilizar la importancia que tiene en aplicar esta actividad en beneficio de una mejor calidad educativa en la institución

## **VIII. PROPUESTA:**

El presente programa dirigido a los 31 profesores de la I.E Javier Heraud nivel primaria, los cuales asumirán el compromiso y la responsabilidad de asistir a las 19 sesiones programadas a fin de solucionar la problemática diagnosticada como es el inadecuado manejo de las habilidades sociales que afectan el clima laboral y de esta forma se mejore la calidad del servicio educativo, y el proceso de enseñanza aprendizaje. Por otro lado, se ha visto conveniente bosquejar una metodología que se adapte al contexto haciendo uso de recursos creativos que llamen la atención en los profesores y de tal forma realicen sus actividades de manera armoniosa y satisfactoria. A su vez, los contenidos a desarrollarse son fundamentales y dependientes entre ellos y servirán a mejorar el clima laboral en los profesores, también se dará importancia a originar el diálogo, socializar, reflexionar sobre nuestro actuar diario y compartir sus expectativas y objetivos con los compañeros de trabajo y con la institución educativa. Por lo tanto, llevar a cabo dicho programa será beneficioso puesto que nos hará partícipe de una realidad llena de carencias e instruirnos siguiendo el perfil ideal de un líder en gestión educativa que de ningún modo debería dejar de ser crítico reflexivo ni mucho menos ser insensible con la problemática que afecte a la institución educativa.

Por otro lado, la propuesta del programa se fundamenta en los hallazgos encontrados en la institución como son escasa comunicación, carencia de trabajo en equipo, conflictos, poco compromiso, no reacción al cambio la innovación. También se observa que hay ruptura de relaciones humanas, incumplimiento de funciones, jornadas de reflexión sin direccionamiento al cumplimiento de metas instituciones; todo esto nos lleva a un ineficiente clima laboral y no lograr aprendizajes de las y los estudiantes. Para solucionar dicha problemática se trazó como objetivo general: diseñar y desarrollar un programa de habilidades sociales para mejorar el clima laboral en los profesores del nivel primaria de la I.E Javier Heraud y como objetivos específicos: Esbozar las actividades respetando la metodología planteada en el proyecto, considerando la estructura de: inicio, proceso y salida, realizar actividades propuestas con criterios de congruencia, pertinencia y

autoconocimiento de los beneficiarios y evaluar la eficacia del programa en todas las etapas de su ejecución

El taller se trabajará en 19 sesiones, con una duración de 60 minutos, tres veces por semana; se desarrollarán teniendo en cuenta los contenidos temáticos de las dimensiones de la variable habilidades sociales. Las sesiones serán dinámicas donde todos los docentes participen de forma abierta, expresen sus puntos de vista, fomentando debate y respeto a las ideas de los demás, el trabajo en equipo. También se hará escenificaciones de casos hipotéticos para luego reflexionar de la manera cómo podríamos mejorar el clima laboral. Además, el programa de habilidades sociales se estima flexible, accesible y abierto a cualquier modificación, en función de las necesidades de los profesores; de manera, que sí, se debe modificar los horarios, contenidos de las sesiones o incorporar otros se puede hacer sin perder de vista el objetivo que es el desarrollo de habilidades sociales para un buen clima laboral. De la misma manera si una sesión necesita más tiempo de lo programado en un inicio se desarrollará con más tiempo y con mayor detalle de lo establecido inicialmente y personalizado. Por último con el desarrollo del taller de habilidades sociales permitirá a los profesores manejar los conflictos de manera asertiva ya sea en el ámbito social, laboral y familiar.

## REFERENCIAS:

- Alberti, R.E. y Emmons, M.L. (1978). *Your Perfect Right: A Guide to Assertive Behavior*. San Luis Obispo, C. A: Impact Publishers.
- Argyle, M. y Kendon, A. (1967). "The Experimental Analysis of Social Performance", en L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Nueva York, Academic Press, 3, 55-98.
- Arias, Fidas (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Atiquipa Peña, L. O., & Jaimes León, F. J. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Mratin Altuna*. Puente Piedra. 2015. *Tesis*, 129.
- Barrientos, Amelia; Fontana, Mónica. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. Thesis. Retrieved from <http://eprints.ucm.es/40450/1/T38117.pdf>
- Betancourth, S., Zambrano, C., Ceballos, A., Benavides, V. y Villota, N. (2017). *Habilidades sociales relacionadas con el proceso de comunicación en una muestra de adolescentes*. *Psicoespacios*, 11(18), 133-147.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas
- Caballo, V. (2005). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales* (3a. ed.). Madrid: Siglo XXI.
- Caballo, V. E. (1993) *Relaciones entre diversas medidas De autoinformes y conductuales de las habilidades sociales*. *Psicología Conductual*, 1 (1) (1993), pp. 73-99

- Caballo, V. E. (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uypal.
- Ccuno Choque, H. (2020). Habilidades sociales y convivencia escolar en docentes de la Institución Educativa No 0134 Mario Florián – SJL, 2020. *Tesis*, 99. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46418>
- Contini, N. (2008). Las habilidades Sociales en la Adolescencia Temprana: Perspectivas desde la Psicología Positiva. *Psicodebate. Psicología, cultura y sociedad*, 9, 15-27
- Cornell, F. (1955). Socially perceptive administration. Ronald Press, 38-39.
- Edel, R. García, A. y Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. Veracruz, México. Universidad Veracruzana, Facultad de pedagogía. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/299134186\\_Clima\\_y\\_compromiso\\_organizaciona\\_l](https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizaciona_l)
- Fernández M. y Sánchez J. (1996). Manual de prácticas de psicología
- Fernández, P. y Ruiz D. (2008). La Inteligencia Emocional en la Educación. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6 (15), 421-436.
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. *Psychological Bulletin*.
- Gismero, E. (2000). EHS: escala de habilidades sociales. Madrid: TEA ediciones.

- Gonzales, P. (2012). Programas de acompañamiento y calidad de los procesos educativos. Lima, Perú: San Marcos.
- Guillen, C. y Guil, R. (1999). Psicología del trabajo para relaciones. Madrid, España: McGraw – Hill. P. 164-179.
- Halpin, A.W. y Crofts, D.B. (1963). 'The organizational climate of schools'. *International Review of Education*, 22 (4), 441-463.
- Katz, Daniel y Kahn, Robert (1986). Características que definen a las organizaciones sociales. En *Psicología Social de las organizaciones*. 5ta Ed. Trillas, México.
- Lacunza, A. (2005). Las Habilidades Sociales Preescolares: Construcción y Validación de una Escala para niños de contextos de pobreza. (P. U. Peru, Ed.) *Revista de Psicología*, (Trabajo en prensa).
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Venezuela: Editorial Alfa, p. 81.
- Lazarus, A. (1973). On assertive behavior: A brief note. *Behavior Therapy*, 4, 697-699. Rathus, S. (1973). A 30-item schedule for assessing assertive behavior, *Behavior Therapy*, 4, 398-406.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row
- Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Editorial Trillas, México.
- López, L., & Bisquerra, R. (2013). Validación y análisis de una escala breve para evaluar el Clima de Clase. *ISEP Science*, PP 62-77.
- Lucas M, A. (1997). *La comunicación en la empresa y en las organizaciones*, Barcelona, Bosch.

- Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2018). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28),
- Mac Donald, M.L., & Cohen. J. (1981). *Conceptual components of social skills. Paper presented at the meeting of the Association for Advancement of Behavior Therapy, New York City.*
- Machuca y Pajares. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de La Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016. Cajamarca – Perú.*
- Minedu (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/deinteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeño\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/deinteres/xtras/marco_buen_desempeño_directivo.pdf).
- Mueller, C. W. & McCloskey, J. C. (1990). 1992 Nurses' job satisfaction: a proposed measure. *Nursing research*, 39(2), 113-116.
- Muntaner, J. J. (2001). La investigación en Educación Especial. En J. J. Bueno y otros (coords.) *Atención educativa a la diversidad en el nuevo milenio. XVIII Jornadas de Universidades y Educación Especial*. A Coruña: Universidad da Coruña.
- Navarrete, F. (2005). Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac* 19 (51).
- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2018). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

- Orderique Chamorro, L. A. (2021). "Estrategias en habilidades blandas para la satisfacción laboral en una universidad del departamento de Lambayaque." *Tesis*, 49. organizacional. España: Ediciones Amarú.
- Palma, S. (2004). Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo. Recuperado en [http://www.academia.edu/7596386/escala\\_clima\\_laboral\\_cls\\_pc\\_manual\\_oedici%c3%b3n](http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls_pc_manual_oedici%c3%b3n)
- Peiró, J.M., y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Pilligua, Cristhian, Arteaga y Flor, (2018) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Repositorio U. El Bosque. [https://redcol.minciencias.gov.co/vufind/Record/UNBOSQU\\_E\\_b0457727f7328bf7c827d540b3c3702e](https://redcol.minciencias.gov.co/vufind/Record/UNBOSQU_E_b0457727f7328bf7c827d540b3c3702e)
- Rentería Corrales, J. (2018). Habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar en docentes y estudiantes de la Institución Educativa "Santa Lucía" de Ferreñafe. *Universidad César Vallejo*.
- Revoredo Ferroggiaro, J. L. (2020). Habilidades sociales y su Influencia en el clima del aula de niños de educación inicial, Trujillo 2019. Tesis, 110.
- Reyes Manrique, M. E. (2016). RELACIÓN ENTRE HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES ADULTOS DE UNIVERSIDAD PRIVADA EN LIMA, PERÚ. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 10(2). <https://doi.org/10.19083/ridu.10.465>
- Salter, A. (1949). *Conditioned Reflex Therapy* (2nd ed.). New York: Capricorn.
- Salzinger, K. (1981). A behavioral analysis of the psychiatric patient's right to refuse treatment. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 368, 129-132. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1981.tb15439.x>.

- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447–479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Sherman y Bohlander (1994) Administración de los Recursos Humanos. Editorial Iberoamericana. México
- Tapia Gutiérrez, C. P., & Cubo-Delgado, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Magis, Revista Internacional De Investigación En Educación*, 9(19), 133-148. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m9-19.hsrp>
- Tiana, A. (2011). Análisis de las competencias básicas como núcleo curricular en la educación obligatoria española. *Bordón* 63 (1), 63-75.
- Trianes Torres, M. V., Muñoz Sánchez, Á. M., & Jiménez Hernández, M. (2007). *Las relaciones sociales en la infancia y en la adolescencia y sus problemas*. Madrid: Pirámide, 2007.
- Ucrós & Gamboa (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *PODIUM*, (37), 15-26. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/384>
- Ucrós, M., & Gamboa, T. (2020). Clima oragnizacional: Discusión de diferentes enfoques teoricos. *Visión Gerencial*, núm. 1, enero-junio, 2010, pp. 179-190, 179-190.
- Udemy (2020) En el Informe, Tendencias en el entorno laboral, las habilidades del futuro, de Udemy for Business. <https://www.scrumbank.news/las-habilidades-blandas-mas-solicitadas-de-2020-segun-udemy/>
- Weinert (1985) Manual de Psicología de la organización Herder Barcelona. I

Weinert (1985) en Caballero, K. (2002) La "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Revista de curriculum y formación del profesorado, No. 6, pp 297-298. Universidad de Granada. España.

Wolpe, J. (1958). Psychotherapy by Reciprocal Inhibition. Stanford Stanford university Press.

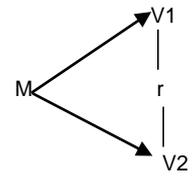
Wolpe, J. (1973). The Practice of Behavior Therapy. New York: Pergamon

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo – 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el clima laboral del personal docente de educación primaria de la IE “Javier Heraud” de Trujillo-2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>“Determinar la relación existente entre habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, de la IE “Javier Heraud” de Trujillo-2021”</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Hi: Las habilidades sociales se relaciona en forma directa y significativa con el clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo-2021 y</p> <p>H0 las habilidades sociales no se relacionan en forma directa y significativa con el clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo-2021.</p>	Variable 1 Habilidades sociales	Autoexpresión en situaciones sociales	Expresión social espontánea	Cuestionario	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional.</p> <p>El estudio, según su enfoque, es cuantitativo porque se apoyó en la estadística descriptiva e inferencial en recojo, procesamiento e interpretación de los datos</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>La investigación es no contemplado el diseño descriptivo correlacional porque va a definir el grado de reacción que se pueda encontrar entre habilidades sociales y el clima laboral, es decir, entre sus propiedades o características.</p>	<p><b>POBLACIÓN MUESTRAL</b></p> <p>la población está comprendida por los 31 los docentes, nombrados y contratados, que se encuentran en el cuadro de asignación de persona (CAP) 2021 de la Institución Educativa Javier Heraud del distrito de Trujillo</p>
	Defensa de los propios derechos como consumidor			Reclamo de derechos abusados.				
	Expresión de enfado o disconformidad			Expresión de estado de ánimo actual.				
	Decir No y cortar interacciones			Uso del no cuando no desea algo.				
	Hacer peticiones			Corta interacciones indeseables.				
	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto			Solicita pedidos de apoyo o ayuda.				
	Realización personal			desarrollo personal y profesional				
	Variable 2 Clima laboral		Involucramiento Laboral	Identificación con los valores organizacionales	Cuestionario			
			Supervisión	Funcionalidad				
			Comunicación	fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión				
			Condiciones Laborales	Materiales, recurso económicos y/o psicosociales				
			Autoexpresión en situaciones sociales	Expresión social espontánea				



Donde:  
 M = muestra  
 V1 = Habilidades sociales  
 V2 = Clima laboral  
 r = relación

## OPERACIONABILIDAD DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Habilidades Sociales</b>	Conjunto de conductas emitidas por una persona en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos en esa persona de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás Caballo (1993)	Conjunto de apreciaciones que tienen los docentes de la institución educativa “Javier Heraud” en el manejo de sus habilidades sociales y las dimensiones: Autoexpresión en situaciones sociales, defender los derechos propios del docente, expresión de enfado o disconformidad, decir No y cortar interacciones, hacer peticiones e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, haciendo uso del instrumento propuesto por Gismero (2000)	Autoexpresión en situaciones sociales	Expresión social espontánea	Por desarrollar En proceso Desarrolladas
			Defensa de los propios derechos como consumidor	Reclamo de derechos abusados.	
			Expresión de enfado o disconformidad	Expresión de estado de ánimo actual.	
			Decir No y cortar interacciones	Uso del no cuando no desea algo.	
			Hacer peticiones	Corta interacciones indeseables.	
			Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Solicita pedidos de apoyo o ayuda.	
<b>Clima Laboral</b>	Conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo» (Atiquipa y Jaimes 2017:19).	Conjunto de percepciones que tienen los docentes de la institución educativa “Javier Heraud” del clima laboral y sus dimensiones: Realización personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales, haciendo uso del instrumento propuesto por Palma (2004)	Realización personal	desarrollo personal y profesional	Muy favorable Favorable Desfavorable Muy desfavorable
			Involucramiento Laboral	Identificación con los valores organizacionales	
			Supervisión	Funcionalidad	
			Comunicación	fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión	
			Condiciones Laborales	Materiales, recurso económicos y/o psicosociales	

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE HABILIDADES SOCIALES

**1. Nombre:**

Cuestionario de Habilidades Sociales

**2. Autor :**

Mg. Haydee Aurora Benites Morillas

**3. Objetivo:**

Establecer el nivel de las Habilidades Sociales que poseen los docentes de la Institución Educativa Javier Heraud -2021

**4. Normas:**

- Es importante que al contestar el docente sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

**5. Usuarios (muestra):**

El total de usuarios es de 31 docentes de la Institución Educativa Javier Heraud

**6. Unidad de análisis:**

Docente de la Institución Educativa Javier Heraud -2021

**7. Modo de aplicación:**

- El presente cuestionario de Habilidades Sociales está estructurado en 33 ítems, agrupadas en las seis dimensiones de Habilidades Sociales y su escala es de uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.
- Los docentes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 45 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz

No me identifico, en la mayoría de las veces no me ocurre o no lo haría	No tiene que ver con migo, aunque algunas veces me ocurra	Me describe aproximadamente, aunque no siempre actúe así, o me sienta así	Muy de acuerdo me sentiría así, o actuaría así en la mayoría de los casos.
4	3	2	1
A	B	C	D

<b>Dimensión: Autoexpresión en situaciones sociales</b>					
N°	Ítem	1	2	3	4
1.	A veces no hago preguntas por miedo a parecer tonto y que se burlen.				
2.	Me cuesta llamar a tiendas, oficinas, etc. Para preguntar sobre algo que me interese.				
3.	Generalmente me guardo mis opiniones para mí mismo.				
4.	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer alguna tontería.				
5.	Me cuesta expresar mis sentimientos a otras personas.				
6.	Si tuviera que buscar trabajo, preferiría comunicarme por mensajes o correos a tener que pasar por entrevistas personales.				
7.	Me siento muy fastidiado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico.				
8.	Me cuesta expresar mi opinión en grupos (en clase, reuniones, etc.)				
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					
<b>Dimensión :Defender los derechos propios del docente</b>					
N°	Ítem	1	2	3	4
9	Si al llegar a mi casa y encuentro un defecto en algo que he comprado, lo asumo y no reclamo				
10	Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado				
11	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da pena pedirle que se calle.				
12	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.				
13	Cuando alguien se “cuela” en una fila, hago como si no me diera cuenta.				
<b>Dimensión: Expresión de enfado o disconformidad</b>					
N°	Ítem	1	2	3	4
14	Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. Valoro su amistad.				
15	Cuando un familiar cercano me fastidia, prefiero ocultar lo que siento antes que expresar mi enfado.				
16	Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.				
17	Muchas veces prefiero callarme o “quitarme de en medio” para evitar problemas con otras personas.				
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					
<b>Dimensión: Decir No y cortar interacciones</b>					
N°	Ítem	1	2	3	4
18	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, me cuesta cortarlo y no sé cómo decirle que no.				

19	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.				
20	Hay demasiadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden no sé cómo negarme.				
21	Nunca sé cómo "cortar" a un amigo que habla mucho.				
22	Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.				
23	Hay veces que no sé negarme a salir con alguien con quien ya no deseo, pero que me llama varias veces.				
PUNTAJE PARCIAL					
<b>Dimensión: Hacer peticiones</b>					
<b>N°</b>	<b>Ítem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
24	A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que presté.				
25	Si en un restaurante no me traen la comida como había pedido, me quedo callado y pruebo a ver cómo está el plato.				
26	Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el vuelto, no regreso a pedir el cambio correcto.				
27	Si un amigo, al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, no se lo recuerdo.				
28	Me suele costar mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.				
PUNTAJE PARCIAL					
<b>Dimensión: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto</b>					
<b>N°</b>	<b>Ítem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
29	A veces no sé qué decir a personas atractivas del sexo opuesto.				
30	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.				
31	No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.				
32	Si veo en una fiesta una persona atractiva del sexo opuesto, para nada tomo la iniciativa, ni tampoco me acerco a hablar con él o ella.				
33	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.				
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

## 8. Escala

### 8.1. Escala general de la variable 1: Habilidades Sociales

Intervalo	Nivel
33 - 65	Por desarrollar
66 - 98	En proceso

99 - 132	Desarrolladas
----------	---------------

### 8.2. Escala específica (por dimensión):

DIMENSIÓN	INTERVALO	NIVEL
- Autoexpresión en situaciones sociales	8-15 16-23 24-32	Por desarrollar En proceso Desarrolladas
- Expresión de enfado o disconformidad	4-7 8-11 12-16	Por desarrollar En proceso Desarrolladas
- Decir No y cortar interacciones	6-11 12-17 18-24	Por desarrollar En proceso Desarrolladas
- Defender los derechos propios del docente - Hacer peticiones - Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	5-9 10-14 15-20	Por desarrollar En proceso Desarrolladas

### 8.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

No me identifico, en la mayoría de las veces no me ocurre o no lo haría	No tiene que ver con mígo, aunque algunas veces me ocurra	Me describe aproximadamente, aunque no siempre actúe así, o me sienta así	Muy de acuerdo me sentiría así, o actuaría así en la mayoría de los casos.
4	3	2	1
A	B	C	D

### 9. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de tres expertos del área de educación: La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.99, que corresponde a un instrumento altamente confiable

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

1. Nombre:

Cuestionario de Clima Laboral- **ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC**

2. Autor :

Mg. Haydee Aurora Benites Morillas

3. Objetivo:

Establecer el nivel de Clima Laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Javier Heraud -2021

4. Normas:

- Es importante que al contestar el docente sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

5. Usuarios (muestra):

El total de usuarios es de 31 docentes de la Institución Educativa Javier Heraud

6. Unidad de análisis:

Docente de la Institución Educativa Javier Heraud -2021

7. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario de Clima Laboral está estructurado en 50 ítems, agrupadas en las seis dimensiones de Clima Laboral y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los docentes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 45 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

<b>DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL</b>					
Ítem	1	2	3	4	5
1. Existe oportunidades de progresar en la Institución Educativa.					
2. El director se interesa por el éxito de los docentes					
3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4. Se valoran los altos niveles de desempeño					
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6. Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse.					
7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8. La institución educativa promueve el desarrollo del personal.					
9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10. Se reconocen los logros en el trabajo.					
<b>DIMENSIÓN : INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>					
Ítem	1	2	3	4	5
11. Se siente comprometido con el éxito en la organización educativa.					
12. Cada docente asegura sus niveles de logros en el trabajo					
13. Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14. Los docentes están comprometidos con la organización					
15. En la IE, se hacen mejor las cosas cada día.					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18. Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal.					
19. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>					

Ítem	1	2	3	4	5
21. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
22. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo.					
24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
30. Existe un trato justo en la institución educativa.					
<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>					
Ítem	1	2	3	4	5
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32. En mi ambiente de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34. Existe suficiente canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con persona de mayor jerarquía.					
36. En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>					
Ítem	1	2	3	4	5

41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
43. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.					
44. El grupo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
46. Existe buena administración de los recursos					
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.					
49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

*Autora: Sonia Palma Carrillo.*

*Adaptado: Haydee Benites Morillas*

## 8. Escala

### 8.1. Escala general de la variable 2: Clima laboral

Intervalo	Nivel
200 – 250	Muy favorable
150 - 199	Favorable
100 – 149	Desfavorable
50 - 99	Muy desfavorable

### 8.2. Escala específica (por dimensión):

Las cinco dimensiones que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo serán los siguientes:

Categorías diagnosticas	Puntaje Total	Nivel
Realización personal	41 - 50	Muy favorable
Involucramiento Laboral	31 - 40	Favorable

Supervisión Comunicación Condiciones Laborales	21 – 30	Desfavorable
	10 -20	Muy desfavorable

## 9. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de tres expertos del área de educación:

La confiabilidad del instrumento se hará por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.99, que corresponde a un instrumento altamente confiable

### Resultados de la prueba piloto de la variable clima laboral

Muestra	Ítems: Clima Laboral																																																		Total			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50				
1	4	2	4	3	1	4	3	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	184			
2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	5	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	2	5	4	3	3	3	182			
3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	5	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	151			
4	2	2	1	1	2	2	2	2	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	130			
5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	3	152			
6	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	146			
7	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	145			
8	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	151			
9	5	3	5	2	5	5	5	4	2	5	4	5	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	4	171			
10	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	5	2	5	5	4	5	3	3	4	3	5	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	162			
11	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	5	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	147			
12	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	5	163		
13	4	2	3	3	2	2	2	2	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	137			
14	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	140				
15	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	145
16	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	142				
17	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	5	2	5	5	5	4	2	5	4	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	159			
18	3	2	5	1	2	2	2	2	3	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	130		
19	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	1	3	3	3	4	4	3	2	3	2	150			
20	5	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	137			
Suma	68	61	63	58	59	58	57	58	62	73	75	76	69	73	66	74	67	68	72	66	73	59	73	60	60	54	57	57	54	53	49	54	57	58	55	58	53	56	55	53	53	57	55	53	52	63	58	52	53	57	3024			
Promedio	3.4	3.05	3.15	2.90	2.95	2.90	2.85	2.90	3.10	3.65	3.75	3.80	3.45	3.65	3.30	3.70	3.35	3.40	3.60	3.30	3.84	2.95	3.65	3.00	3.00	2.70	2.85	2.85	2.70	2.65	2.45	2.70	2.85	2.90	2.75	2.90	2.65	2.65	2.85	2.75	2.65	2.60	3.15	2.90	2.60	2.65	2.85	151.39						
Desv. Estand	1.05	0.89	0.99	0.97	1.15	0.85	0.75	0.64	0.72	0.88	0.97	0.70	0.89	1.04	0.86	1.03	0.75	0.88	0.99	0.73	0.96	0.83	0.99	0.56	0.79	0.80	0.93	1.04	0.66	0.59	0.69	0.80	0.88	0.85	1.07	1.07	0.75	0.62	1.02	0.81	1.04	0.81	0.72	0.88	0.75	1.09	1.02	0.75	0.67	1.04	43.18			
Varianza	1.09	0.79	0.98	0.94	1.31	0.73	0.56	0.41	0.52	0.77	0.93	0.48	0.79	1.08	0.75	1.06	0.56	0.78	0.99	0.54	0.92	0.68	0.98	0.32	0.63	0.64	0.87	1.08	0.43	0.34	0.47	0.64	0.77	0.73	1.14	1.15	0.56	0.38	1.04	0.66	1.08	0.66	0.51	0.77	0.57	1.19	1.04	0.57	0.45	1.08	38.38			

## FORMULA DE CRONBACH

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem

$S_t^2$ : Es la varianza total de filas (puntaje total de docentes)

$K$ : Es el número de ítems o preguntas.

$$\alpha = \left[ \frac{50}{50-1} \right] \left[ 1 - \frac{43,18}{38,38^2} \right]$$

$$\alpha = \left[ \frac{50}{49} \right] \left[ 1 - \frac{43,18}{1473,02} \right]$$

$$\alpha = [1.020][1 - 0.029]$$

$$\alpha = [1.020][0,971]$$

$$\alpha = 0,990$$

Según George y Mallery (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente. Entonces para el cuestionario relacionado con el clima laboral, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,99 que corresponde al nivel excelente. Resultados de la prueba piloto de la variable habilidades sociales

### Resultados de la prueba piloto de la variable habilidades sociales

Muestra	Items: Habilidades Sociales																																Suma		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	
1	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	2	103	
2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	2	5	3	2	2	2	4	2	5	4	3	3	100	
3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	96	
4	4	3	4	3	2	3	2	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	96	
5	3	3	3	2	5	3	3	2	2	2	2	4	5	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	98	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	99	
7	2	3	5	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	95	
8	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	91	
9	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	95	
10	4	4	3	3	3	4	4	2	5	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	99	
11	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	89	
12	3	3	2	4	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	92	
13	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	100	
14	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	101	
15	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	92	
16	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	91
17	2	3	3	2	3	2	4	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	89	
18	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	1	2	3	1	69	
19	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	93	
20	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	91	
Suma	59	66	61	54	58	59	58	57	58	52	55	63	59	54	55	59	53	52	59	55	56	58	55	60	56	57	55	57	51	59	60	57	52	1879	
Promedio	2.95	3.30	3.05	2.70	2.90	2.95	2.90	2.85	2.90	2.60	2.75	3.15	2.95	2.70	2.75	2.95	2.65	2.60	2.95	2.75	2.80	2.90	2.75	3.00	2.80	2.85	2.75	2.85	2.55	2.95	3.00	2.85	2.60	93.95	
Desv. Estanda	0.76	0.66	0.76	0.57	0.79	0.76	0.79	0.75	0.85	0.60	0.79	0.81	0.83	0.73	0.64	0.69	0.67	0.68	0.89	0.64	0.83	0.85	0.91	0.86	0.95	0.75	0.72	0.88	0.69	0.94	0.79	0.75	0.75	25.30	
Varianza	0.58	0.43	0.58	0.33	0.62	0.58	0.62	0.56	0.73	0.36	0.62	0.66	0.68	0.54	0.41	0.47	0.45	0.46	0.79	0.41	0.69	0.73	0.83	0.74	0.91	0.56	0.51	0.77	0.47	0.89	0.63	0.56	0.57	19.70	

## FORMULA DE CRONBACH

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem

$S_t^2$ : Es la varianza total de filas (puntaje total de docentes)

$K$ : Es el número de ítems o preguntas.

$$\alpha = \left[ \frac{33}{33-1} \right] \left[ 1 - \frac{25.30}{19.70^2} \right]$$

$$\alpha = \left[ \frac{33}{31} \right] \left[ 1 - \frac{25.30}{388.09} \right]$$

$$\alpha = [1.031][1 - 0.065]$$

$$\alpha = [1.031][0.935]$$

$$\alpha = 0,964$$

Según George y Mallery (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente. Entonces para el cuestionario relacionado con habilidades sociales, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,96 que corresponde al nivel excelente.

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Muestra	CLIMA LABORAL																																																		Suma Total					
	REALIZACIÓN PERSONAL										INVOLUCRAMIENTO LABORAL										SUPERVISIÓN										COMUNICACIÓN										CONDICIONES LABORALES															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Suma	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Suma	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Suma	41	42	43	44	45	46		47	48	49	50	Suma
1	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	31	4	3	3	3	3	2	4	4	3	32	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	29	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	25	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	29	146	
2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	27	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	26	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	28	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	27	132
3	3	3	3	2	4	2	2	4	3	4	30	3	2	4	2	2	4	3	4	3	29	4	2	2	3	2	3	3	4	3	29	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	30	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	27	145	
4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	25	2	2	3	3	3	3	2	3	1	25	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	38	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	26	139	
5	2	4	3	5	4	4	4	3	3	2	34	3	5	4	5	5	5	3	3	4	42	4	5	5	5	4	3	3	5	4	41	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	42	4	5	5	3	4	3	5	4	5	3	41	200		
6	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34	3	3	3	4	3	3	2	2	2	28	3	4	3	3	4	3	2	2	2	28	3	4	3	5	4	4	4	3	2	3	35	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	30	155		
7	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	29	3	3	2	3	2	2	3	2	3	26	2	3	2	3	3	2	3	3	2	27	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	29	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	138		
8	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	21	2	3	1	2	3	1	2	1	2	20	1	2	2	3	2	3	2	2	2	21	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	21	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	22	105		
9	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	24	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	24	3	2	2	4	4	4	2	2	28	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	26	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	29	131		
10	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	29	2	3	4	3	2	2	4	3	4	2	29	4	3	2	3	3	4	4	2	3	31	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	30	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	31	150	
11	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	29	3	2	3	3	3	4	2	4	3	30	3	3	3	2	3	3	4	4	3	31	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	30	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31	151		
12	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	37	4	5	4	5	5	3	4	5	4	43	4	5	4	5	3	5	5	4	5	44	3	5	5	4	4	4	3	5	5	41	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	42	207			
13	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	35	4	3	5	3	4	4	3	3	5	37	5	3	4	4	3	3	4	3	3	35	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	41	5	3	4	3	3	5	3	5	4	4	39	187		
14	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	32	3	3	2	4	3	3	4	3	3	31	2	4	3	2	1	2	2	3	3	2	24	2	4	3	4	3	4	4	2	2	1	29	2	4	3	2	1	2	2	3	3	2	24	140	
15	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	29	3	3	3	2	3	3	2	3	2	27	3	2	3	4	2	2	3	3	3	28	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	27	3	2	3	4	2	2	3	3	3	28	139			
16	2	4	4	4	2	3	2	2	3	4	30	4	4	2	3	2	2	2	3	4	29	2	3	2	2	4	2	4	2	2	26	2	3	4	2	3	4	5	2	5	3	33	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	25	143		
17	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	31	3	3	4	3	2	2	4	3	3	29	4	3	2	3	3	3	2	2	2	27	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	31	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	29	147	
18	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	30	3	3	2	4	3	3	3	3	3	30	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	28	3	4	3	3	4	4	3	2	2	1	29	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	28	145	
19	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	3	3	3	3	2	4	3	3	3	30	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	28	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	31	145		
20	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31	3	3	3	3	3	3	2	4	2	29	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	30	3	3	3	3	2	4	4	2	2	28	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	30	148		
21	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	17	1	2	2	1	1	1	2	1	2	16	2	1	1	1	2	3	2	1	2	18	2	1	1	2	2	2	2	3	3	21	2	1	2	3	2	3	2	1	3	4	23	95			
22	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	29	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	25	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	29	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	31	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	31	145
23	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	25	2	3	2	3	3	2	4	3	3	28	2	3	3	4	3	3	2	3	2	28	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	27	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	30	138		
24	4	4	4	2	4	3	2	4	4	5	36	4	2	4	3	2	2	4	2	4	3	30	4	3	2	2	4	3	4	2	3	30	4	3	2	4	4	2	4	3	3	32	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	29	157		
25	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	28	3	3	4	3	3	3	2	3	3	30	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	28	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	28	144		
26	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	27	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	26	3	2	3	3	4	3	3	2	29	3	5	3	3	4	2	4	3	5	3	35	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	29	146		
27	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35	4	3	3	2	3	3	3	4	3	32	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	3	2	2	1	2	2	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	30	154			
28	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	31	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	3	3	4	2	2	3	3	3	3	29	3	2	1	2	2	3	3	3	2	24	147				
29	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	37	5	4	3	5	5	4	4	3	3	41	4	4	3	4	3	4	5	5	5	42	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	42	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	41	203		
30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27	3	2	3	4	2	2	3	3	3	28	4	2	3	3	2	3	2	2	2	25	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	26	3	2	2	2	2	4	1	1	2	21	127			
31	4	4	2	3	2	2	2	3	1	3	26	2	3	2	2	2	2	2	2	3	22	2	3	2	2	3	4	2	2	2	24	3	2	3	3	2	2	3	2	3	26	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	28	126			

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE HABILIDADES SOCIALES

Muestra	HABILIDADES SOCIALES																																	Suma Total						
	Autoexpresión en situaciones sociales									Defender los derechos propios del docente						Expresión de enfado o disconformidad					Decir No y cortar interacciones						Hacer peticiones					Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto								
	1	2	3	4	5	6	7	8	Suma	9	10	11	12	13	Suma	14	15	16	17	Suma	18	19	20	21	22	23	Suma	24	25	26	27	28	Suma		29	30	31	32	33	Suma
1	4	2	4	3	3	3	3	3	25	3	2	4	4	3	16	3	2	3	3	11	3	4	2	3	1	2	15	3	3	3	3	3	15	2	3	4	3	3	15	97
2	4	4	3	2	3	3	2	2	23	2	2	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	2	3	2	3	2	15	4	3	2	4	4	17	3	3	3	3	3	15	96
3	3	3	3	2	4	2	3	4	24	2	4	3	4	3	16	3	3	4	3	13	3	3	2	3	4	3	18	2	1	2	3	3	11	3	3	4	3	4	17	99
4	2	3	2	2	3	3	3	1	19	3	3	2	3	1	12	2	3	2	2	9	3	2	3	2	3	3	16	3	4	3	3	2	15	3	4	3	2	2	14	85
5	4	4	2	4	2	4	4	4	28	4	4	2	4	4	18	4	3	3	4	14	4	3	4	3	4	4	22	2	4	3	4	4	17	3	4	3	4	4	18	117
6	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	3	5	2	2	15	2	2	3	2	9	3	3	4	3	2	3	18	2	2	3	3	3	13	3	4	3	3	3	16	99
7	4	3	3	3	2	3	3	3	24	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	4	18	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	94
8	3	4	2	2	1	2	1	2	17	3	2	1	2	1	9	2	2	1	2	7	2	1	3	1	3	2	12	3	2	1	3	3	12	3	1	2	1	2	9	66
9	3	2	3	2	3	2	2	3	20	2	2	3	3	2	12	2	2	3	2	9	2	4	4	4	2	3	19	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	86
10	3	3	2	3	4	3	3	2	23	2	4	3	4	2	15	4	4	2	3	13	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	2	14	2	4	2	3	2	13	97
11	3	2	3	2	3	3	4	2	22	3	4	2	4	3	16	4	4	3	3	14	2	2	3	3	2	4	16	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	94
12	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	14	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	11	3	3	4	4	3	17	106
13	3	3	4	3	4	3	4	3	27	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	4	18	3	2	3	2	3	13	104
14	3	3	3	3	2	4	3	4	25	3	4	3	3	3	16	2	3	3	2	10	2	2	3	2	2	1	12	2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	90
15	4	3	3	3	3	2	2	3	23	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	12	4	4	2	2	2	4	18	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	97
16	2	4	4	4	2	3	3	4	26	2	2	3	2	3	12	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	2	4	14	1	1	2	2	3	9	83
17	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	4	3	3	2	14	2	2	2	3	9	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	17	1	2	3	3	3	12	96
18	2	2	3	3	2	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15	2	2	3	4	11	3	3	3	2	2	1	14	3	2	3	3	4	15	3	2	3	3	3	14	93
19	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	12	2	3	2	4	4	2	17	3	2	4	3	3	15	2	2	3	3	3	13	93
20	4	3	3	3	3	3	2	4	25	3	3	2	4	2	14	4	3	2	4	13	3	2	4	2	2	2	15	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	98
21	2	2	3	2	2	3	2	2	18	1	2	1	2	3	9	2	3	2	3	10	2	1	2	3	2	3	13	2	1	3	2	1	9	1	2	2	3	3	11	70
22	4	4	2	2	2	4	3	3	24	2	3	2	4	2	13	3	4	3	2	12	3	2	4	3	3	3	18	3	4	3	1	4	15	3	4	2	3	3	15	97
23	2	2	2	3	2	3	4	2	20	3	2	4	3	3	15	2	3	2	3	10	2	4	3	3	3	2	17	3	2	3	2	4	14	2	3	2	3	4	14	90
24	4	4	4	2	4	3	4	2	27	2	4	2	4	3	15	2	2	3	3	10	4	2	4	3	3	3	19	3	2	4	4	3	16	3	4	3	3	3	16	103
25	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	11	2	3	3	3	4	3	18	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	2	13	91
26	2	3	2	3	3	2	4	2	21	3	3	2	3	2	13	2	2	3	3	10	3	3	4	3	2	3	18	4	2	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	90
27	3	3	2	4	4	2	2	2	22	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	12	1	3	2	3	2	2	13	3	2	3	2	2	12	3	4	3	2	2	14	89
28	3	3	4	4	2	4	2	2	24	3	4	3	3	4	17	4	3	2	2	11	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	4	18	108
29	4	3	4	4	4	3	4	3	29	3	3	4	3	4	17	1	2	3	4	10	3	3	2	4	3	4	19	3	3	4	4	3	17	3	2	4	3	3	15	107
30	3	4	3	3	3	3	2	2	23	3	3	2	3	4	15	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	4	3	18	98
31	3	3	4	2	3	2	4	4	25	3	3	2	4	3	15	2	2	3	3	10	1	3	2	2	1	2	11	2	1	3	3	1	10	2	1	3	2	1	9	80

## Validación de expertos de la variable clima laboral

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA CLIMA LABORAL

TITULO DEL PROYECTO: Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación Primaria, Trujillo-2021

VARIABLE: CLIMA LABORAL							
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL							
INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		representatividad	pertinencia	coherencia	consistencia	claridad	
Desarrollo personal y profesional	Existe oportunidades de progresar en la Institución Educativa.	3	3	3	3	3	
	El director se interesa por el éxito de los docentes	3	3	3	3	3	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3	3	3	3	3	
	Se valoran los altos niveles de desempeño	3	2	3	3	3	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	2	3	2	3	3	
	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	3	3	3	3	3	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	3	3	3	3	3	
	La institución educativa promueve el desarrollo del personal.	3	3	3	3	3	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	3	3	3	3	3	
Se reconocen los logros en el trabajo.	3	3	3	3	2		
DIMENSIÓN : INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
Identificación con los valores organizacionales	Se siente comprometido con el éxito en la organización educativa.	3	3	3	3	3	
	Cada docente asegura sus niveles de logros en el trabajo	3	3	3	3	3	
	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	3	3	3	3	
	Los docentes están comprometidos con la organización	3	3	3	3	3	
	En la IE, se hacen mejor las cosas cada día.	3	3	3	3	3	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	3	3	3	3	3	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	3	3	3	3	3	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal.	3	3	3	3	3	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	3	3	3	3	3	
La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3	3	3	3	3		
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN							
Funcionalidad	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	3	3	3	3	3	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3	3	3	3	2	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo.	3	3	3	2	3	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	3	3	3	3	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	3	3	3	3	3	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	3	3	3	3	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	3	3	3	3	3	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3	3	3	3	3	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	3	3	3	3	3	
Existe un trato justo en la institución educativa.	3	3	3	3	3		

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
Fluidez, celeridad, claridad,	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3	3	3	3	3
	En mi ambiente de trabajo, la información fluye adecuadamente.	3	3	3	3	3
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	3	3	3	3	3
	Existe suficiente canales de comunicación.	3	2	3	3	3
	Es posible la interacción con persona de mayor jerarquía.	3	3	3	2	3
	En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos	3	3	3	3	3
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	3	3	3	3	3
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	3	3	3	3	3
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3	3	3	3	3
Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES						
coherencia y precisión Materiales, recurso económicos y/o psicosociales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3	3	3	2	3
	Los objetivos de trabajo son retadores.	3	3	3	3	3
	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	3	3	3	3	3
	El grupo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	3	3	3	3	3
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	3	3	3	3	3
	Existe buena administración de los recursos	3	3	3	3	3
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3	3	3	3	3
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.	3	3	2	3	3
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	3	3	3	3	3
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	3	3	3	3	2

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

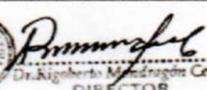
- A. Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Conveniente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

- B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	RIGOBERTO MONDRAGON CERVERA	DNI N°	33574429
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL		
Dirección domiciliaria	Mz J Lot. 4. Urb. LA ESTANCIA.	Teléfono domicilio	044 - 765067
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en educación/ Matemática	Teléfono Celular	959 358457
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION		
FIRMA	  Dr. Rigoberto Mondragón Cervera DIRECTOR	Lugar y Fecha:	Trujillo, 20 de julio de 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA CLIMA LABORAL

TITULO DEL PROYECTO: Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación Primaria, Trujillo-2021

VARIABLE: CLIMA LABORAL							
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		representatividad	pertinencia	coherencia	consistencia	claridad	
Desarrollo personal y profesional	Existe oportunidades de progresar en la Institución Educativa.	3	3	3	3	3	
	El director se interesa por el éxito de los docentes	3	3	3	3	3	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3	3	2	3	3	
	Se valoran los altos niveles de desempeño	3	3	2	3	2	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	3	3	3	3	3	
	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	2	2	3	3	3	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	2	2	3	3	3	
	La institución educativa promueve el desarrollo del personal.	3	3	3	3	2	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	3	3	2	3	3	
Se reconocen los logros en el trabajo.	3	3	3	3	3		
DIMENSIÓN : INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
Identificación con los valores organizacionales	Se siente comprometido con el éxito en la organización educativa.	3	3	3	3	3	
	Cada docente asegura sus niveles de logros en el trabajo	3	3	3	3	3	
	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	3	3	3	3	
	Los docentes están comprometidos con la organización	3	3	3	3	3	
	En la IE, se hacen mejor las cosas cada día.	3	3	3	3	3	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	3	3	3	3	3	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	3	3	3	3	3	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal.	3	3	3	3	3	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	3	3	3	3	3	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN							
Funcionalidad	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	3	3	3	3	3	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3	3	3	3	3	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo.	3	3	3	3	3	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	3	3	3	3	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	3	3	3	3	3	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	3	3	3	3	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	3	3	3	3	3	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3	3	2	3	3	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	3	3	3	2	3	
Existe un trato justo en la institución educativa.	3	3	3	3	3		

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
Fluidez, celeridad, claridad,	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3	3	3	3	3
	En mi ambiente de trabajo, la información fluye adecuadamente.	3	3	3	3	3
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	3	3	3	3	3
	Existe suficiente canales de comunicación.	3	3	3	3	3
	Es posible la interacción con persona de mayor jerarquía.	3	3	3	3	3
	En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos	3	3	3	3	3
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	3	3	3	3	3
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	3	3	3	3	3
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3	3	3	3	3
Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES						
coherencia y precisión Materiales, recurso económicos y/o psicosociales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3	3	3	3	3
	Los objetivos de trabajo son retadores.	3	3	3	3	3
	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	3	3	3	3	3
	El grupo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	3	3	3	3	3
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	3	2	3	3	3
	Existe buena administración de los recursos	3	3	3	3	3
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3	3	3	3	3
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.	3	3	3	3	3
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	3	3	3	3	3
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	3	3	3	3	3	

#### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

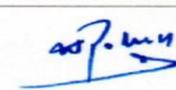
- A. Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

- B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

#### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	WILSON HERNANDEZ RODAS	DNI N°	16769843
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DEL CLIMA LABORAL		
Dirección domiciliaria	Av. 28 DE JULIO 560	Teléfono domicilio	044- 613496
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en Educación/ Ciencias Naturales	Teléfono celular	996767965
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTOR EN EDUCACION		
FIRMA			Trujillo, 20 de julio de 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA CLIMA LABORAL

TITULO DEL PROYECTO: Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación Primaria, Trujillo-2021

VARIABLE: CLIMA LABORAL							
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		representatividad	pertinencia	coherencia	consistencia	claridad	
Desarrollo personal y profesional	Existe oportunidades de progresar en la Institución Educativa.	3	3	3	3	3	
	El director se interesa por el éxito de los docentes	3	3	3	3	3	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3	3	3	3	3	
	Se valoran los altos niveles de desempeño	3	3	3	3	3	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	3	3	3	3	3	
	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	3	3	3	3	3	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	3	3	3	3	3	
	La institución educativa promueve el desarrollo del personal.	3	3	3	3	3	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	3	3	3	3	3	
Se reconocen los logros en el trabajo.	3	3	3	3	3		
DIMENSIÓN : INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
Identificación con los valores organizacionales	Se siente comprometido con el éxito en la organización educativa.	3	3	3	3	3	
	Cada docente asegura sus niveles de logros en el trabajo	3	3	3	3	3	
	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	3	3	3	3	
	Los docentes están comprometidos con la organización	3	3	3	3	3	
	En la IE, se hacen mejor las cosas cada día.	3	3	3	3	3	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	3	3	3	3	3	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	3	3	3	3	3	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal.	3	3	3	3	3	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	3	3	3	3	3	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN							
Funcionalidad	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	3	3	3	3	3	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3	3	3	3	3	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la estrategia en el trabajo.	3	3	3	3	3	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	3	3	3	3	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	3	3	3	2	3	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	3	3	3	3	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	3	3	3	3	3	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3	3	3	3	3	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	3	3	3	3	3	
	Existe un trato justo en la institución educativa.	3	3	3	3	3	

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
Fluidez, celeridad, claridad,	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3	3	3	3	3
	En mi ambiente de trabajo, la información fluye adecuadamente.	3	3	3	3	3
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	3	3	3	3	3
	Existe suficiente canales de comunicación.	3	3	3	3	3
	Es posible la interacción con persona de mayor jerarquía.	3	3	3	3	3
	En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos	3	3	3	3	3
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	3	3	2	3	3
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	3	3	3	3	3
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3	3	3	3	3
Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES						
coherencia y precisión Materiales, recurso económicos y/o psicosociales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3	3	3	3	3
	Los objetivos de trabajo son retadores.	3	3	3	3	3
	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	3	3	3	3	3
	El grupo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	3	3	3	3	3
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	3	3	3	3	3
	Existe buena administración de los recursos	3	3	3	3	3
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3	3	3	3	3
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.	3	3	3	3	3
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	2	2	3	3	3
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	3	3	3	3	3

#### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

- A. Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentada o en bases teóricas consistentes.	Conveniente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

- B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

#### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	MARIANELLA JULISSA ALFARO BAZAN	DNI N°	18111829
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL		
Dirección domiciliaria	MARIANO ANGULO N° 446. Urb. RAZURI.	Teléfono domicilio	--
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en educación/ comunicación	Teléfono Celular	945 270 940
Grado Académico	DOCTORA		
Mención	DOCTORA EN EDUCACION		
FIRMA	 Dra. Mariánela Alfaro Bazán DIRECTORA I.E. N° 80081 JULIO GUTÉRREZ SOLÍS EL MLAGRO HUANCHAGO	Lugar y Fecha:	Trujillo, 20 de julio de 2021

## Matriz de validación por expertos de la variable habilidades sociales

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA HABILIDADES SOCIALES

TÍTULO DEL PROYECTO: Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación Primaria, Trujillo-2021

VARIABLE: HABILIDADES SOCIALES							
DIMENSIÓN: AUTOEXPRESIÓN EN SITUACIONES SOCIALES							
INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		representatividad	pertinencia	coherencia	consistencia	claridad	
Autoexpresión en situaciones sociales	A veces no hago preguntas por miedo a parecer tonto y que se burlen.	2	3	3	3	3	
	Me cuesta llamar a tiendas, oficinas, etc. Para preguntar sobre algo que me interese.	3	3	3	3	2	
	Generalmente me guardo mis opiniones para mí mismo.	3	3	3	3	3	
	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer alguna tontería.	3	3	3	3	3	
	Me cuesta expresar mis sentimientos a otras personas.	2	2	3	3	3	
	Si tuviera que buscar trabajo, preferiría comunicarme por mensajes o correos a tener que pasar por entrevistas personales.	3	3	3	3	3	
	Me siento muy fastidiado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico.	3	3	3	3	3	
	Me cuesta expresar mi opinión en grupos (en clase, reuniones, etc.)	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN : DEFENDER LOS DERECHOS PROPIOS DEL DOCENTE							
Defensa de los propios derechos como consumidor	Si al llegar a mi casa y encuentro un defecto en algo que he comprado, lo asumo y no reclamo	3	3	3	3	3	
	Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado	3	3	3	3	3	
	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da pena pedirle que se calle.	3	3	3	3	3	
	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	2	3	3	3	3	
	Cuando alguien se "cuela" en una fila, hago como si no me diera cuenta.	3	3	3	2	3	
DIMENSIÓN: EXPRESIÓN DE ENFADO O DISCONFORMIDAD							
Expresión de enfado o disconformidad	Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. Valoro su amistad.	3	3	3	3	3	
	Cuando un familiar cercano me fastidia, prefiero ocultar lo que siento antes que expresar mi enfado.	3	3	3	3	3	
	Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.	3	3	3	3	3	
	Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN: DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES							
Decir No y cortar interacciones	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, me cuesta cortarlo y no sé cómo decirle que no.	3	3	3	3	3	
	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	3	3	3	3	3	
	Hay demasiadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden no sé cómo negarme.	3	3	3	3	3	
	Nunca sé cómo "cortar" a un amigo que habla mucho.	3	3	3	3	3	

	Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.	3	3	3	3	3	
	Hay veces que no sé negarme a salir con alguien con quien ya no deseo, pero que me llama varias veces.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSIÓN: HACER PETICIONES</b>							
Hacer peticiones	A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que presté.	3	3	3	3	3	
	Si en un restaurante no me traen la comida como había pedido, me quedo callado y pruebo a ver cómo está el plato.	3	3	3	3	3	
	Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el vuelto, no regreso a pedir el cambio correcto.	3	3	3	3	2	
	Si un amigo, al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, no se lo recuerdo.	3	3	3	3	3	
	Me suele costar mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSIÓN: INICIAR INTERACCIONES POSITIVAS CON EL SEXO OPUESTO</b>							
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	A veces no sé qué decir a personas atractivas del sexo opuesto.	2	3	3	3	2	
	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.	3	3	3	3	3	
	No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	3	3	3	3	3	
	Si veo en una fiesta una persona atractiva del sexo opuesto, para nada tomo la iniciativa, ni tampoco me acerco a hablar con él o ella.	3	3	3	3	3	
	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.	3	3	2	3	3	

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

- A. Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Conveniente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

- B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	RIGOBERTO MONDRAGON CERVERA	DNI N°	33574429
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE HABILIDADES SOCIALES		
Dirección domiciliaria	Mz. J Lot. 4. Urb. LA ESTANCIA	Teléfono domicilio	044 - 765067
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en educación/Matemática	Teléfono Celular	959 358 457
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION		
FIRMA	  Dr. Rigoberto Mondragón Cervera DIRECTOR	Lugar y Fecha:	Trujillo, 20 de julio de 2021.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA HABILIDADES SOCIALES**

**TÍTULO DEL PROYECTO:** Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación Primaria, Trujillo-2021

<b>VARIABLE: HABILIDADES SOCIALES</b>							
<b>DIMENSIÓN: AUTOEXPRESIÓN EN SITUACIONES SOCIALES</b>							
INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		representatividad	pertinencia	coherencia	consistencia	claridad	
Autoexpresión en situaciones sociales	A veces no hago preguntas por miedo a parecer tonto y que se burlen.	3	2	3	3	3	
	Me cuesta llamar a tiendas, oficinas, etc. Para preguntar sobre algo que me interese.	3	3	3	3	3	
	Generalmente me guardo mis opiniones para mí mismo.	3	3	3	3	3	
	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer alguna tontería.	2	3	3	3	3	
	Me cuesta expresar mis sentimientos a otras personas.	3	3	3	3	3	
	Si tuviera que buscar trabajo, preferiría comunicarme por mensajes o correos a tener que pasar por entrevistas personales.	3	3	3	3	3	
	Me siento muy fastidiado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico.	3	2	3	3	3	
	Me cuesta expresar mi opinión en grupos (en clase, reuniones, etc.)	3	3	3	3	2	
<b>DIMENSIÓN : DEFENDER LOS DERECHOS PROPIOS DEL DOCENTE</b>							
Defensa de los propios derechos como consumidor	Si al llegar a mi casa y encuentro un defecto en algo que he comprado, lo asumo y no reclamo	3	3	3	3	3	
	Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado	2	3	3	3	3	
	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da pena pedirle que se calle.	3	3	3	3	3	
	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	3	3	3	3	3	
	Cuando alguien se "cuela" en una fila, hago como si no me diera cuenta.	3	3	3	3	2	
<b>DIMENSIÓN: EXPRESIÓN DE ENFADO O DISCONFORMIDAD</b>							
Expresión de enfado o disconformidad	Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. Valoro su amistad.	3	3	3	2	3	
	Cuando un familiar cercano me fastidia, prefiero ocultar lo que siento antes que expresar mi enfado.	3	3	3	2	3	
	Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.	3	2	3	3	3	
	Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas.	3	2	3	3	2	
<b>DIMENSIÓN: DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES</b>							
Decir No y cortar interacciones	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, me cuesta cortarlo y no sé cómo decirle que no.	3	3	3	2	3	
	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	3	3	3	3	3	
	Hay demasiadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden no sé cómo negarme.	3	3	3	3	3	
	Nunca sé cómo "cortar" a un amigo que habla mucho.	3	3	3	3	3	

	Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.	3	3	3	3	3	
	Hay veces que no sé negarme a salir con alguien con quien ya no deseo, pero que me llama varias veces.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSIÓN: HACER PETICIONES</b>							
Hacer peticiones	A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que presté.	2	3	3	3	3	
	Si en un restaurante no me traen la comida como había pedido, me quedo callado y pruebo a ver cómo está el plato.	3	3	3	3	3	
	Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el vuelto, no regreso a pedir el cambio correcto.	3	3	3	3	3	
	Si un amigo, al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, no se lo recuerdo.	3	3	3	3	3	
	Me suele costar mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSIÓN: INICIAR INTERACCIONES POSITIVAS CON EL SEXO OPUESTO</b>							
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	A veces no sé qué decir a personas atractivas del sexo opuesto.	3	2	3	3	3	
	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.	3	3	3	3	3	
	No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	3	3	3	3	3	
	Si veo en una fiesta una persona atractiva del sexo opuesto, para nada tomo la iniciativa, ni tampoco me acerco a hablar con él o ella.	3	2	2	3	3	
	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.	3	3	3	3	2	

#### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

- A. Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Conveniente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

- B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

#### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	WILSON HERNANDEZ RODAS	DNI N°	16769843
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE HABILIDADES SOCIALES		
Dirección domiciliaria	Av. 28 DE JULIO 560	Teléfono domicilio	044- 613496
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en Educación/ Ciencias Naturales	Teléfono celular	996767965
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTOR EN EDUCACION		
FIRMA			Trujillo, 20 de julio de 2021

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA HABILIDADES SOCIALES**

TÍTULO DEL PROYECTO: Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación Primaria, Trujillo-2021

VARIABLE: HABILIDADES SOCIALES							
DIMENSIÓN: AUTOEXPRESIÓN EN SITUACIONES SOCIALES							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		representatividad	pertinencia	coherencia	consistencia	claridad	
Autoexpresión en situaciones sociales	A veces no hago preguntas por miedo a parecer tonto y que se burlen.	2	3	3	2	3	
	Me cuesta llamar a tiendas, oficinas, etc. Para preguntar sobre algo que me interese.	3	3	3	3	3	
	Generalmente me guardo mis opiniones para mí mismo.	3	2	3	3	3	
	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer alguna tontería.	3	3	3	3	3	
	Me cuesta expresar mis sentimientos a otras personas.	3	3	3	3	3	
	Si tuviera que buscar trabajo, preferiría comunicarme por mensajes o correos a tener que pasar por entrevistas personales.	3	3	3	3	3	
	Me siento muy fastidiado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico.	2	3	3	3	3	
	Me cuesta expresar mi opinión en grupos (en clase, reuniones, etc.)	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN : DEFENDER LOS DERECHOS PROPIOS DEL DOCENTE							
Defensa de los propios derechos como consumidor	Si al llegar a mi casa y encuentro un defecto en algo que he comprado, lo asumo y no reclamo	3	2	3	3	3	
	Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado	3	3	3	3	3	
	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da pena pedirle que se calle.	3	2	3	3	3	
	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	3	3	3	3	3	
	Cuando alguien se "cuela" en una fila, hago como si no me diera cuenta.	3	3	2	3	3	
DIMENSIÓN: EXPRESIÓN DE ENFADO O DISCONFORMIDAD							
Expresión de enfado o disconformidad	Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. Valoro su amistad.	3	3	2	3	3	
	Cuando un familiar cercano me fastidia, prefiero ocultar lo que siento antes que expresar mi enfado.	3	3	3	2	2	
	Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.	3	3	3	3	3	
	Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas.	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN: DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES							
Decir No y cortar interacciones	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, me cuesta cortarlo y no sé cómo decirle que no.	3	3	3	3	3	
	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	3	3	3	3	3	
	Hay demasiadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden no sé cómo negarme.	3	3	3	3	3	
	Nunca sé cómo "cortar" a un amigo que habla mucho.	3	3	3	3	3	

	Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.	3	3	3	3	3	
	Hay veces que no sé negarme a salir con alguien con quien ya no deseo, pero que me llama varias veces.	3	2	3	3	3	
<b>DIMENSIÓN: HACER PETICIONES</b>							
Hacer peticiones	A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que presté.	3	3	3	3	3	
	Si en un restaurante no me traen la comida como había pedido, me quedo callado y pruebo a ver cómo está el plato.	3	3	3	3	3	
	Si salgo de una tienda y me doy cuenta que me han dado mal el vuelto, no regreso a pedir el cambio correcto.	3	3	3	3	3	
	Si un amigo, al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, no se lo recuerdo.	3	3	3	3	3	
	Me suele costar mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSIÓN: INICIAR INTERACCIONES POSITIVAS CON EL SEXO OPUESTO</b>							
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	A veces no sé qué decir a personas atractivas del sexo opuesto.	3	3	3	3	3	
	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.	3	3	3	2	3	
	No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	3	3	3	3	2	
	Si veo en una fiesta una persona atractiva del sexo opuesto, para nada tomo la iniciativa, ni tampoco me acerco a hablar con él o ella.	3	3	3	3	3	
	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.	3	3	3	3	3	

#### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

- A. Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Conveniente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

- B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

#### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	MARIANELLA JULISSA ALFARO BAZAN	DNI N°	18111829
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO DE HABILIDADES SOCIALES		
Dirección domiciliaria	MARIANO ANGULO N° 446. Urb. RAZURI	Teléfono domicilio	--
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en educación/Comunicación	Teléfono Celular	945 270 940
Grado Académico	DOCTORA		
Mención	DOCTORA EN EDUCACION		
FIRMA	 Dra. Marianella Alfaro Bazan DIRECTORA I.E. N° 80051 JULIO GUTIERREZ SOLÍS - EL MILAGRO, HUANCAYO	Lugar y Fecha:	Trujillo, 20 de julio de 2021.

# CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LA LIBERTAD  
UGEL N° 04 TRUJILLO T.S.E.

I.E. N° 81002 "JAVIER HERAUD"

Av. Manuel Gonzales Prada N° 723 Teléfono 943821785 Urb. Santa María- Trujillo

## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81002 "JAVIER HERAUD" DEL DISTRITO DE TRUJILLO, PROVINCIA TRUJILLO Y DEPARTAMENTO LA LIBERTAD QUIEN SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR:

Que, la profesora **Haydee Aurora Benites Morillas**, identificada con DNI N° **18063285** estudiante de post grado de la universidad Cesar Vallejo sede Trujillo; ha sido **AUTORIZADA** para la aplicación de dos instrumentos sobre habilidades sociales y clima laboral a los docentes del nivel primaria para optar el grado de doctora en educación con la tesis titulada: **Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación Primaria, Trujillo – 2021**.

Se otorga la presente constancia para los fines que la interesada considere conveniente.

Trujillo, 28 de septiembre del 2021



## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LA LIBERTAD  
UGEL N° 04 TRUJILLO T.S.E.

**I.E. N° 81002 "JAVIER HERAUD"**

*Av. Manuel Gonzales Prada N° 723 Teléfono 943821785 Urb. Santa María- Trujillo*

## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81002 "JAVIER HERAUD" DEL DISTRITO DE TRUJILLO, PROVINCIA TRUJILLO Y DEPARTAMENTO LA LIBERTAD QUIEN SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR:

Que, la profesora **Haydee Aurora Benites Morillas**, identificada con DNI N° **18063285** estudiante de post grado de la universidad César Vallejo sede Trujillo; **APLICÓ** dos instrumentos sobre habilidades sociales y clima laboral a los docentes del nivel primaria, para optar el grado de doctora en educación con la tesis titulada: **Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación Primaria, Trujillo – 2021.**

Se otorga la presente constancia para los fines que la interesada considere conveniente.

Trujillo, 3 de noviembre del 2021



# **PROPUESTA DE PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°81002**

## **I. DATOS INFORMATIVOS.**

2.1. ENTIDAD RESPONSABLE	: Institución Educativa “Javier Heraud”
2.3. TURNO	: Tarde.
2.4. RESPONSABLES	: Equipo directivo
2.5. PROVINCIA	: Trujillo
2.6. REGIÓN	: La Libertad
2.7. DURACIÓN	: Inicio: 02 – 03 – 2022 Término: 13 – 04 – 2022

## **II. INTRODUCCIÓN**

El presente programa está dirigido a los docentes del nivel primaria de la institución educativa Javier Heraud. Los beneficiarios son los treinta y un docentes quienes con dedicación, compromiso y responsabilidad se les llevará a cabo diecinueve actividades de habilidades sociales con el propósito de resolver la problemática diagnosticada como es el desarrollo inadecuado del clima laboral y así mejorar la calidad del servicio educativo dentro de su contexto comunitario, de tal forma se orientará su participación en el proceso de aprendizaje enseñanza. Por ello se ha creído pertinente diseñar una metodología que se adapte a la problemática utilizando recursos creativos que creen interés en los trabajadores y de tal manera realicen satisfactoriamente cada actividad. Por consiguiente, los temas a realizar en las sesiones del auto instructivo son sustanciales y dependientes entre ellos, puesto que para fortalecer el clima laboral entre las y los trabajadores es fundamental originar momentos de diálogo para socializar las reflexiones y compartir con los compañeros de trabajo sus expectativas y objetivos para con la institución educativa. Se debe pretender participar activamente del propio aprendizaje, mediante la revisión de cada tema, las actividades propuestas, nuestros conocimientos previos y nuestras experiencias. Todas las sesiones presentan una misma estructura de: Inicio (una autoevaluación mediante un ejemplo ya sea dramatizado), Proceso (desarrollo del contenido temático) y Salida (actividades de reflexión y prácticas). Tomando en cuenta que los

trabajadores son agentes importantes en el eje fundamental de la educación se realizará un instrumento de evaluación ESCALA WORK ENVIRONMENT SCALE (WES) DE MOOS para obtener resultados positivos ya que, con él, se hará posible el logro de diversos conocimientos dando solución al problema en las situaciones cotidianas. Es realmente beneficioso llevar a cabo dicho programa pues nos hace partícipe de una realidad llena de necesidades y formarnos siguiendo el perfil ideal de un líder en administración de la educación que de ningún modo debe dejar de ser reflexivo ni mucho menos ser indiferente a las problemáticas que atañen a la institución educativa.

### **III. FUNDAMENTACIÓN**

Como se ha señalado en el escenario institucional se observaron las siguientes problemáticas como lo son: la falta de comunicación, escasez de liderazgo, incumplimiento de las funciones compartidas, carencia del trabajo en equipo, ausencia de reconocimientos, no se expresa lo que piensan por temor a la autoridad, falta de iniciativa, poca innovación, docentes poco identificados con la institución y un trabajo individualizado al logro de diferentes metas. Hay un manejo inadecuado de habilidades sociales, ruptura de las relaciones humanas, incumplimiento de las disposiciones, escasez de entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en los integrantes de la comunidad educativa. Las habilidades comunicativas son verticales e impositivas entre los agentes educativos, manifestado en los principales espacios y estrategias de trabajo, evadiéndose el trabajo en equipo. Por otro lado, las jornadas de planificación participativa son muy esporádicas y no cuentan con metas e indicadores que permita la evaluación de los niveles de desempeño y logro a nivel de equipo directivo y plana docente. Además, presentan carencia de un plan de mejora del desempeño docente, considerándolo una política de incentivo a la calidad laboral. Cabe rescatar, que la falta de un clima laboral positivo trae como efecto el incumplimiento de los logros y metas del servicio que ofertan las instituciones educativas, el bienestar de los beneficiarios: estudiantes, padres de familia y sociedad, baja productividad. Es decir, el clima afecta el desempeño del factor humano y la calidad de servicios que brindan las organizaciones” (García y Patlán, 2006).

## **IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

### **4.1 Objetivo General**

Diseñar y desarrollar un programa de habilidades sociales para mejorar el clima laboral en los docentes del nivel primaria de la Institución educativa Javier Heraud.

### **4.2 Objetivos Específicos**

- 1 Esbozar las actividades respetando la metodología planteada en el proyecto, considerando la estructura de: inicio, proceso y salida.
- 2 Llevar a cabo las actividades propuestas con criterios de congruencia, pertinencia y autoconocimiento de los beneficiarios.
- 3 Evaluar la eficacia del programa en todas las etapas de su ejecución

## **V. BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios del presente programa serán: Directivos, docentes del nivel primaria en educación de la Institución Educativa

## **VI. METODOLOGÍA**

### **7.1 MODALIDAD PRESENCIAL**

Los docentes participantes asistirán al lugar de trabajo, Institución Educativa N° 81002 “Javier Heraud” donde se desarrollará el programa. SEMIPRESENCIAL Los docentes participantes desarrollarán las actividades de extensión y fichas de actividades complementarias, como acciones de reforzamiento y autoevaluación, a fin de que en las siguientes sesiones sean verificadas por los docentes encargados del programa.

### **7.2 ESTRATEGIAS**

Se utilizarán diversas estrategias didácticas: exposiciones del docente, diálogo interrogatorio con los participantes, laboratorio de casos, trabajos en equipos e individuales de consignas con presentaciones en plenario, debate sobre materiales multimedia les, otros.

### **7.3 CONTENIDOS TEMÁTICOS**

El programa se divide en seis dimensiones, cada una de las cuales responde a un indicador. Cada indicador a su vez dividido en ítems que concierne a las sesiones individuales. El esquema es el siguiente: inicio, proceso y salida.

### **7.4 DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

Cada sesión tiene una duración de 60 min. Se llevará a cabo tres sesiones semanales hasta concluir el desarrollo de los contenidos temáticos por dimensión. La dinámica general a seguir en cada sesión será, explicación teórica del tema a desarrollar fomentando el diálogo, el debate, la lluvia de ideas, otros. Continuará con una escenificación de un caso hipotético mediante ensayo conductual. Por último, se realizará una reflexión que ayudará a interiorizar los conceptos trabajados durante la sesión. Además de los trabajos en equipo, habrá una tarea individual que consistirá en rellenar platilla de auto registro. Cada participante lo hará a lo largo de la semana y el facilitador o monitor le orientará una vez que lo haya terminado o en el momento que lo necesite.

### **7.5 CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Después de cada sesión se evaluará si los participantes han alcanzado los objetivos previstos en ellas. Esto se valorará mediante una escala que comprende del uno al cinco en la correspondencia según el grado conseguido es la siguiente:

- 1: muy poco.
- 2: poco.
- 3: suficiente.
- 4: bien.
- 5: excelente.

## **VII. RECURSOS**

### **Materiales didácticos:**

- ❖ Presentación sobre los temas a desarrollar en soporte power point.
- ❖ Hojas informativas.
- ❖ Fichas de evaluación.
- ❖ Material audiovisual en soporte digital.

### **Infraestructura y equipamiento:**

- ❖ Aula- salón
- ❖ Sillas y mesas.

❖ Computadora.

❖ Proyector multimedia.

### VIII. PLANIFICACIÓN

Sesiones del programa para mejorar el clima laboral

N° DE SESIÓN	FECHA	DENOMINACIÓN
1	02 / 03 / 2022	¿Cómo desarrollo mi expresión oral en la escuela?
2	04 / 03 / 2022	Valoro mi autoimagen para enfrentar mis miedos.
3	07 / 03 / 2022	La Técnica de Comunicación: Los mensajes del "Tú".
4	09 / 03 / 2022	La Conducta Asertiva como Habilidad Social
5	11 / 03 / 2022	Formando Líderes Proactivos
6	14 / 03 / 2022	El Arte de Tomar Decisiones
7	16 / 03 / 2022	El Arte de Convivir.
8	18 / 03 / 2022	La Técnica de Comunicación: Los mensajes del "Yo".
9	21 / 03 / 2022	Solucionemos conflictos laborales.
10	23 / 03 / 2022	La Teoría de la Ira.
11	25 / 03 / 2022	Vivir en Armonía.
12	28 / 03 / 2022	Actitudes que aportan a la mejora del Clima Laboral
13	30 / 03 / 2022	Herramientas para Evaluar el Clima Laboral
14	01 / 04 / 2022	La Habilidad de Hacer Peticiones.
15	04 / 04 / 2022	Aprendemos a decir NO.
16	06 / 04 / 2022	A unir fuerzas para lograr objetivos comunes.
17	08 / 04 / 2022	Fomentamos interacciones positivas.
18	11 / 04 / 2022	Aprendemos a recibir refuerzos positivos.
19	13 / 04 / 2022	Participamos Activamente en la realización de las tareas.

## IX. ACTIVIDADES

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	N°	NOMBRE DE LA SESIÓN	CONTENIDOS Y ESTRUCTURA
Autoexpresión en situaciones sociales	Expresa de manera autónoma sus sentimientos en situaciones sociales	Muchas veces cuando tiene que hacer un halago no sabe qué decir.	01	¿Cómo desarrollo mi expresión oral en la escuela?	<p><b>INICO/Análisis y saberes previos.</b>            Dinámica grupal: La Llave, <b>PROCESO /Actualización de conocimientos:</b>            -Reflexión:            Presentamos una Llave (real).            Ubicados todos en círculo, pasaremos la llave uno a uno e iremos mencionando ¿Qué puerta quieres abrir al terminar este curso?            -Actividades de información: Explicación de la Docente.            La Expresión oral como necesidad del ser humano, Su Importancia, Expresión oral para adultos, La expresión oral y su negociación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formación de equipos.</li> <li>▪ Sustentación de trabajos.</li> <li>▪ Sistematización del tema.</li> </ul> <p><b>SALIDA3/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional.</b>            Completa la siguiente ficha y luego socializa con tus compañeros</p>

		Evita ciertas reuniones sociales institucionales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	02	Valoro mi autoimagen para enfrentar mis miedos.	<p><b>INICO/Análisis y saberes previos.</b>          Nos ubicamos en el espacio que más nos guste (sentados, echados, parados).          Audio: La Casa de los Mil Espejos.  <b>PROCESO /Actualización de conocimientos:</b>          Reflexión: Reunidos en equipos, creamos una frase en relación al audio y plasmamos - decoramos libremente.          Socialización.          Lluvia de Ideas.          Actividades de información: Explicación Docente.          Yo, Autoestima, Auto concepto y Auto valoración frente a los demás.          -Equipos de Trabajos (organigramas).          -Exposición.          -Sistematización del tema.  <b>SALIDA/</b> Actividades de aplicación en la dinámica institucional          Ficha de trabajo personal          ¿Cómo consolidar mi equipo de trabajo?</p>
		Le cuesta expresar sus sentimientos a sus compañeros de trabajo.	03	La Técnica de Comunicación: Los mensajes del "Tú".	<p><b>INICO/Análisis y saberes previos.</b>          Dinámica: La Lana.  <b>PROCESO /Actualización de conocimientos:</b>          Reflexión: Ubicados en el centro del aula, formamos un círculo.          Uno a uno lanzaremos un ovillo de lana e iremos mencionando un cumplido, cualidad o talento de un compañero.</p>

					<p>Preguntas sobre la dinámica.          Actividades de información: Explicación Docente.          Las Técnicas de la Comunicación Oral,          Técnica de Comunicación: Mensajes del Tú.          -Fomentar el Diálogo.          Trabajo en Equipo: Representación de un caso particular.  <b>SALIDA/</b> Actividades de aplicación en la dinámica institucional.          -Actividades de aplicación Dinámica Institucional- Ficha.          -Socialización.</p>
		Siente temor de expresar su opinión cuando está en grupo en reuniones de trabajo.	04	La Conducta Asertiva como Habilidad Social.	<p><b>INICO/Análisis y saberes previos.</b>          Lectura de resolución de casos.  <b>PROCESO</b> /Actualización de conocimientos:          Reflexión:          Leo y soluciono el caso / en equipos presento la solución de forma creativa (collage, canción, representación, publicidad).          Actividades de información: Explicación Docente.          La Asertividad y el liderazgo.          Conductas Asertivas y no Asertivas.          La Asertividad como Habilidad Social.          Trabajo en Equipo:          Cuadro de conductas asertivas y no asertivas.          Socialización.  <b>SALIDA/</b> Actividades de aplicación en la dinámica institucional.</p>

					Actividades de aplicación en la dinámica institucional: Compromisos y reflexiones sobre la conducta asertiva en mi institución educativa.
Defensa de los propios derechos como consumidor	Expresa los derechos legítimos y personales de no ser violentados o ignorados.	El Director muestra amabilidad en situaciones inesperadas y difíciles.	05	Formando Líderes Proactivos.	<p><b>INICO</b>/Análisis y saberes previos. Video: Los Clavos. PROCESO /Actualización de conocimientos: Escribimos sobre un papel una actitud negativa que origina conflictos con mis compañeros. Socialización. Compromiso de cambio de actitud: Cada trabajador coloca su papel dentro de una caja negra. Actividades de información: Explicación Docente. Tipos de Líderes, Líderes Proactivos, Características y cualidades. Trabajo en Equipo: Dibujo qué herramientas necesito para ser un líder proactivo. Socialización.</p> <p><b>SALIDA</b>/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional. -¿Cuándo soy un líder proactivo en mi institución educativa? -Socialización.</p>
		Se considera asertivo en la toma de decisiones.	06	El Arte de Tomar Decisiones	<p><b>INICO</b>/Análisis y saberes previos. Lectura los Ciegos y el Elefante. <b>PROCESO</b> /Actualización de conocimientos:</p>

					<p>En equipos, escribiremos las acciones que generan una adecuada escucha y toma de decisiones.</p> <p>Socialización / Debate.</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente.</p> <p>El Arte de Tomar Decisiones.</p> <p>Trabajo en Equipo:</p> <p>Cada equipo formulará un caso real (problema institucional)</p> <p>Lo resolveremos con ayuda del auditorio.</p> <p>Socialización.</p> <p><b>SALIDA/</b> Actividades de aplicación en la dinámica institucional.</p> <p>-Actividades que debemos aplicar para fortalecer la toma de decisiones.</p>
		Se fomenta la amistad y la solidaridad entre los trabajadores	07	El Arte de Convivir	<p><b>INICO/</b>Análisis y saberes previos</p> <p>Lectura “El Anheló de toda persona: Caer bien a todos”.</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos:</p> <p>Reflexión: Situados en el centro del aula, nos desplazamos al ritmo de la música.</p> <p>Cada trabajador tendrá en su espalda un papel. Todos escribirán una cualidad a cada compañero.</p> <p>Socialización.</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>Pilares de la Educación. Saber convivir.</p> <p>Nuestras Normas en la Institución.</p> <p>Trabajo en Equipo:</p>

					<p>Crea una dinámica en equipo para fomentar la amistad y solidaridad con tus compañeros. Aplicación de la dinámica.</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional.</p> <p>-Elaboración de nuestras normas de convivencia.</p>
		<p>Cuando está en el aula le molesta que su colega interfiera su clase con su conversación y le pide que se calle.</p>	08	<p>La Técnica de Comunicación: Los mensajes del "Yo".</p>	<p>INICO/Análisis y saberes previos.</p> <p>Reflexión: La Jarra.</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos: En el centro del aula ubicados en U, sobre la mesa colocaremos una jarra transparente con agua, la cual mezclaremos con chicha morada.</p> <p>Cada trabajador se acercará y verterá gotas de cloro, inmediatamente expresará aquello que le desagrada de algún compañero usando las palabras adecuadas.</p> <p>Realizaremos preguntas pertinentes sobre la actividad.</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>Técnica de Comunicación: Mensajes del Yo.</p> <p>-Fomentar el Diálogo.</p> <p>-Trabajo en Equipo: Representación de un caso particular.</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional.</p> <p>-Actividades de aplicación Dinámica Institucional- Ficha.</p> <p>-Socialización.</p>

Expresión de enfado o disconformidad	Evita conflictos o confrontaciones con otras personas y expresa sus sentimientos de forma adecuada.	Considera que hay una buena comunicación entre los trabajadores de la institución.	09	Solucionemos conflictos laborales	<p>INICO/Análisis y saberes previos. Lectura: Las Lagartijas</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos: Reflexiones: ¿De qué trató el cuento? ¿Cómo calificarías las intenciones del perro? ¿Qué 3Soluciones darías para separar a 3las 3lagartijas?</p> <p>En equipos solucionamos diversos casos presentados en una lectura. Dramatizamos el caso.</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>Conflictos y su definición. Tipos de Conflictos. Actitudes positivas frente a los conflictos. Fomentar la socialización y reflexión, voluntariamente cada trabajador comparte alguna situación de conflicto que se solucionó eficientemente en la institución/ usamos carteles y los pegamos sobre la pizarra (escribimos el problema y solución).</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional3.</p> <p>Ficha de autoevaluación.</p>
		Cuando un compañero de trabajo le molesta, prefiere ocultar sus sentimientos	10	La Teoría de la Ira	<p>INICO/Análisis y saberes previos</p> <p>Lectura: La Ira y la Montaña.</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos: Un equipo voluntario dramatiza la lectura anterior.</p> <p>Se plantean preguntas sobre lo leído. Opinamos.</p>

		ante de encolerizarse			<p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>La Teoría de la Ira-</p> <p>Técnicas para mantener la calma/ lluvia de ideas.</p> <p>Trabajo en equipo: menciona estrategias para mantener la calma y tener una actitud positiva. 100</p> <p>Socialización y aplicación de estrategias. SALIDA/</p> <p>Trabajo individual: dibuja la estrategia que crees que puedes realizar.</p> <p>Socialización.</p>
Decir No y cortar interacciones	Expresa su libre albedrío frente a situaciones que no sean de su agrado	Prefiere callarse cuando algún trabajador expresa alguna opinión que está en desacuerdo con usted.	11	Vivir en Armonía	<p>INICO/Análisis y saberes previos. Audio "Vitaminas para el Alma" - Alberto Moliner.</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos: Diálogo.</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>¿Cómo podemos vivir en armonía?, Actitud de cooperación.</p> <p>Trabajo en equipo: elabora un mapa conceptual. Exposición.</p> <p>SALIDA3/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional</p> <p>Ficha de autoevaluación.</p>
		Sabe cómo "cortar" la conversación con un compañero de	12	Actitudes que aportan a la mejora del Clima Laboral.	<p>INICO/Análisis y saberes previos.</p> <p>Lectura "La Administradora Moderna"</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos:</p>

		trabajo que habla demasiado			<p>Reflexiones: Elabora en equipo un organigrama de la institución donde trabaja la hormiga y 3revisa tú organigrama3.</p> <p>Identifica y reflexiona qué tipo de administración tiene tú institución y compárala con la de la hormiga.</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>Actitudes que aportan a la mejora del Clima Laboral.</p> <p>-Trabajo en equipo: Elabora pancartas sobre las actitudes que nos faltan cómo institución educativa para mejorar el clima laboral.</p> <p>Socialización.</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional</p> <p>A nivel directivo, personal, institucional y administrativo</p>
		Cuando tiene prisa para iniciar su trabajo en la institución y le llama un colega, le cuesta mucho no atenderlo.	13	Herramientas para Evaluar el Clima Laboral	<p>INICO/Análisis y saberes previos.</p> <p>Respondemos las siguientes interrogantes</p> <p>¿Por qué será importante evaluar los avances en tu institución educativa?</p> <p>¿Quiénes tendrán que participar en este proceso?</p> <p>¿Quiénes tendrían que guiar este proceso en la I:E?</p> <p>¿Cuáles serían los resultados de este proceso en tú institución?</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos:</p>

					<p>Se fomenta el Debate resolviendo las interrogantes anteriores.</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>Importancia de la Evaluación del Clima Laboral, Características de la Evaluación Trabajo en equipo: sistematización del tema.</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica 3institucional</p> <p>Ficha de Evaluación de nuestro trabajo Institucional.</p>
Hacer peticiones	Expresa su deseo de manera asertiva hacia los demás.	<p>Le resulta difícil pedir algo que le prestó a un compañero de trabajo.</p>	14	<p>La Habilidad de Hacer Peticiones</p>	<p>INICO/Análisis y saberes previos.</p> <p>Video: ¿Cómo hacer y rechazar peticiones?</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos: Lluvia de ideas.</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>La Habilidad de Hacer Peticiones.</p> <p>Trabajo en Equipo: Representación de un caso dado por la maestra.</p> <p>Exposición de trabajos.</p> <p>Sistematización del Tema.</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional</p> <p>Ficha de autoevaluación</p>
		<p>Le disgusta prestar sus materiales de trabajo, pero cuando se los</p>	15	<p>Aprendemos a decir NO..</p>	<p>INICO/Análisis y saberes previos.</p> <p>Video: Habilidades Sociales- Decir NO.</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos: Dialogamos sobre el video.</p>

		piden no sabe cómo negarse.			<p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>Entrenamiento de Habilidades Sociales – Decir NO/ Situaciones.</p> <p>Trabajo Individual:</p> <p>Haremos una lista de cosas o situaciones en las que no sabes cómo negarte.</p> <p>Exposición de trabajos.</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional</p> <p>Ficha de autoevaluación</p>
		Le desagrada formar una comisión de trabajo con un compañero que no es de su aceptación.	16	<p>A unir fuerzas para lograr objetivos comunes A unir fuerzas para lograr objetivos comunes</p>	<p>INICO/Análisis y saberes previos. Lectura el Vuelo de los Gansos.</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos: Reflexión: Opinamos sobre la lectura.</p> <p>En parejas (nos unimos al compañero que menos afinidad tenemos), atamos uno de nuestros pies y colocamos un globo inflado sobre el otro pie.</p> <p>Cada pareja deberá desplazarse por el aula y desinflar los globos de sus compañeros e impedir que desinflen los suyos (compañero).</p> <p>Socialización: ¿Cómo me sentí? ¿Te gustó trabajar con tu compañero? ¿Qué sugerencias le darías? ¿Te costó trabajar en equipo con él?...</p> <p>3SALIDA/ 3Actividades 33de 3aplicación 3en 3la 3dinámica 3institucional3.3</p> <p>En una tarjeta (hoja A4) escriba las capacidades que puede ofrecer para empezar un trabajo de equipo</p>

					Colocar las tarjetas en el periódico mural. Ponerle una denominación como: "Somos un equipo, siempre los mejores" Socialización.
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Se interrelaciona de forma adecuada con personas de ambos sexos.	Se siente capaz de pedir una cita con el Director cuando afronta un problema personal	17	Fomentamos interacciones positivas.	INICO/Análisis y saberes previos. Dinámica: Aprecios. PROCESO /Actualización de conocimientos: Sobre una pegatina escribiremos un cumplido o el reconocimiento que le das a una persona de tu sexo opuesto y se lo pegarás en su rostro, mencionándosela. Al final lo abrazarás. Se repite la estrategia con cada compañero. Actividades de información: Explicación Docente Interrelaciones positivas. Trabajo en equipo: Exposición de trabajos. Sistematización del Tema. SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional Ficha de lectura: La esposa sorda Respondemos las interrogantes3.
		Se incomoda cuando sus colegas del sexo opuesto elogian su responsabilidad.	18	Aprendemos a recibir refuerzos positivos.	INICO3/3Análisis y saberes previos. Dinámica: Elogios 3PROCESO /Actualización de conocimientos3:3 Invitamos a un voluntario Se ubica frente a los demás compañeros. Cada trabajador mencionará un elogio o halago.

					<p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>Habilidades Sociales relacionadas con los sentimientos.</p> <p>Trabajo en equipo:</p> <p>Exposición del tema/ sistematización.</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en a dinámica institucional</p> <p>Ficha de autoevaluación</p>
		<p>Se siente incapaz de pedir a una persona del sexo opuesto, trabajar en pareja.</p>	<p>19</p>	<p>Participamos Activamente en la realización de las tareas.</p>	<p>INICO/Análisis y saberes previos.</p> <p>Dinámica: Charada.</p> <p>PROCESO /Actualización de conocimientos:</p> <p>Trabajo en pareja (sexo opuesto).</p> <p>Usamos mímicas para que tu pareja logre adivinar la palabra dada por la docente.</p> <p>Fomentamos el Diálogo: ¿Cómo te sentiste? ¿Lograron adivinar con facilidad? ¿Tuvieron un momento crítico? ¿Cómo lo solucionaron?</p> <p>Actividades de información: Explicación Docente</p> <p>Relaciones interpersonales/ Habilidades Sociales.</p> <p>Trabajo en Equipo:</p> <p>Sugerencias para mejorar las relaciones interpersonales con el sexo opuesto.</p> <p>Exposición del tema.</p> <p>SALIDA/ Actividades de aplicación en la dinámica institucional.</p> <p>Ficha de autoevaluación.</p>

## **X. FINANCIAMIENTO**

La implementación y desarrollo del programa de mejora será autofinanciado

Con recursos propios de la institución educativa.

## **XI. EVALUACIÓN DE PERTINENCIA**

Se realizará mediante la aplicación de una encuesta Test Work Environment

Scale a los docentes participantes al finalizar el programa. Post test.

### **DE EFICIENCIA**

Será a través de la evaluación del clima laboral en la institución educativa.

### **DE IMPACTO**

Mejora en los niveles de aprendizaje de los estudiantes.