



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades sociales y clima laboral de los docentes de la Unidad
Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rodríguez Aquino, Sonia Letty (ORCID: 0000-0051-6710-0231)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ
2021

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la oportunidad de poder continuar con mis estudios profesionales,

A mis padres quienes me formaron con principios y valores que me han permitido cumplir con mi vocación profesional.

A mis hijas quien se ha convertido en mi fortaleza, por el son las ganas de superarme profesionalmente cada día.

Sonia Letty

AGRADECIMIENTO

Al rector MSc. Harol Castillo por haberme dado la oportunidad de desarrollar mi trabajo de investigación.

A los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo por haber colaborado en participar con los instrumentos de evaluación

A mis Maestros de la Escuela de Posgrado de la UCV por su constancia y dedicación en mi formación profesional, especialmente al Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides por el asesoramiento a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación	17
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Resultados de las habilidades sociales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	19
Tabla 2. Resultados de las habilidades conductuales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	20
Tabla 3. Resultados de las habilidades personales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	21
Tabla 4. Resultados de las habilidades situacionales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	22
Tabla 5. Resultados del clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	23
Tabla 6. Incidencia de las habilidades sociales en el clima laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019	24
Tabla 7. Las habilidades conductuales conllevan al mejoramiento del clima laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019	25
Tabla 8. Incidencia de las Habilidades Personales en el Clima Laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019.	26
Tabla 9. Comprobar Las Habilidades Situacionales que no ayudan en el clima laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019.	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Resultados de las habilidades sociales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	19
Gráfico 2. Resultados de las habilidades conductuales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	20
Gráfico 3. Resultados de las habilidades personales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	21
Gráfico 4. Resultados de las habilidades situacionales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	22
Gráfico 5. Resultados del clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019	23

RESUMEN

El trabajo de titulación el cual lleva como nombre Habilidades sociales y el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, es un trabajo de tesis cuya finalidad con la que se desarrolló esta investigación es para buscar a través del estudio abordado mejorar el clima laboral dentro de la institución educativa.

Esta investigación está definida según su tipo como descriptiva propositiva, bajo el enfoque cuantitativo, la población con la que se desarrolló este trabajo fue de 30 docentes, un rector, un vicerrector, los mismos que fueron parte de las diversas actividades planificadas para obtener información que sea de soporte para el desarrollo de este trabajo de investigación. La información obtenida se procesó y contabilizó mediante el uso del programa SPSS STATISTIC, los resultados determinan que hay una incidencia de las habilidades sociales en el clima laboral.

Los Resultados que se obtuvieron al final del procesamiento y tabulación de la información obtenida fue que los docentes necesitan colaborar para que haya un buen clima laboral.

Palabras claves: Clima laboral, docentes, proceso de enseñanza aprendizaje, mejoramiento.

ABSTRACT

The titling work which bears the name Social skills and the work environment of the teachers of the Eugenio Espejo Educational Unit, is a thesis work whose purpose with which this research was developed is to seek through the study addressed to improve the climate labor within the educational institution.

This research is defined according to its type as proactive descriptive, under the quantitative approach, the population with which this work was developed was 30 teachers, a rector, a vice-rector, the same ones who were part of the various activities planned to obtain information that be of support for the development of this research work. The information obtained was processed and accounted for through the use of the SPSS STATISIC program, the results determine that there is an incidence of social skills in the work environment.

The results that were obtained at the end of the processing and tabulation of the information obtained was that teachers need to collaborate so that there is a good working environment.

Keywords: Work environment, teachers, teaching-learning process, improvement.

I. INTRODUCCIÓN

Ante una situación que se ha sido notoria a nivel mundial en unidades educativas es recomendable poder mantenerse en un mercado competitivo, donde se necesita contar con un alto índice de capacitación docente para poder cubrir las diversas necesidades encontradas en la unidad educativa. Las instituciones educativas que se destacan y enfrentan un gran reto es porque dependen de una gran atención de las personas, todo esto conlleva a que los recursos humanos son un punto determinante para las grandes instituciones.

En nuestro país existe también la problemática donde hay competitividad en las instituciones educativas donde también los rectores quieren a toda costa sobre salir con las instituciones educativas de mayor estabilidad. Existe problemática, en la provincia de Santa Elena, cantón salinas, en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, cuenta con 70 docentes y 1580 estudiantes en la jornada matutina y en la jornada vespertina cuenta con 480 estudiantes, por tal razón existen muchos factores en el ámbito laboral que influye a tener un clima laboral tenso, donde los docentes viven quejándose de los trabajos bajo presión.

Hay muchos factores que influyen a tener un mal liderazgo como el estrés, mucha carga de trabajo y disgustos con los compañeros y esto hace que la dirección se disperse en la institución. Si no se sabe administrar bien el grupo esto puede agravar y perjudicar a la institución educativa, pero más a los estudiantes, donde se evidencia un promedio del 30% que no cumple y un 70% que si cumple. El punto central sería analizar y enfrentar los conflictos y saber tomar buenas decisiones en beneficio de la institución educativa.

La máxima Ley Vigente del Ecuador es la constitución del 2008, haciendo referente al medio educativo indica que toda persona de nuestro país tiene derecho a recibir una educación de calidad durante todo su desarrollo de crecimiento, siendo una obligación del Estado hacer el seguimiento del fiel cumplimiento del artículo 26; la educación en el Ecuador basándose a lo establecido en la Ley debe ser de manera equitativa, siendo una prioridad para el Estado, además la educación ecuatoriana es inclusiva donde se permite a toda persona cursar un centro educativo o formativo sin limite alguno, respetando cada una de sus creencias, valores, cultura.

Ante este artículo es necesario recalcar que el familiar o persona que sea el responsable de la educación de un menor, está en la obligación de hacer cumplir el derecho de educación y al mismo tiempo ser partícipe en el proceso de formación; toda persona tiene derecho a una educación gratuita, de calidad y calidez, haciendo valer y respetar cada uno de sus derechos en base a sus raíces, costumbres y culturas.

En la Unidad Educativa Eugenio espejo, ubicada en la Provincia de Santa Elena, Cantón Salinas, se han identificado ciertos inconvenientes con respecto a que no se ha evidenciado una implementación de habilidades sociales que ayuden a mejorar el clima laboral, es necesario establecer de qué manera se podría mejorar el clima laboral a través de la implementación de estrategias sobre habilidades sociales en la unidad educativa.

El problema central de la investigación se centra en la pregunta siguiente: ¿existe relación significativa entre las habilidades y el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo en la provincia de Santa Elena, Cantón Salinas; república del Ecuador durante el periodo lectivo 2019? Los problemas específicos a tener en cuenta son: ¿qué relación existe entre la dimensión conductual y el clima laboral?; ¿la dimensión personal se relaciona con el clima laboral en el entorno educativo?; y por último ¿existe relación entre la dimensión situacional y el clima laboral?

Esta investigación se la considera de importancia, ya que al hablar de clima laboral nos referimos al desarrollo de las personas de manera cognitiva, física y emocional en el lugar de su trabajo, permitiendo laborar de una manera efectiva entre los miembros de la comunidad educativa. Este trabajo ayudará al desarrollo de la unidad educativa brindando resultados que ayudaran a generar cambios con que fortalezcan el clima laboral y por ende mejorar las relaciones entre los docentes.

Tiene relevancia social porque hoy en día se considera como importante que haya un buen ambiente de trabajo, ante esta situación podemos determinar que este trabajo va a tener una buena acogida en el ámbito social que va a ser de mucho beneficio para todos. Los beneficiarios directos de esta investigación son los docentes y estudiantes de la unidad educativa, ofreciendo un diagnostico que

conlleva a crear una serie de estrategias con actividades motivaciones que logren a fomentar un clima laboral estable, dinámico y confiable; obteniendo como resultado un clima laboral acorde a la realidad institucional, necesidades de los docentes y objetivos educativos. Desde una perspectiva práctica, aporta en cada uno de los procesos realizados se identificando evidencias, que demuestran que la comunidad educativa participo en la búsqueda de resultado, desde la problemática hasta el diseño de taller en habilidades sociales y su incidencia en el clima laboral.

La investigación presenta un valor teórico, tomando como base conceptos presentados por varios autores, que ayudan a dar la validez correspondiente a nuestro trabajo investigativo, al mismo tiempo brinda resultados que crean una conciencia de cambio en los docentes de la Unidad Educativa; en atención de la importancia de contar con un buen clima laboral. La metodología evidencia de manera clara dentro de todo el desarrollo, ya que el objetivo central es mejorar las relaciones personales dentro y fuera de la institución educativa, sin embargo, es necesario conocer la situación real con respecto al clima laboral mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos, en este caso una encuesta, obteniendo el diagnóstico del clima laboral e identificar los cambios que deben ejecutar dentro del establecimiento educativo.

El objetivo general del estudio se centra en determinar la relación entre las Habilidades Sociales y el clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, en la provincia de Santa Elena, Cantón Salinas; república del Ecuador durante el periodo lectivo 2019. Los objetivos específicos son: determinar los resultados de las Habilidades Sociales; establecer el resultado que presenta el clima laboral; correlacionar ambos resultados y analizarlos en función de las dimensiones de las habilidades sociales: conductuales, personales y situacionales.

La hipótesis general del estudio se formula en los siguientes términos: las habilidades sociales se relacionan significativamente con el clima laboral del personal docente de la unidad Educativa “Eugenio Espejo”, de la provincia de Santa Elena, Cantón Salinas; república del Ecuador durante el periodo lectivo 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En base al tema del clima laboral se han encontrado estudios realizados a nivel mundial y nacional, los mismos que describimos de manera inmediata para comprender la importancia de la influencia de las habilidades sociales dentro del entorno donde se desarrolla el ser humano.

Flores (2018) el mismo que menciona en su trabajo de investigación Habilidades sociales y su incidencia en las personas dentro del entorno específicamente de las propietarias de la Unidad Educativa San Juan de Lurigancho, 2016, cuya objetivo es identificar la correspondencia o incidencia entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016, considerando 95 personas como la población para la investigación realizada, la misma que arrojó resultados a través de la aplicación de una encuesta siendo el instrumento de validez, confirmando que existe relación alta entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Los resultados tienen relación con los encontrados por Díaz (2009) quien concluyó que existían un conjunto de comportamientos docentes que permitían el mejoramiento en lo referido al rendimiento académico y a las interacciones sociales.

González (2018) en su investigación sobre la importancia de la asertividad dentro del clima laboral, realizada en la Red 07 Independencia, 2017, con el objetivo de identificar la relación entre la asertividad y el clima laboral, y la importancia de este proceso para cada uno de los docentes, dentro de esta investigación se trabajó con una población de 295 actores educativos, aplicando una encuesta como instrumento evaluativo, obteniendo como resultado la presencia de una relación significativa entre la asertividad y el clima laboral en los docentes de la red 07 Independencia, los resultados fueron expuestos por el nivel del Rho el cual fue de 0,711 y el nivel de valoración equivalente es a 0,000 encontrándose en el rango establecido inferior a $\leq 0,05$. En síntesis, lo que el estudio determinó fue que a mayor asertividad, mayor van a ser las probabilidades de tener un clima laboral favorable.

Rodríguez (2013) en su trabajo de investigación titulado la influencia de las competencias en el desempeño laboral de los colaboradores de la MI de Guayaquil en el ámbito social, cuyo objetivo general fue identificar el impacto entre el desempeño laboral y las competencias sociales, donde se considero la cantidad de 25 personas del departamento de recursos humanos de la Municipalidad de Guayaquil como la población a trabajar, para obtener resultados reales se empleó como instrumento evaluativo una encuesta, la misma que resaltó que existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y las competencias sociales, sin embargo se identificó que existen relaciones individuales infiriendo en el proceso en cada una de las subescalas, dando como conclusión que si hay una correlación significativa.

Guevara (2013) en la tesis del clima laboral y las relaciones interpersonales del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco LTDA, ubicada en Ambato, provincia del Tungurahua, cuyo objetivo fue diagnosticar la incidencia del clima laboral en las relaciones interpersonales del Área Administrativa de la Cooperativa en mención, aplicando como instrumento de evaluación una encuesta determinando como conclusión que el clima laboral no es el adecuado en su totalidad, ya que siempre se dan inconvenientes entre sus colaboradores generando un ambiente no favorable para un buen desempeño laboral, el departamento de recursos humanos debe incentivar a sus colaboradores para que mejore sus relaciones laborales y personales entre compañeros de trabajo.

Franco (2015) en su trabajo de tesis denominado clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital Liborio Panchana Sotomayor de la provincia de Santa Elena, 2014, ejecutado en la Universidad Santiago de Guayaquil, cuya meta fue ayudar a fortalecer el clima laboral mediante la elaboración de una propuesta de mejora para el Hospital, teniendo como población la cantidad de 46 personas que laboran en el centro de salud, siendo la encuesta el instrumento de recolección de datos, se determina que dentro de la estructura organizacional se mantienen y se respetan los roles de acuerdo a las jerarquías existentes, además se identifica el papel laboral que juegan cada uno de los empleados, respetando las políticas internas del centro de salud, sin embargo

mediante entrevistas se puede constatar que la productividad se ve afectada en un 50% debido a solicitud de muchos papeles como informes reportes, entre otros.

Fajardo y Pilamunga (2012) en su tesis titulada Diseño de un Plan de Comunicación estratégica dirigida a la Federación Deportiva (FEDESE) orientada a la comunicación interna y su influencia en el clima laboral fortaleciendo su identidad organizacional, ejecutado en la Universidad Santiago de Guayaquil, cuyo objetivo planteado se basó en diseñar un plan estratégico de comunicación, que conllevaron a fomentar las relaciones interpersonales de la federación deportiva, para lograr el diagnostico de las relaciones comunicativas se procedió a la recolección de datos mediante la aplicación de una encuesta a 25 personas consideradas como la población de la investigación; la poca comunicación entre los trabajadores resalta que en la federación deportiva que no existe compañerismo, confianza dejando por debajo el rendimiento de cada uno de los trabajadores.

El ser humano es una persona muy sociable en el entorno, a partir de su forma de percibir las cosas, y su accionar depende también de la forma de cómo se establece la interrelación con las personas que se encuentran a su alrededor a través de la comunicación para poder cubrir las diversas necesidades que se presentan, es así como se considera importante el poder establecer una buena relación con las demás personas. Uno de los aspectos más resaltantes que determina el inicio de las habilidades sociales es a través de la sonrisa de un bebe.

Las definiciones de habilidades sociales han cambiado con el pasar de los años, es por eso que Golstein (1989) menciona que el termino de habilidades sociales tiene relación con las diversas conductas o formas de comportarse y que estas tienen que ver o influyen en los demás de una manera afectiva, satisfactoria y genera un éxito en lo social.

Las habilidades sociales son comportamientos o formas de actuar individuales de las personas que se van desarrollando desde que el ser humano nace y también se fortalecen a medida que el tiempo va avanzando adquiriendo aprendizaje y experiencia, a medida que los humanos van desarrollándose en las diversas áreas como la emocional y en el ámbito social, también las habilidades sociales tienen que ver con el comportamiento de cada uno de los individuos adquiriendo cambios

y una serie de comportamientos en lo social, que permita la inclusión y desenvolvimiento en el entorno donde se desarrollan.

Muñoz, Crespi y Angrehs (2011) mencionan que las habilidades sociales van de la mano con las diversas normas de comportamiento que el ser humano va adquiriendo dentro del medio social donde se desarrolla, los mismos que ayudan a la adaptación de cada una de las personas a la sociedad donde viven.

Rojas (2010) argumenta sobre las habilidades sociales concluyendo que son un grupo de comportamientos aplicados en las relaciones que se generan entre los seres humanos, ante esto se considera de importancia la habilidad social ya que es la habilidad personalizada que emite patrones que influyen en el comportamiento individual, grupal y social, además conlleva a descartar las conductas interpersonales no actas para el hombre; todo este proceso ayuda a fomentar valores como la integridad, dominio, características que ayudan a fortalecer los lazos de comunicación y relación en los grupos existentes en la sociedad.

Rojas (2010) señala que las habilidades sociales conforman un grupo de normas de conducta que funcionan de una manera eficaz dentro de las relaciones interpersonales, si hablamos de las habilidades sociales como concepto se refiere a la capacidad de adaptarse en el medio donde habita. En conclusión el autor indica que las habilidades sociales son una serie de comportamiento que cada una de las personas demuestran o resaltan en el momento de relacionarse con otras personas dentro del entorno donde se desarrollan, las conductas que presentan los estudiantes parten o tienen como base su formación familiar, si esta ha sido sembrada de una manera correcta el ser humano será preciso en la toma de decisiones, considerando adquirir comportamientos útiles y desechando lo que no les sirve.

Pérez citado por Lacunza (2012) conceptualiza a las habilidades sociales, como forma de comportamiento que permite al ser humano actuar acorde a sus necesidades o intereses, además actúa para poderse defender sin ningún tipo de inconvenientes sobre las situaciones que ocurran.

Además, cabe recalcar que en las habilidades sociales se manejan sentimientos honestos y que se ejercen los derechos de respetar los ideales de los demás sin

importar si están de acuerdo o no, también indica que las habilidades sociales se manifiestan mediante las conductas sociales permitiendo al ser humano interactuar con otros de una forma más competente. Una persona puede tener una serie de acciones o comportamientos sociales, pero para que estas sean reconocidas se han de poner en efecto en casos específicos que se presenten.

Cabe recalcar que para que haya un buen desarrollo de las habilidades sociales, el ser humano tiene que mostrar una conducta social competente, estableciendo el respeto por los derechos y deberes de los demás ciudadanos que se encuentren conviviendo en sociedad.

Valles (2010) menciona que: las habilidades sociales se definen como comportamientos que demuestra el ser humano de acuerdo a las normas sociales que practica, esto permite a la persona que mantenga el respeto por la opinión y criterio de las demás, adicionalmente permite poder solucionar los problemas que se presentan, además permite expresar los sentimientos y las emociones acorde a las situaciones que ocurran de manera muy satisfactoria.

Lo que determina como habilidades sociales a las normas de conducta que hacen o permiten al estudiante actuar en base a su forma de ver las cosas, esto va de la mano con los valores, normas y principios, permitiendo llegar a una solución de problemas. Podemos decir que el desarrollo de habilidades sociales tiene que ver con el nivel por el cual el ser humano obtiene un sinnúmero de comportamientos logrando permitir estar inmersos en el medio social donde vive.

Muñoz (2011) resalta el crecimiento de cada una de las habilidades en la sociedad se considera como una parte esencial para el desarrollo del ser humano, ya que permite poder establecer una relación y poder tener una interacción eficaz con los demás, además la práctica de estos principios va a permitir tener la oportunidad de ser un mejor ser humano y profesional.

Estas habilidades se van desarrollando a medida que el individuo va avanzando en su interacción social desde la niñez, esta primera etapa inicia con la familia, luego continua con la escuela, donde va a aprender a establecer un dialogo con las personas que están junto a él, es por eso que se considera a la institución educativa y al entorno social como los únicos escenarios donde las personas desarrollan la

socialización. La convivencia en estos dos escenarios se convierte en el principal campo de interacción social del individuo que van a permitir potencializar las habilidades sociales, estos dos campos nos permiten tener aprendizajes basados en los siguientes propósitos: Preventivo: es la práctica de habilidades dentro de la sociedad que favorecen de una manera positiva en las relaciones individuales y grupales en el futuro entorno. Reductivo: es el estudio de los esquemas de conductas, identificando los cambios que se deben generar a partir del análisis, con el fin de fortalecer las relaciones.

Ante estos aspectos el desarrollo de las competencias sociales se presenta de manera positiva cuando ha existido una serie de procesos desde la infancia, luego en la etapa escolar y por último en la comunidad, se alcanza un desarrollo personal del ser humano en su desempeño social. Dentro de cualquier ámbito laboral se considera de importancia el clima laboral que se desarrolla en él, se debe tomar en cuenta la influencia y el rol que cumple ante la formación de sus trabajadores, sembrando una serie de conductas en cada una de las personas como por ejemplo la forma de hablar, actuar, pensar y sentir, factores que permiten el desarrollo no solo del personal sino de la institución en general.

Morales (2015), considera que las habilidades sociales constituyen un conjunto de conductas que son aprendidas y que se evidencian por medio del comportamiento: conductual, cognitivo y afectivo. La principal característica es que las habilidades sociales son adquiridas en atención al aprendizaje, así mismo se encuentra condicionado por factores ambientales; que presentan variabilidad debido a las personas y a la relación que existen entre ambos elementos.

Las habilidades sociales se adquieren a lo largo de la vida; sin embargo, en la etapa de la niñez constituye un periodo clave en atención del desarrollo del aprendizaje. Hay que tener en cuenta que las habilidades sociales se asocian también a la autoestima; la autorregulación del comportamiento y el desempeño académico; considerando también la adopción de roles a nivel de la etapa infante y la adultez.

Cerezo (2014); considera que las habilidades sociales constituyen una serie de comportamientos que se van apropiando en el transcurso de la vida; así como también estas habilidades se evidencian en el contexto real frente al desarrollo de

alguna situación interpersonal; en determinadas condiciones de la vida. La habilidad como término es utilizado para poder señalar la competencia social; la cual no es un rango de la personalidad; ya que debe de comprenderse como un conjunto de comportamientos adquiridos por medio del aprendizaje.

Dongil (2014), señala que las habilidades sociales son un conjunto de destrezas y capacidades de tipo interpersonal; que permiten vincularnos de forma adecuada con otras personas; lo cual permitirá expresar nuestros sentimientos, deseos, necesidades y opiniones; en distintas situaciones o contextos; así mismo el autor enfatiza que adoptar estas opciones implican poseer un concepto amplio de las habilidades sociales.

Muchos autores consideran que las habilidades sociales son un conjunto de destrezas y capacidades que tienen relación con situaciones conductuales, cognitivos, observable y afectivas; que se adquieren en el transcurso de la vida; así mismo el desarrollo de las habilidades sociales permite que los derechos se respeten; y por ende construir mejores relaciones de carácter interpersonal.

Kelly (2002); señala que las habilidades sociales presentan las siguientes características: comprender la conducta hábil socialmente hacia el desarrollo de consecuencias fortalecidas; así como también tener en cuenta la presentación de situaciones interpersonales y por último descripción de la conducta competente socialmente de forma objetiva.

Fernández y Sánchez (1996) resaltan la importancia del clima laboral en las actividades escolares demostrando desde una buena organización desde las bases organizativas, los autores indican que donde existe un buen ambiente laboral queda demostrado la responsabilidad de cada uno de sus trabajadores desde el comportamiento hasta las acciones convirtiéndose en ejemplo en toda la comunidad educativa; además dejan en claro que el comportamiento de cada una de las personas deja en claro la incidencia que ocasiona en la interacción con el medio y con las personas que lo rodean, en conclusión el clima laboral es la relación que se presenta entre el ser humano y el ambiente.

Peiro y Prieto (1996), establecen que el clima laboral nace desde las percepciones de las personas basadas en visiones de cómo quiere o necesita que sea el

ambiente laboral donde se desarrolla, por naturaleza todo ser humano actúa de acuerdo a como percibe su realidad, es ahí donde se menciona que debe existir acuerdos, compromisos, responsabilidades en cada uno de las organizaciones, respetando las jerarquías con el objetivo de crear ambientes favorables que conlleven al desarrollo grupal y por ende organizacional, manteniendo esa visión sociocognitiva siendo el objetivo fundamental de toda organización educativa, demostrando que las relaciones interpersonales ayudan a fortalecer el clima laboral.

Considerando la definición dada por Guillén y Guil (1999) acerca del clima organizacional donde indican que la percepción que mantienen las personas acerca de la organización es de realce para las interacciones dentro del entorno laboral. Por consiguiente, el clima laboral influye a determinadas variables, las mismas que actúan intervienen de acuerdo a los diversos factores considerando las circunstancias individuales de las personas, las apreciaciones de los factores depende de la visión de las personas, influenciadas por los comportamientos o cuestionamientos internos o externos de cada ser humano, tomando como importancia los aspectos sociales, educativos, familiares, sociales de cada persona, los mismo que actúan en la interrelación dentro del clima laboral.

Cada uno de estos aspectos son de importancia en la vida de una persona, logran que cada acción que pase en su formación lo vea de manera positiva o negativa, es la percepción de ver cada suceso que pasa en su vida; los actores de una comunidad laboral no son los ejes de cambio, haciendo valorar cada una de sus opiniones valorándolas como eje o base para el desarrollo de una organización.

Ante lo mencionado es necesario que todo clima laboral sea evaluado bajo una medición estándar para determinar los cambios urgentes que se deben realizar, desde el punto de lo que piensan las personas y los sentimientos que transmiten cada uno de ellos en el momento de su participación en los diferentes eventos. Considerando el entorno donde se desarrollan las personas se puede considerar muchas variables que influyen en el clima laboral, siempre tomando en cuenta las que ayuden al comportamiento organizacional.

Serrano (2007); señala que el clima laboral es una percepción de tipo psicológico que las personas construyen dentro de la organización; los factores de carácter interno influyen de manera positiva o negativa en atención a un ambiente laboral; por lo cual se brindan particularidades del medio ambiente laboral y que resulta influyendo de manera directa en el comportamiento laboral. El autor también señala que el clima laboral resulta ser un sistema complejo que está integrado por condiciones formales e informales propios de la institución. Dentro de estos aspectos encontramos los procedimientos de trabajo; los sistemas de control; las reglas y el tema de las relaciones interpersonales. Así mismo cabe mencionar que las organizaciones son un sistema complejo humano con particularidades muy concretas en atención al clima y su cultura.

Chiavenato (2001); manifiesta que el clima organizacional se desarrolla en atención a la motivación y esta es de carácter individual. Considera que las personas están obligadas a adaptarse de forma continua; frente a las diversas situaciones que puedan presentarse con el objetivo de poder satisfacer sus necesidades y de esta manera poder apostar por el equilibrio emocional. Este estado de adaptación no únicamente responde a la satisfacción de las necesidades de tipo individual; ya que también debe de considerar las necesidades colectivas.

Así mismo es importante señalar que si las necesidades que responden al orden superior genera muchos problemas de adaptación; se hace necesario que la satisfacción también deba de atender otras condiciones generadas también por las personas que presenta autoridad en la organización. Así mismo la adaptación presenta variaciones entre las personas que integran una organización; incluso hasta en el mismo individuo haciendo mediciones en diferentes tiempos. Por último, la adaptabilidad implica condiciones de salud mental; por ello conceptualizar la salud mental implica caracterizar a las personas sanas mentalmente.

Amorós (2007); señala que el clima se vincula al ambiente laboral. El clima de trabajo ejerce influencia en el comportamiento y conducta de quienes integran la organización. Bajo tal constructo el clima organizacional constituye la imagen de la cultura más interna de la organización. Bajo este aspecto el clima establece la forma en la cual el colaborador realiza y percibe su labor; teniendo en cuenta la productividad, el rendimiento y la satisfacción por las acciones que realiza.

Amorós (2007); manifiesta que el clima no se visualiza dentro de un contexto concreto; sin embargo, presenta una real existencia que vincula todas las acciones que se realizan al interior de la organización; así mismo se debe tener en cuenta que el clima afecta todos los aspectos que suceden dentro de su interior. Así mismo se tiene que tener en cuenta que la institución debe de conservar y fidelizar a las personas que se adecuan a su clima manteniendo los patrones institucionales.

Así mismo hay que tener en cuenta que el clima organizacional es una característica propia; la cual es descrita por sus miembros. Bajo tal aspecto el clima organizacional genera condiciones de carácter subjetivo desarrollado dentro del aspecto formal, dichos factores afectarán el contexto en el cual se desarrollan las creencias, actitudes, motivación y valores de las personas que integran la institución. Debemos de tener en cuenta que el clima laboral implica algunos aspectos en el cual se desarrollan características muy complejas de acuerdo a las relaciones humanas, atendiendo el clima y la cultura.

Tal como se ha mencionado el clima laboral no es percibido de forma tangible; sin embargo, su existencia es real; que afecta de forma directa e indirecta los hechos que transcurren en el interior de la organización; sean estos positivos o negativos, finalmente podemos afirmar que el clima laboral es el reflejo de la cultura profunda a nivel organizacional; determinándose también como la forma como el trabajador descubre su trabajo.

Amorós (2007); manifiesta que el clima organizacional presenta múltiples características entre las que destacan: la permanencia y la experimentación ante cambios sustanciales y coyunturales; así mismo se presenta la realización de hacer referencias ante el trabajo planificado en la institución; considerando que el clima también posee un impacto muy fuerte en el comportamiento de los demás integrantes. Finalmente, el clima afecta la identificación y el grado de compromiso; lo cual implica que una organización que mantenga y conserve un buen clima presenta mayores probabilidades de poder lograr un mayor compromiso entre los integrantes que dan vida a la organización.

Serrano (2007), señala algunas condiciones especifican que favorecen el desarrollo del clima organizacional; las cuales se detallan a continuación. La primera de ellas

es la condición económica, la cual influye de forma considerable en una institución. Así también tenemos al estilo de liderazgo; el cual suele presentar un fuerte impacto en el clima organizacional. Las políticas organizacionales; que son políticas de carácter específico; tomando también los valores institucionales y la estructura organizacional; que debe de contemplar las características de los miembros que integran la organización. Hay que tener en cuenta también el avance tecnológico y su uso a nivel institucional; y medir constantemente el crecimiento organizacional.

Serrano (2007), considera que el factor principal asociado al clima organizacional está dado por la motivación; el cual influye de manera categoriza para el logro de los fines institucionales; así mismo este factor se basa en la satisfacción de las necesidades y trata de explicar que las personas nos motivamos en la medida que satisfacemos dichas necesidades de forma simple o compleja.

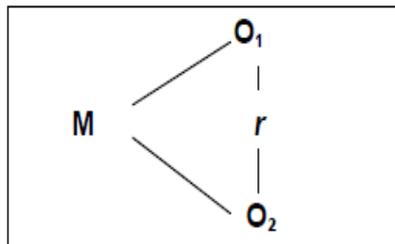
Para poder entender el tema del clima laboral debemos de tener muy en claro las teorías que sustentan esta variable; entre las que se tienen la teoría la equidad que sustenta que todos los colaboradores aportan en la construcción de la labor que se desarrolla en la institución. También tenemos la teoría de la motivación la cual tiene como base los fundamentos expresados por Serrano (2007). Se consigna también la teoría de las necesidades cuyo fundamento lo encontramos en Maslow; quien refiere que hay que reconocer las necesidades para poder desarrollar un buen trabajo. Esto se complementa con la teoría de McClelland; quien considera que las necesidades responden a tres categorías: necesidad de asociación o filiación; necesidades de logro y necesidades de poder.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

El enfoque en el cual se basa la investigación es cuantitativo. Este enfoque se conoce también como empírico analítico y racionalista, sustentado en el paradigma positivista; el cual surge a fines del siglo XIX y principios del XX (Barrantes, 2014). La investigación sustentada en este modelo presenta una realidad objetiva; bajo el cual se separa una condición del objeto de estudio que se investiga. Así mismo el tipo de investigación es correlacional. Hernández, et. al., (2016); señala que la investigación correlacional implica la medición entre dos variables; con el objetivo de poder mostrar un índice correlacional de tipo numérico entre ambas variables.

Por otra parte, el diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal; debido a que no existe manipulación entre las variables; las cuales son observadas y medidas en el lugar donde se desarrollan los hechos. A continuación, se muestra el grafico que representa este tipo de investigación.



Dónde:

M = Representa muestra de estudio

x = v₁ habilidades sociales

y = v₂ clima laboral

3.2. Variables:

Variable 1. Habilidades sociales

Rojas (2010) define a las habilidades sociales como los comportamientos de las personas dentro de su entorno ante las demás personas, además son las capacidades de transmitir esquemas conductuales que influirán en el crecimiento propio bajo los principios del respeto, integridad, evitando el autoritarismo ante los demás.

Operacionalmente las habilidades sociales tienen que ver con una serie de patrones de conducta las cuales van a ser desarrolladas en el entorno donde se desenvuelve el ser humano. Estos patrones van a permitir desarrollar una personalidad en el ser humano ante las situaciones que se presenten a su alrededor. Las dimensiones que se considera son: conductual, personal y situacional. La escala de calificación es ordinal.

Variable 2: Clima laboral

Peiro y Prieto (1996), establecen que el clima laboral nace desde las percepciones de las personas basadas en visiones de cómo quiere o necesita que sea el ambiente laboral donde se desarrolla, por naturaleza todo ser humano actúa de acuerdo a como percibe su realidad.

Operacionalmente el clima laboral implica tener en consideración las características esenciales que deben estar definidas para que haya un buen clima laboral, como el ambiente de trabajo, que se trabaje en colaboración y en equipo. Las dimensiones que tiene en cuenta esta variable son: ambiente de trabajo, trabajo en equipo y liderazgo. La escala de medición es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población del estudio se define de un total de 65 docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Santa Elena, 2019; los han sido considerados como la población de estudio en el trabajo investigativo.

La muestra es la cantidad de personas con la que se va a aplicar el instrumento evaluativo, y conocedores de que la población es pequeña, se considera como muestra a los 65 docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo “Santa Elena, 2019.

El muestreo en nuestro caso es intencional y como ya se ha mencionado se aplicará a la totalidad de los docentes que se encuentran laborando en la institución.

Los criterios de inclusión están dados en atención a que se evalúa por medio de los cuestionarios a la totalidad de los docentes que se encuentran laborando en la institución; los cuales han sido comunicados oportunamente sobre el desarrollo de

la investigación. En atención a los factores de inclusión se ha considerado que los docentes que declaran que no desean participar en el estudio deberán de presentar su negación en la carta del consentimiento informado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bernal (2016); considera que las técnicas de investigación constituyen un elemento muy importante para la construcción del presente proceso y tiene relación con la forma de cómo se obtiene dicha información; la cual a su vez asocia dos factores sumamente importantes como la confiabilidad y validez del estudio. Para la recolección de la información debe atenderse de dos maneras distintas fuentes primarias y secundarias.

Las fuentes primarias; están asociadas a la obtención directa de las mismas dentro de las encontramos la observación y la aplicación de encuestas. La observación se ha desarrollado teniendo en cuenta los hechos que han venido sucediendo en la institución en su desarrollo cotidiano. Las encuestas han sido estructuras con el objetivo de poder medir las habilidades sociales y el clima laboral.

Para poder tener un valor de confiabilidad se trabajó con la aplicación de una prueba piloto analizando el llamado alfa de Crombach cuyo resultado en relación al cuestionario de habilidades sociales fue de 0,785; y con respecto al clima laboral el valor fue de 0,823. Ambos valores señalan que los instrumentos aplicados presentan una muy buena confiabilidad.

También se ha hecho uso del análisis documental; el cual ha permitido la construcción del marco teórico y de las fuentes bibliográficas que han facilitado la construcción del presente informe. Para poder hacer uso de esta técnica de manera efectiva se ha tenido en cuenta la información que se ha encontrado en los repositorios de los centros de información de las diferentes universidades del habla hispana.

3.5. Procedimiento.

El procedimiento que se ha desarrollado está basado en la estadística descriptiva; tomando en consideración la elaboración de tablas y gráficos que han sido el resultado de la sistematización de la información. También se ha hecho uso de la

estadística inferencial por medio de la cual se aplicó las pruebas de hipótesis en atención a las hipótesis específicas y los objetivos específicos.

3.6. Metodología – Análisis de datos

Los datos obtenidos con la aplicación de las encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, en primer lugar fueron ingresados a una tabla de datos en el programa Microsoft Excel para ser procesados adecuadamente, para la presentación de los mismos en nuestro trabajo investigativo se crearon tablas y gráficos que ayuden a la interpretación de los resultados empleando la estadística descriptiva, para la comprobación de la hipótesis se aplicó el programa SPSS, versión 22 aplicando la opción de prueba de estadística denominada coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos.

Con la autorización de la autoridad el plantel se realiza la respectiva convocatoria al personal docente que laboran dentro de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” para darles a conocer sobre el proyecto a desarrollar. Otro aspecto importante y para darle seguridad y confianza a cada uno de los participantes de este estudio, se va a reservar la identidad de cada uno de ellos, es decir los instrumentos de evaluación que van a ser aplicados, son de carácter anónimo.

Así mismo se va a mostrar el debido respeto al presentar los datos obtenidos conservando las respuestas tal como las han respondido los participantes, sin alteración alguna, estos datos van a ser representados en las tablas y gráficos que vayan a utilizarse, es importante dejar en claro que, se va a tener en cuenta los derechos del autor.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

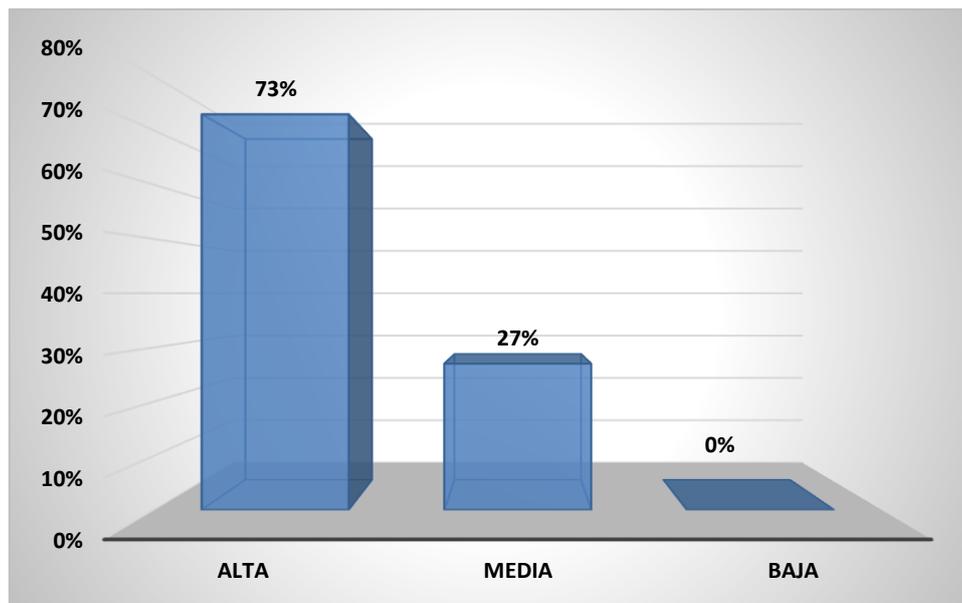
Resultados de las habilidades sociales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alta	22	73%
Media	8	27%
Baja	0	0%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Gráfico 1.

Resultados de las habilidades sociales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019



Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación.

En la tabla de datos se puede identificar que el 73 % (22) del personal docente de la UE “Eugenio Espejo” evalúan como alto y el 27% (8) de los docentes lo evalúan en el nivel medio el objetivo general de las habilidades sociales y el clima laboral en el periodo 2019.

Tabla 2.

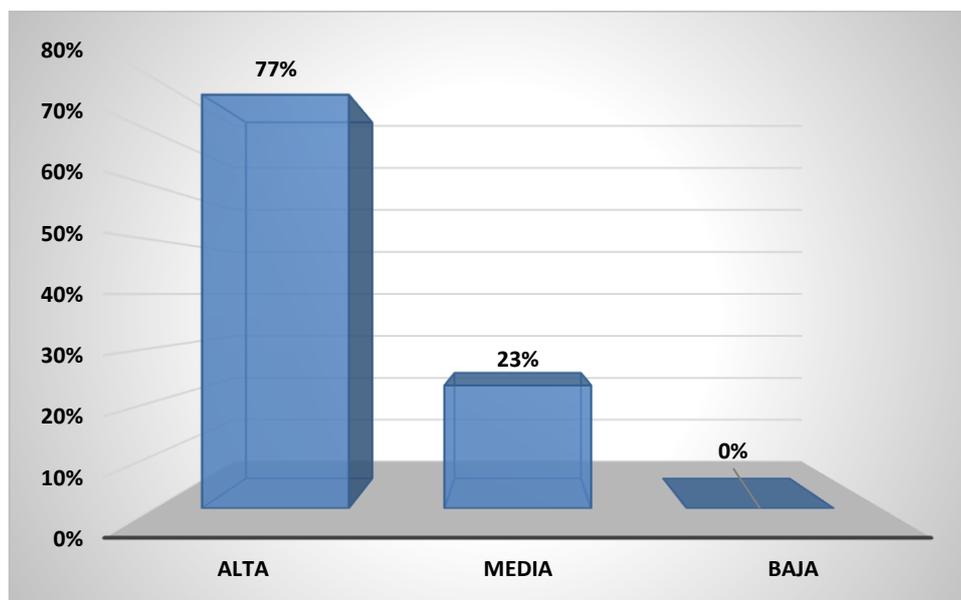
Resultados de las habilidades conductuales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alta	23	77%
Media	7	23%
Baja	0	0%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Gráfico 2.

Resultados de las habilidades conductuales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019



Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación

La tabla de datos resalta que el 77% (23) del personal docente de la UE “Eugenio Espejo” evalúan en nivel alto este objetivo, en cambio el 27% (7) lo evalúan en nivel medio el objetivo específico de las habilidades conductuales y el clima laboral en el periodo 2019.

Tabla 3.

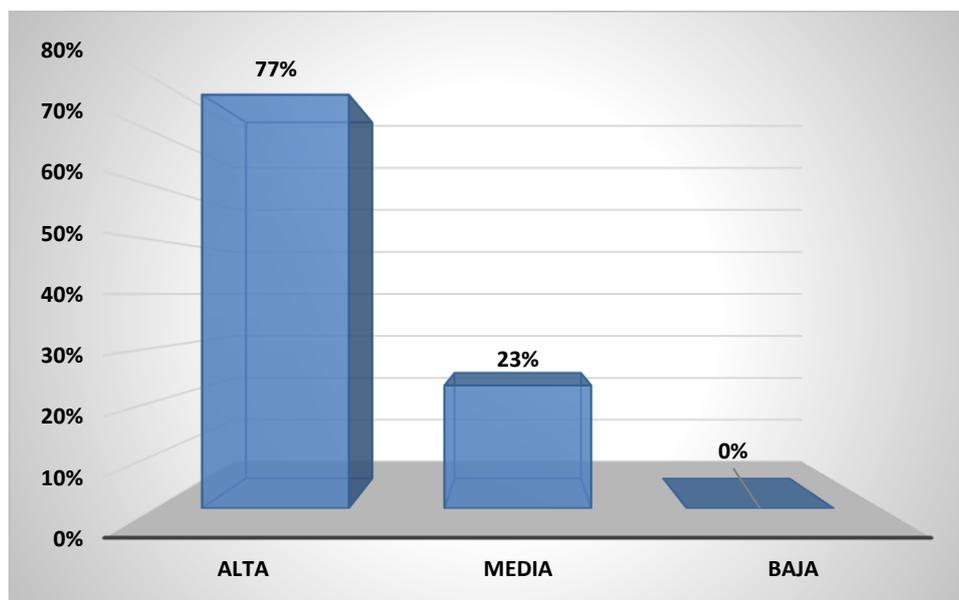
Resultados de las habilidades personales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alta	23	77%
Media	7	23%
Baja	0	0%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Gráfico 3.

Resultados de las habilidades personales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019



Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación

La tabla de datos determina que el 73% (23) del personal docente de la UE “Eugenio Espejo” evalúan las habilidades personales en un nivel alto y el 27% (7) docentes en el nivel medio el objetivo específico de las habilidades personales y el clima laboral en el periodo 2019.

Tabla 4.

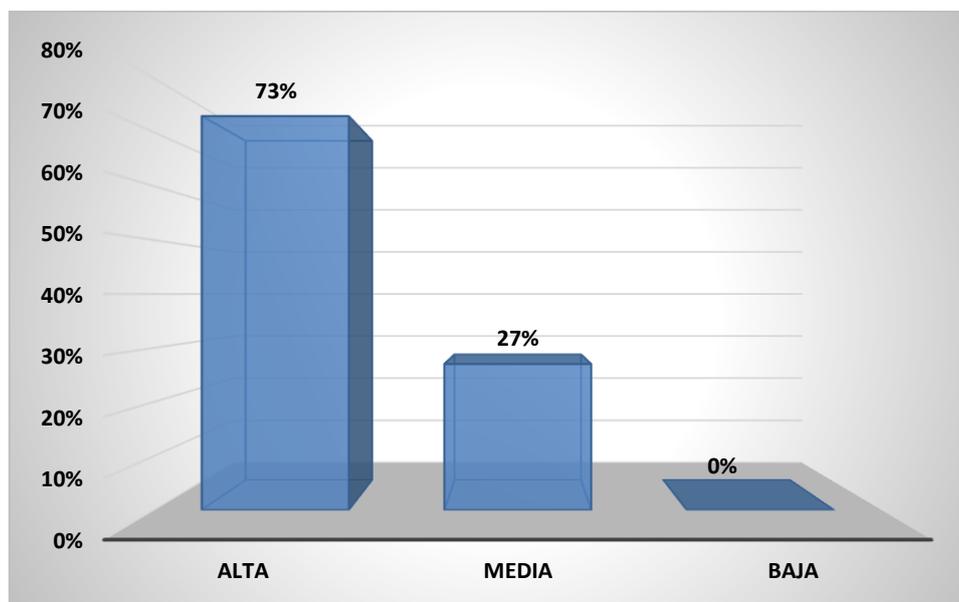
Resultados de las habilidades situacionales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alta	22	73%
Media	8	27%
Baja	0	0%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Gráfico 4.

Resultados de las habilidades situacionales en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019



Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación

En la tabla de datos podemos observar que el 73% (22) del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” evalúan la incidencia de las habilidades sociales como un nivel alto y el 27% (8) consideran la incidencia de las habilidades sociales en el clima laboral en un nivel medio, en el periodo 2019.

Tabla 4.

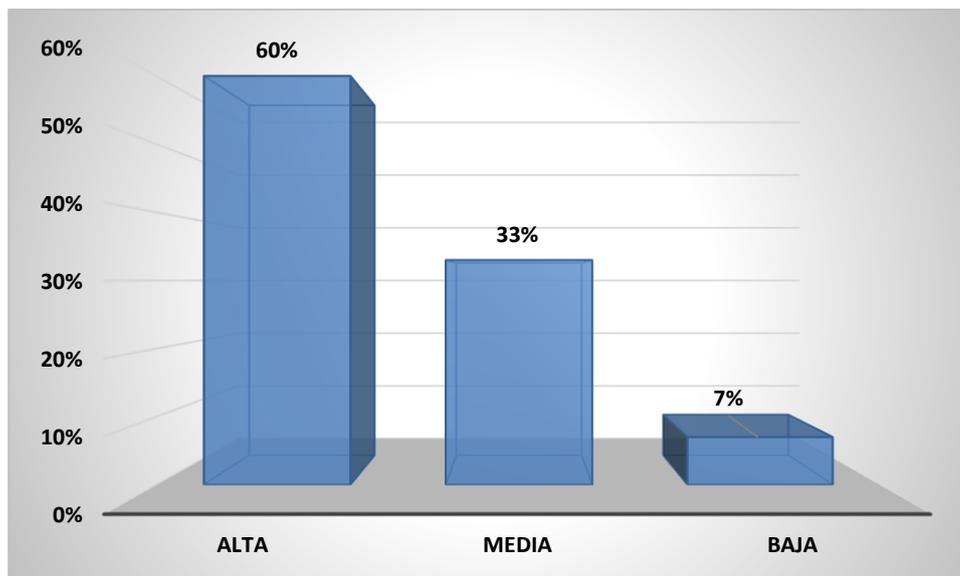
Resultados del clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alta	18	60%
Media	10	33%
Baja	2	7%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Gráfico 4.

Resultados del clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019.



Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación

En los resultados se observa que el 60% (18) del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” en atención al clima laboral se encuentra en un 60%; así mismo un 33% (10) se encuentra en valor medio; y por último el 7% (2) se encuentra en un intervalo bajo. En términos generales podemos decir que

Prueba de hipótesis.

H1 = Las Habilidades Sociales inciden en el clima laboral del personal docente de la unidad Educativa “Eugenio Espejo”, 2019

Ho = Las habilidades sociales no inciden en el clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, 2019

Tabla 5

Incidencia de las habilidades sociales en el clima laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019

Clima laboral		
Habilidades	Rho	0,124
	Sig	0,512
Sociales	R	0,30

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación.

La tabla de datos nos da a conocer que el nivel de significación obtenido es de (0,124) fue mayor al valor establecido para el trabajo investigativo ($p < 0,05$), en cambio el coeficiente rho (0,512) y el valor R² alcanza un valor de (0.30) resultando muy bajo ante el resultado deseado. En conclusión, se puede indicar que la hipótesis del trabajo investigativo es rechazada y se toma a consideración la hipótesis nula donde se indica que las habilidades sociales no inciden en el clima laboral del personal docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, 2019.

Hipótesis Específica N° 1

H1= Las Habilidades Conductuales conllevan al mejoramiento del clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2019

Ho = Las Habilidades Conductuales no conllevan al mejoramiento del clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2019

Tabla 6

Las habilidades conductuales conllevan al mejoramiento del clima laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019

Habilidades Conductuales		
Habilidades conductuales	Rho	0,075
	Sig	0,693
	R	0,30

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación

La tabla de datos resalta que el nivel de significación en habilidades conductuales alcanza un (0,075) siendo un valor mayor al establecido para el trabajo investigativo ($p < 0,05$), mientras por otro lado el coeficiente rho alcanza un valor de (0,693) y R2 alcanza un valor de (0.30) encontrándose en niveles bajos. En conclusión, la hipótesis de la investigación es rechazada quedando como aceptable la hipótesis nula donde menciona que Las Habilidades Conductuales no conllevan al mejoramiento del clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2019.

Hipótesis Específica N° 2

Hi = Las Habilidades Personales inciden en la mejora del clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2019

Ho = Las Habilidades Personales no inciden en la mejora del clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2019

Tabla 7

Incidencia de las Habilidades Personales en el Clima Laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019.

Habilidades Personales		
Habilidades conductuales	Rho	0,280
	Sig	0,134
	R	0,30

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación.

La tabla de datos resalta que el nivel significativo identificado en esta hipótesis es de (0,280) siendo mayor al valor determinado para este trabajo de investigación ($p < 0,05$), en cambio el coeficiente rho alcanza un valor de (0,134) y R2 alcanza un valor de (0.30) siendo muy bajo ante el resultado que se esperaba. En conclusión, la hipótesis del trabajo investigativo es rechazada y se acepta la hipótesis nula que indica que Las Habilidades Personales no inciden en la mejora del clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2019.

Hipótesis Específica N° 3

Hi = Comprobar Las Habilidades Situacionales que ayudan en el mejoramiento del clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2019.

Ho = Comprobar Las Habilidades Situacionales que ayudan en el mejoramiento del clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Ecuador, 2019.

Tabla 8.

Comprobar Las Habilidades Situacionales que no ayudan en el clima laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019.

Habilidades Situacionales		
Habilidades situacionales	Rho	0,068
	Sig	0,720
	R	0,30

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Interpretación.

La tabla de datos nos da a conocer el nivel de satisfacción que se obtiene en esta hipótesis, obteniendo (0,280) siendo un valor mayor al establecido para el trabajo investigativo ($p < 0,05$), en cambio el coeficiente rho alcanza un valor de (0,134) y R^2 alcanza un valor (0.30) siendo muy bajo ante el valor deseado. Ante los resultados en conclusión la hipótesis de investigación es rechazada, aceptando la hipótesis nula que indica que se desea Comprobar Las Habilidades Situacionales que no ayudan en el clima laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, 2019.

V. DISCUSIÓN

La discusión de la presente tesis se basa en analizar los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación con las diversas teorías expuestas. Ante esta situación se procedió a analizar cada una de las dimensiones con la variable, lo cual determina que es importante establecer un buen ambiente laboral en la institución educativa.

El buen manejo y el progreso de una institución educativa depende de la capacidad del directivo y de su personal docente, el desempeño de cada uno de ellos debe ser efectivo, demostrando capacidad, liderazgo y efectividad en cada una de sus funciones, pero cabe recalcar que es importante también que exista un buen clima laboral, de esta manera el personal se va a sentir motivado y va a estar dispuesto a colaborar en cada una de las actividades que se le asigne. Ante esta situación es que se desarrolló el trabajo de investigación las habilidades sociales y su incidencia en el clima laboral en la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”.

La realización del trabajo de investigación se tuvo que centrar en analizar cuáles eran los factores que estaban provocando que no haya un buen ambiente laboral en la institución educativa, de esta manera empezar a exponer cuales podrían ser las alternativas de solución ante el problema encontrado. Ante esta situación se busca a través de la aplicación de instrumentos de evaluación para conocer la realidad en la Institución Educativa.

Los resultados permitieron lograr tener una base para determinar qué factores deben ser considerados para plantear las actividades que van a ayudar a mejorar el clima laboral. Es por eso que en análisis del instrumento de evaluación se obtuvo una respuesta de 0,654 lo cual determina un alto grado de confiabilidad.

Considerando los resultados obtenidos en la encuesta aplicada al personal docente, se resalta que el 73% definió como alta y el 23% como media la incidencia de las habilidades sociales y su incidencia en el clima laboral de la Unidad Educativa Eugenio Espejo determinando que el clima laboral en la actualidad es muy importante para poder trabajar dentro de la institución educativa.

De acuerdo a los datos obtenidos encontramos que la primera dimensión tiene el 77% y el 23% como media, las cuales determinaron que si hay incidencia de la dimensión habilidades conductuales en el clima laboral de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Santa Elena, 2019.

El análisis de la segunda variable los participantes manifestaron que el 77% la evalúan como alta y el 23% como media la incidencia de la dimensión habilidades personales en el clima laboral de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Santa Elena, 2019.

El análisis de la tercera variable se puede identificar que el 73% de los docentes consideraron como alta y el 23% como baja la incidencia de la dimensión habilidades situacionales en el clima laboral de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Santa Elena, 2019.

VI. CONCLUSIONES

1. Las habilidades sociales no inciden de una manera directa en el clima laboral de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019, ante esto, se puede verificar en base a los resultados obtenidos en la tabla de datos Rho: 0,124; Sig: 0,512 y r: 0,30 evidenciando como resultado la negación de la incidencia.
2. La dimensión habilidades conductuales no conllevan al mejoramiento del clima laboral de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Santa Elena, 2019, ante esto, se puede verificar en base a los resultados obtenidos en la tabla de datos Rho: 0,075; Sig: 0,693 y r: 0,30 evidenciando como resultado que las habilidades conductuales no conllevan al mejoramiento del clima.
3. La dimensión habilidades personales no inciden en el clima laboral en la Unidad educativa “Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019, ante esto, se puede verificar en base a los resultados obtenidos en la tabla de datos Rho: 0,280; Sig: 0,134 y 0,30 alcanzados, evidenciando como resultado la negación de la incidencia.
4. La dimensión habilidades situacionales no ayuda en mejoramiento del ambiente laboral en la UE. “Eugenio Espejo”, Santa Elena, 2019, ante esto, se puede verificar en base a los resultados obtenidos en la tabla de datos Rho: 0,068; Sig: 0,720 y r: 0,30 alcanzados, en base a ello se niega la ayuda que brindan las habilidades situacionales.

VII. RECOMENDACIONES

1. La finalidad del estudio fue determinar la incidencia de las habilidades sociales en el clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, porque se observó que hay un clima organizacional desfavorable. A partir de los resultados y las conclusiones formuladas en el estudio se recomienda que:
2. Primera. Los actores de la comunidad educativa como: docentes, autoridades y administrativos, debe crear una conciencia de la importancia de mantener buenas relaciones personales entre ellos y a si crear un buen clima laboral, es por eso que se debe trabajar en poder potencializar al equipo de trabajo a través de diversas estrategias que van a permitir que todos mejoren su desempeño laboral.
3. Segunda. Los directores deben gestionar con entes que desean el desarrollo de la educación, capacitaciones que promuevan el clima laboral dentro de las instituciones educativas para mejorar el desempeño de los docentes y garantizar un servicio de calidad a la comunidad.
4. Tercera. Los directores deben establecer una política institucional de estímulos y reconocimientos al personal docente y administrativo; motivarlos e incentivarlos para que se esfuercen en mejorar su desempeño docente.
5. Cuarta. Los directores deben ejercer un liderazgo pedagógico. Son responsables de conducir, monitorear y realizar el acompañamiento de los docentes; de esa manera, mejorar el trabajo pedagógico en beneficio de los estudiantes, que personifican a la comunidad.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por Competencias, Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Ediciones Granica S. A.
- Amoros, E. (2007). *Administración de Personal Una Visión del Norte del Perú Investigaciones*. Chiclayo.
- Arias, M. L. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Ediciones FUNLAM.
- Arnol, P. Goldstein (1989). *Habilidades sociales*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca
- Caballo, V. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Caballo, V. E. (1999). *Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades sociales*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S. A.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Edición Compacta.
- De la Rosa, A., Lozano, O. y Rodríguez, J. (2008). *El clima organizacional en el contexto de los procesos de intervención: algunas reflexiones a partir del caso de una organización pública*. VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional. México: Universidad Autónoma de Nayarit.
- Flores E. (2016). *Las Habilidades Sociales y la Comunicación Interpersonal de los Estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno*. Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682016000200001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Galicia, X. (2010). *Planificación y Gestión de Recursos Humanos*. Santiago de Compostela: Producciones khartum S.L.

- García, M. y Magaz, A. (2011). ADCAs. Autoinformes de Conducta Asertiva. España: COHS, Consultores en Ciencias Humanas, S.L. Aguilar, E. (1987). Asertividad, ser tú mismo sin culpas. México, D.F.: Pax.
- Guzmán, N. S. (2017). Programa de Habilidades Sociales para el Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 10116 Señor "Nazareno Cautivo" de muy finca. Lambayeque. recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2075/BCTES-TMP-937.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hansburg, S. (2001). Inteligencia Interpersonal, una nueva manera de relacionarse con los demás. Barcelona: Paidós.
- Hernández S. R., Fernández C. C. Y Baptista P. L., (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Edit. Mc Graw Hill Interamericana. México. Visto el día 24 de junio del 2017 en la página web https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- I-talde I. (2010). Dinámicas de Gestión Basada en las Personas. España: Innobasque.
- James, J. (1998). Habilidades de Liderazgo para una Nueva Era. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Judge, S. P. (2017). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- Lescano., P. A. (2013). El Clima Laboral en las Relaciones Interpersonales del Área Administrativa de la Matriz de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Francisco Ltda.". Ambato, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13916/1/TESIS.pdf?fbclid=IwAR1Lp103HloVYSDnRfbDQVAU3FdKkRZIVi2tOA9XdLWGhtXNWMo5hxve2U>.

- M., C. G. (1999). Comunicación Interpersonal, programa de entrenamiento en Habilidades Sociales. Bogotá: Alfomega Grupo Editor S. A. de C. V.
- Manrique, M. A. (2014). Las Habilidades Sociales En Educación Infantil. Valladolid.
- Martínez, M. J. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid: Edición Digital.
- Navarrete, R. A. (2004). Clima Institucional, manejo de conflictos en las escuelas. Lima: Ediciones Fargraf S. R. L.
- Obando, R. U. (2005). Manual de Habilidades Sociales en Adolescentes. Lima: Amares.
- OCDE (2013), Resultados Pisa 2012. Ginebra: OCDE
- Paredes, S. L. (2011). Gestión Administrativa, Funciones y Competencias Directivas. Colombia. Pillado, C. M. (2015). Guía de Intervención Clínica Infantil. Madrid.
- Quispe., A. M. (2018). La Inteligencia Emocional y su Relación con el Clima Institucional de los Docentes de la Institución Educativa Cristo Rey y San José de Cottolengo de circa del distrito cerro colorado. Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8025/EDMpequam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, A. A. (2007). Administración de Empresas. San Salvador.
- Ramírez, G. R. (2004). Administración de Recursos Humanos. Puerto Montt: Lom Ediciones.
- Reyes, M. E. (2016). Relación entre las Habilidades Sociales y el Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de Universidad Privada en Lima, Perú. Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S222325162016000200003&script=sci_arttext.

- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A. y Valdivia, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67(1), 181-196.
- Sotelo Asef J. G. (2017). El Clima Organizacional y su Correlacion con la Calidad en el Servicio en una Institución de Educación de Nivel Medio Superior. Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672017000200582&script=sci_arttext
- Tasso, E. T. (1997). *Habilidades sociales Manejo de los problemas de Conducta Social en el hogar y la escuela*. Lima.
- Unesco (2013). *Análisis del clima escolar. ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe?* Santiago: OREALC-UNESCO, Santillana.
- Villanueva, E. R. (2014). *Como Mejorar Tus Habilidades Sociales*. Valencia: ACDE Ediciones.
- Vindel, E. D. (2014). *Habilidades Sociales*. España.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de validez

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALORACIÓN
V1 <i>Habilidades sociales</i>	Rojas (2010) define a las habilidades sociales como los comportamientos de las personas dentro de su entorno ante las demás personas, además son las capacidades de transmitir esquemas conductuales que influirán en el crecimiento propio bajo los principios del respeto, integridad, evitando el autoritarismo ante los demás.	Tiene que ver con una serie de patrones de conducta las cuales van a ser desarrolladas en el entorno donde se desenvuelve el ser humano. Estos patrones van a permitir desarrollar una personalidad en el ser humano ante las situaciones que se presenten a su alrededor.	Conductuales	Actitudes comportamiento	Ordinal
			Personales	Capacidades Habilidades personales	
			Situacionales	Entorno laboral	
V2 <i>Clima laboral</i>	Peiro y Prieto (1996), establecen que el clima laboral nace desde las percepciones de las personas basadas en visiones de cómo quiere o necesita que sea el ambiente laboral donde se desarrolla, por naturaleza todo ser humano actúa de acuerdo a como percibe su realidad	También se lo puede definir como las características esenciales que deben estar definidas para que haya un buen clima laboral, como el ambiente de trabajo, que se trabaje en colaboración y en equipo.	Ambiente de trabajo	Buenas relaciones	Ordinal
			Trabajo en equipo	Colaboración de todo el grupo	
			Liderazgo	Tipos de liderazgo	

Nota: Elaborado por: Sonia Letty, Rodríguez Aquino.

Anexo 2
Cuestionario

CUESTIONARIO HABILIDADES SOCIALES

INSTRUCCIONES.

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el efecto de las habilidades sociales en la unidad educativa información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad “Cesar Vallejo”. A continuación, se muestra una serie de ítems, léalos detenidamente y marque según considere. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
----------------	---------------------	----------------	-------------------	--------------

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa					
2. Las relaciones laborales entre compañeros son positivas					
3. Cuando ha ocurrido un problema los docentes muestran una ética profesional adecuada					
4. Al momento de realizar sesiones de trabajo los compañeros muestran una actitud de cooperación					
5. Analiza con frecuencia su forma de actuar					
6. Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos					
7. Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta					
8. Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar					
9. Consideras que los conflictos afectan al entorno laboral					
10. Los conflictos presentados ha causado división dentro de la unidad educativa					
11. El entorno laboral por lo general se muestra agradable en la institución educativa					
12. La calidad de la educación depende del entorno laboral					

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el clima laboral en la unidad educativa información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad “Cesar Vallejo”. A continuación, se muestra una serie de ítems, léalos detenidamente y marque según considere. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
----------------	---------------------	----------------	-------------------	--------------

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Existe trabajo en equipo durante las realización de las diversas actividades pedagógicas					
2. Las autoridades brindan confianza y respaldo al personal docente					
3. Se han dado talleres sobre relaciones laborales en la institución educativa					
4. Consideras que capacitar en temas de ambiente laboral a los docentes ayuda a mejorar las relaciones laborales					
5. Los docentes aportan como equipo de trabajo a buscar una alternativa de solución a los problemas presentados					
6. Se analizan a tiempo los problemas en la institución educativa para encontrar una solución					
7. Consideras que en todas las actividades académicas se debe trabajar en equipo					
8. Es importante contar con un buen equipo de trabajo en la institución educativa					
9. El liderazgo efectivo ayuda al crecimiento institucional					
10. Te consideras un líder que puede aportar a mejorar los procesos académicos					
11. Las autoridades muestran un nivel de liderazgo en el cargo que desempeñan					
12. Los líderes institucionales aportan a la solución de problemas en la institución educativa					

Anexo 3

Fichas de validación

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades sociales y su incidencia en el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Salinas-Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								INFORMACIÓN DE INVESTIGACIÓN						
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Habilidades Sociales Colstein, 1989, p.16) afirmó que las habilidades sociales "se refieren a aquellos comportamientos o conductas personales, específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente en diversas situaciones y entorno laboral"	Conductuales se relaciona con las acciones de comportamiento del ser humano en la sociedad	Habilidades del Comportamiento	Comparte con sus compañeros experiencias profesionales																			
			Las relaciones laborales entre compañeros son positivas																			
			Cuando ha ocurrido un problema los docentes muestran una ética profesional adecuada																			
			Al momento de realizar sesiones de trabajo los compañeros muestran una actitud de cooperación																			
	Personales tiene que ver con la actitud y habilidades de la persona en su desempeño laboral	Habilidades Personales	Analiza con frecuencia su forma de actuar																			
			Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos																			
			Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta																			
			Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar																			
	Situacionales se relaciona con los conflictos o situaciones que ocurren en el entorno	Habilidades del Entorno laboral	Consideras que los conflictos afectan al entorno laboral																			
			Los conflictos presentados ha causado división dentro de la unidad educativa																			
			El entorno laboral por lo general se muestra agradable en la institución educativa																			
			El entorno laboral influye en la calidad de la educación																			

Elba Carrasco
FIRMA DEL EVALUADOR

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								INFORMACIÓN DE INVESTIGACIÓN						
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Clima laboral: Peiro y Prieto (1996), "el clima laboral como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas en el ambiente de trabajo, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida, el clima laboral está fundado en el trabajo en equipo o en un cierto nivel de acuerdo en la forma de liderazgo que se efectúe"	Ambiente de trabajo se define al ambiente de trabajo como la buena relación que hay en un lugar determinado	Buenas relaciones	Existe trabajo en equipo durante la realización de las diversas actividades pedagógicas																			
			Las autoridades brindan confianza y respaldo al personal docente																			
			Se han dado talleres sobre relaciones laborales en la institución educativa																			
	Trabajo en equipo acción de trabajar todos los participantes de manera colaborativa	Colaboración de todo el grupo	Consideras que capacitar en temas de ambiente laboral a los docentes ayuda a mejorar las relaciones laborales																			
			Los docentes aportan como equipo de trabajo a buscar una alternativa de solución a los problemas presentados																			
			Se analizan a tiempo los problemas en la institución educativa para encontrar una solución																			
	Liderazgo capacidad para dirigir un grupo de manera responsable	Tipos de liderazgo	Consideras que en todas las actividades académicas se debe trabajar en equipo																			
			Es importante contar con un buen equipo de trabajo en la institución educativa																			
			El liderazgo efectivo ayuda al crecimiento institucional																			

Elba Carrasco
FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa de las Habilidades Sociales"

OBJETIVO: "Conocer la escala que presenta las Habilidades Sociales".

DIRIGIDO A: docentes Unidad Educativa Eugenio Espejo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Carrasco Avintuna Elisa Maribel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: PhD Nivel

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente Distrital

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente Distrital 09219
Coordinadora

VALORACIÓN:

<u>Muy Adecuado</u>	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
---------------------	----------	---------	------------	----------------

Elisa Carrasco

FIRMA DEL EVALUADOR

ESCUELA DE POSGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades sociales y su incidencia en el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Salinas-Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Habilidades Sociales: Coistein, 1989, p.16) afirmó que las habilidades sociales "se refieren a aquellos comportamientos o conductas personales, específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente en diversas situaciones y entorno laboral"	Conductuales se relaciona con las acciones de comportamiento del ser humano en la sociedad	Habilidades del Comportamiento	Comparte con sus compañeros experiencias profesionales																	
			Las relaciones laborales entre compañeros son positivas																	
			Cuando ha ocurrido un problema los docentes muestran una ética profesional adecuada																	
			Al momento de realizar sesiones de trabajo los compañeros muestran una actitud de cooperación																	
	Personales tiene que ver con la actitud y habilidades de la persona en su desempeño laboral	Habilidades Personales	Analiza con frecuencia su forma de actuar																	
			Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos																	
			Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta																	
			Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar																	
	Situacionales se relaciona con los conflictos o situaciones que ocurren en el entorno	Habilidades del Entorno laboral	Consideras que los conflictos afectan al entorno laboral																	
			Los conflictos presentados ha causado división dentro de la unidad educativa																	
			El entorno laboral por lo general se muestra agradable en la institución educativa																	
			El entorno laboral influye en la calidad de la educación																	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CON FRECUENCIA	A VECES	CASI NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
clima laboral: Prieto y Prieto (1996), "el clima laboral como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas en el ambiente de trabajo, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida", el clima laboral está fundado en el trabajo en equipo o en un cierto nivel de acuerdo en la forma de liderazgo que se ejerce	Ambiente de trabajo se define al ambiente de trabajo como la buena relación que hay en un lugar determinado	Buenas relaciones	Existe trabajo en equipo durante la realización de las diversas actividades pedagógicas													
			Las autoridades brindan confianza y respaldo al personal docente													
			Se han dado talleres sobre relaciones laborales en la institución educativa													
			Consideras que capacitar en temas de ambiente laboral a los docentes ayuda a mejorar las relaciones laborales													
	Trabajo en equipo acción de trabajar todos los participantes de manera colaborativa	Colaboración de todo el grupo	Los docentes aportan como equipo de trabajo a buscar una alternativa de solución a los problemas presentados													
			Se analizan a tiempo los problemas en la institución educativa para encontrar una solución													
			Consideras que en todas las actividades académicas se debe trabajar en equipo													
			Es importante contar con un buen equipo de trabajo en la institución educativa													
	Liderazgo capacidad para dirigir un grupo de manera responsable	Tipos de liderazgo	El liderazgo efectivo ayuda al crecimiento institucional													
			Te consideras un líder que puede aportar a mejorar los procesos académicos													
			Las autoridades muestran un nivel de liderazgo en el cargo que desempeñan													
			Los líderes institucionales aportan a la solución de problemas en la institución educativa													

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa de las Habilidades Sociales"

OBJETIVO: "Conocer la escala que presenta las Habilidades Sociales".

DIRIGIDO A: docentes Unidad Educativa Eugenio Espejo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rigoberto Pantoja Guerrero Bascovisto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarta Nivel, Magister en Educación y Desarrollo Social

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Vicerrector Unidad Educativa Eugenio Espejo

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente de Matemática, Física, Emprendimiento y Gestión
Viceministro de la Unidad Educativa Eugenio Espejo
Jefe académico de la Unidad Educativa Eugenio Espejo

VALORACIÓN:

<input checked="" type="radio"/> Muy Adecuado	<input type="radio"/> Adecuado	<input type="radio"/> Regular	<input type="radio"/> Inadecuado	<input type="radio"/> Muy inadecuado
-----------------------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	--------------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades sociales y su incidencia en el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Salinas-Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								CALIFICACIÓN O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECE	CASI NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Habilidades Sociales Golestein, 1989 p. 18) afirmó que las habilidades sociales "se refieren a aquellos comportamientos o conductas personales, específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente en diversas situaciones y entorno laboral	Conductuales se relaciona con las acciones de comportamiento del ser humano en la sociedad	comportamiento	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa																	
			Las relaciones laborales entre compañeros son positivas																	
			Cuando ha ocurrido un problema los docentes muestran una ética profesional adecuada																	
			Al momento de realizar sesiones de trabajo los compañeros muestran una actitud de cooperación																	
	Personales tiene que ver con la actitud y habilidades de la persona en su desempeño laboral	habilidades personales	Analiza con frecuencia su forma de actuar																	
			Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos																	
			Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta																	
			Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar																	
	Situacionales se relaciona con los conflictos o situaciones que ocurren en el entorno	entorno laboral	Consideras que los conflictos afectan al entorno laboral																	
			Los conflictos presentados ha causado división dentro de la unidad educativa																	
			El entorno laboral por lo general se muestra agradable en la institución educativa																	
			La calidad de la educación depende del entorno laboral																	

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades sociales y su incidencia en el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Salinas-Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								CALIFICACIÓN O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECE	CASI NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Habilidades Sociales Golestein, 1989 p. 18) afirmó que las habilidades sociales "se refieren a aquellos comportamientos o conductas personales, específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente en diversas situaciones y entorno laboral	Conductuales se relaciona con las acciones de comportamiento del ser humano en la sociedad	comportamiento	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución educativa																	
			Las relaciones laborales entre compañeros son positivas																	
			Cuando ha ocurrido un problema los docentes muestran una ética profesional adecuada																	
			Al momento de realizar sesiones de trabajo los compañeros muestran una actitud de cooperación																	
	Personales tiene que ver con la actitud y habilidades de la persona en su desempeño laboral	habilidades personales	Analiza con frecuencia su forma de actuar																	
			Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos																	
			Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta																	
			Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar																	
	Situacionales se relaciona con los conflictos o situaciones que ocurren en el entorno	entorno laboral	Consideras que los conflictos afectan al entorno laboral																	
			Los conflictos presentados ha causado división dentro de la unidad educativa																	
			El entorno laboral por lo general se muestra agradable en la institución educativa																	
			La calidad de la educación depende del entorno laboral																	

FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa del Clima Laboral"

OBJETIVO: "Recoger información de las escalas que presenta el Clima Laboral a".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Doctor. Tamariz Nunjan Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación IESPP "Piura"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Investigador.

Asesoramiento de tesis.

Docente del programa MAE Universidad Cesar Vallejo.

Jefe De Unidad De Investigación Del Instituto Superior Pedagógico. Piura-Perú

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	<u>Adecuado</u>	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	-----------------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4.

Fotos.

