

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Tesis

**Habilidades sociales y clima organizacional según la
percepción del personal docente y administrativo en
el IESTP "Puerto Inca" - Huánuco, 2023**

Marcos Antonio Juárez Velásquez
Marisela del Pilar Rivera Huamán

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado
DE : Dr. César Fernando Solís Lavado
Asesor del Trabajo de Investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de
Investigación
FECHA : 20 de diciembre de 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado:

“HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN EL IESTP “PUERTO INCA” - HUÁNUCO 2023”, perteneciente a Bach. MARCOS ANTONIO JUAREZ VELASQUEZ y Bach. MARISELA DEL PILAR RIVERA HUAMÁN

De la **MAESTRÍA en Gerencia pública**; se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **20%** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 30) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. César Fernando Solís Lavado
DNI. N° 21245923

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, JUAREZ VELASQUEZ MARCOS ANTONIO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 22972480, de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN EL IESTP "PUERTO INCA" – HUÁNUCO 2023", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 29 de ABRIL de 2024.



JUAREZ VELASQUEZ, MARCOS ANTONIO
DNI. N° 22972480



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiolá 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

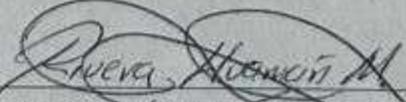
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, RIVERA HUAMÁN MARISELA DEL PILAR, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 10244180, de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN EL IESTP "PUERTO INCA" – HUÁNUCO 2023", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 30 de Abril de 2024.


RIVERA HUAMÁN MARISELA DEL PILAR
DNI. N° 10244180



Huella

Arequipa
Av. Los Inca S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030
Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1080
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lotería N° 2 Av. Colón
(084) 480 070
Sector Angamosa KM. 10,
Carretera San Jerónimo - Sayla
(084) 480 070

Lima
Av. Alvaro Mendicuti 5210, Los Olivos
(01) 233 2700

Av. Junín 355, Miraflores
(01) 233 2760

HABILIDADES SOCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN EL IESTP "PUERTO INCA" - HUÁNUCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%

9	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	revistaespacios.com Fuente de Internet	<1 %
17	killkana.ucacue.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle	<1 %

21 repositorio.ug.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

22 periodicos.fclar.unesp.br
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Dr. César Fernando Solís Lavado

DEDICATORIA

A Dios creador por haber colmado de muchas bendiciones nuestra vida, a nuestros familiares que nos inculcaron siempre a cumplir nuestros objetivos, no temer a los infortunios, así mismo por estar con nosotros durante toda la formación de la maestría, con su apoyo, tolerancia, perseverante compañía, para darnos fuerza y tesón para culminar con éxito esta maestría.

A nuestros amigos y amigas que de una u otra forma nos apoyaron moralmente.

Marcos, Marisela

Agradecimiento

Al Dr. César Fernando Solís Lavado, asesor de la presente tesis, por su orientación teórica y estadística brindada.

A los docentes de la escuela de post grado de la Universidad Continental por haber impartido sus conocimientos, experiencias con ahínco y tolerancia, para inculcar en nosotros una conducta responsable de investigación, dentro del dominio de la Gestión Pública.

A todo el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico “Puerto Inca” -Huánuco, por haber accedido a colaborar en el presente trabajo.

A todos nuestros amigos, amigas, que formaron parte de la motivación para realizar con plenitud la presente investigación.

Marcos, Marisela

Índice

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA	ii
.....	ii
Asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	ix
Índice de figuras	x
Resumen.....	xi
Abstract.	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del estudio.....	15
1.1 Planteamiento y formulación del problema	15
1.1.1 Planteamiento del problema.	15
1.1.2 Formulación del problema.	20
1.2 Determinación de objetivos.....	21
1.2.1 Objetivo General.....	21
1.2.2 Objetivos específicos.....	21
1.3 Justificación e importancia del estudio.....	21
1.4 Limitaciones de la presente investigación.....	23
Capítulo II. Marco teórico	25
2.1 Antecedentes de la investigación.....	25
2.1.1 Internacionales.	25
2.1.2 Nacionales.....	27
2.2 Bases teóricas	32
2.2.1 Habilidades sociales	32
2.2.2 Clima organizacional.	39
2.3 Definición de términos básicos	48
Capítulo III. Hipótesis y variables	51

3.1	Hipótesis	51
3.1.1	Hipótesis general	51
3.1.2	Hipótesis específicas.....	51
3.2	Operacionalización de variables.	51
3.2.1	Variables y dimensiones.....	51
3.2.2	Habilidades sociales.....	51
3.2.3	Clima organizacional.....	52
3.2.4	Operacionalización de variables.....	54
Capítulo IV. Metodología del estudio.....		57
4.1	Método, Tipo o alcance de investigación.....	57
4.1.1	Método.....	57
4.1.2	Tipo o alcance.....	58
4.2	Diseño de la investigación.....	59
4.3	Población y muestra.....	60
4.3.1	Población.....	60
4.3.2	Muestra.....	60
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
4.4.1	Técnicas de recolección de datos.....	62
4.4.2	Instrumentos de recolección de datos.....	63
4.5	Técnicas de análisis de datos.....	67
Capítulo V. Resultados y discusión		69
5.1	Resultados y análisis.....	69
5.1.1	Datos generales.....	69
5.1.2	Resultados de las Habilidades sociales.....	70
5.1.3	Resultados del Clima organizacional.....	72
5.1.4	Prueba de normalidad de las variables.....	75
5.1.5	Prueba de hipótesis.....	79
5.2	Discusión de resultados.....	86
Conclusiones.....		93
Recomendaciones.....		96
Referencias bibliográficas.....		98

Anexos	104
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	105
Anexo 2. Evidencia de la carta de autorización.....	106
Anexo 3. Consentimiento informado	107
Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.....	110
Anexo 5. Evidencia de validez de los instrumentos.....	112
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos	116
Anexo 7. Base de datos de los instrumentos (Excel).	117
Anexo 8. base de datos de los instrumentos (SPSS 27).....	118
Anexo 9. Fotografía del trabajo de campo	122

Índice de Tablas.

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento de Habilidades sociales.....	64
Tabla 2. Escala de interpretación de la confiabilidad.....	64
Tabla 3. Estadísticas de total de elemento – Habilidades sociales.....	65
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de Clima organizacional.....	65
Tabla 5. Estadísticas de total de elemento – Clima Organizacional.....	66
Tabla 6. Resultados de los datos generales de los encuestados.....	69
Tabla 7. Estadígrafos de los puntajes de la variable Habilidades sociales.....	70
Tabla 8. Niveles de Habilidades sociales de los encuestado.....	71
Tabla 9. Estadígrafos de los puntajes de la variable Clima organizacional.....	72
Tabla 10. Niveles de Clima organizacional de los encuestados.....	73
Tabla 11. Prueba de Shapiro-Wilk de las variables.....	75
Tabla 12. Correlación de los puntajes de Habilidades sociales y Clima organizacional.....	75
Tabla 13. Correlación de los puntajes de Habilidades sociales y las dimensiones de Clima organizacional.....	77
Tabla 14. Correlación de los puntajes de Clima organizacional y las dimensiones de Habilidades Sociales.....	78
Tabla 15. Prueba de hipótesis general mediante r de Pearson.....	79
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 1 mediante r de Pearson.....	80
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 2 mediante r de Pearson.....	82
Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 3 mediante r de Pearson.....	83
Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 4 mediante r de Pearson.....	84

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel dimensiones habilidades sociales.....	16
Figura 2. Nivel habilidades sociales.....	17
Figura3. Nivel clima organizacional.....	17
Figura 4. Distribución de los puntajes de la escala sobre Habilidades sociales.....	71
Figura 5. Niveles de Habilidades sociales de los encuestados.....	72
Figura 6. Distribución de los puntajes de la escala sobre Clima Organizacional.....	73
Figura 7 Niveles de Clima organizacional de los encuestados.....	74
Figura 8. Diagrama de dispersión de los puntajes de Habilidades sociales y Organizacional.....	Clima 76

Resumen

El presente estudio se llevó a cabo con el fin de determinar la relación entre las habilidades sociales y el clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP "Puerto Inca" - Huánuco, 2023. La metodología fue cuantitativa, con un nivel correlacional y un diseño no experimental. La población consistió en 15 docentes y administrativos, así como una muestra censal de 15 empleados. La entrevista fue el método de recopilación y el instrumento utilizado fue la escala adaptado de Valdiviezo para las habilidades sociales y la escala adaptado de Garriazo para el clima organizacional. Ambos cuestionarios fueron validados por expertos y tuvieron una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de 0,702 y 0,717, respectivamente. La prueba de Shapiro Wilk se utilizó para validar el análisis de datos y, como presentan una distribución normal, se utilizó una prueba paramétrica, utilizando el r de Pearson para el nivel de significancia. Los hallazgos indicaron una relación positiva significativa de magnitud considerable entre las habilidades sociales y el clima organizacional ($r_p = 0,853$; $p = 0,000 < 0,05$). Además, se encontró una relación positiva significativa de magnitud moderada entre desarrollar a los demás y el clima organizacional ($r_p = 0,862$; $p = 0,000 < 0,05$). Además, hay una relación positiva significativa de magnitud media entre el liderazgo y clima organizacional ($r_p = 0,559$; $p = 0,030 < 0,05$), y no hay relación entre resolución conflictos y clima organizacional ($r_p = 0,412$; $p = 0,127 > 0,05$). Finalmente, se encontró una relación significativa de magnitud media entre trabajo en equipo y colaboración y clima organizacional ($r_p = 0,647$; $p = 0,009 < 0,05$). Las capacidades y habilidades de los docentes y administrativos del IESTP "Puerto Inca" fueron adecuadas para mejorar el clima organizacional y lograr los resultados esperados.

Palabras claves: Habilidades sociales, clima organizacional, clima laboral.

Abstract

The present study was carried out to determine the relationship between social skills and organizational climate, as perceived by the teaching and administrative staff of the IESTP Puerto Inca - Huánuco, 2023. The methodology was quantitative, with a correlational level and a non-experimental design. The population consisted of 15 teachers and administrative staff, as well as a census sample of 15 employees. The interview was the method of collection and the instrument used was the questionnaire adapted by Valdiviezo for social skills and the questionnaire adapted by Garriazo for organizational climate. Both questionnaires were validated by experts and had a reliability by Cronbach's Alpha of 0.702 and 0.717, respectively.

The Shapiro Wilk test was used to validate the data analysis and, as they present a normal distribution, a parametric test was used, using Pearson's r for the significance level. The findings indicated a significant positive relationship of considerable magnitude between social skills and organizational climate ($r_p = 0.853$; $p = 0.000 < 0.05$). In addition, a significant positive relationship of significant magnitude was found between developing others and organizational climate ($r_p = 0.862$; $p = 0.000 < 0.05$). In addition, there is a significant positive relationship of medium magnitude between organizational climate and leadership ($r_p = 0.559$; $p = 0.030 < 0.05$), and there is not relationship between organizational climate and conflict resolution ($r_p = 0.412$; $p = 0.127 > 0.05$). Finally, a significant relationship was found between mean magnitude and teamwork, collaboration and organizational climate ($r_p = 0.647$; $p = 0.009 < 0.05$). The capacities and skills of the teachers and administrators of the IESTP "Puerto Inca" were adequate to improve the organizational climate and achieve the expected results.

Key words: Social skills, organizational climate, work climate.

Introducción

Con el transcurrir del tiempo, las personas han percibido e interpretado su ambiente buscando cómo comunicarse con los demás, intentado aprender a relacionarse con su entorno social y laboral. En ese contexto han identificado habilidades esenciales para lograr dicho fin, y con ello desarrollarse adecuadamente en su contexto de trabajo, con la consecución de objetivos y metas propuestas. Este mismo escenario se da en el ámbito de la educación superior que se ofrece por medio de instituciones educativas como los institutos de educación superior tecnológicos públicos, que ofrecen capacitación técnica e instrumental a los estudiantes para que adquieran competencias adecuadas que viabilicen su incorporación al mercado laboral, es decir, los maestros y profesionales que laboran en los institutos deben de contar con conocimientos especializados, habilidades, valores y desarrollar conductas que les permitan desempeñarse con buenas prácticas de relacionamiento entre ellos, así como frente a los estudiantes. Este último resulta de importancia debido a que se trata de servidores públicos que por sus funciones están en contacto con individuos en edad formativa académica.

Si bien el MINEDU como entidad rectora de los institutos de educación superior exige que estos cuenten con personal idóneo para la prestación de un servicio de educación de calidad, se encuentra que los recursos y disponibilidad de capacitaciones en habilidades sociales en los docentes de educación técnica superior no son las necesarias. Este precedente nos lleva a preguntarnos si las exigencias de calidad para las instituciones se condicen con la realidad de una comunidad educativa técnica superior en lo que respecta a las habilidades sociales y como impacta ello en el clima organizacional en tales instituciones.

Es por ello, que el presente estudio investiga la relación entre las habilidades sociales y el clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. Así, este trabajo de investigación permitirá contar con elementos que ayuden a discutir sobre la relación de habilidades sociales

y clima organizacional según la percepción de los gestores pedagógicos, administrativos y docentes; asimismo, los resultados permitirán mejorar o corregir falencias que se evidencie en el ambiente laboral de la institución, de ser el caso; además, los aportes que brinde la presente tesis servirá para ampliar el conocimiento científico así como la utilización de los instrumentos aplicados, en los aspectos de habilidades sociales y clima organizacional, contribuyendo con la investigación científica; también permitirá a los funcionarios de la referida institución conocer el nivel de habilidades que poseen según la percepción de su entorno laboral y cómo esto influye en el desarrollo de sus labores.

La hipótesis general de la investigación fue que existe una relación entre las habilidades sociales y el clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. La metodología utilizada para responder al problema de investigación fue cuantitativa, de nivel descriptivo, correlacional y no experimental. La población consistió en 15 trabajadores entre docentes y administrativos, y se realizó una muestra censal. Para evaluar las variables en estudio, se utilizó la encuesta como herramienta. Se empleó la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson para constatar la hipótesis general y las cuatro específicas. Para el análisis estadístico de los datos recopilados de las escalas se utilizó el programa SPSS 27.

La presente tesis se compone de cinco capítulos que se detalla a continuación:

Capítulo I: aborda el problema principal del trabajo, los objetivos, la justificación teórica, práctica y metodológica, las limitaciones.

Capítulo II: desarrolla el marco teórico que incluye los antecedentes y las bases teóricas. Capítulo III: presenta la hipótesis general como la específica, así como la variable 1 Habilidades sociales con sus dimensiones desarrollar a los demás, resolución de conflictos, liderazgo y trabajo en equipo y colaboración, y la variable 2 Clima organizacional con sus dimensiones estructura de la organización, sueldos y salarios, autonomía, motivación y apoyo al servidor, y su operacionalización.

El Capítulo IV: describe la metodología utilizada en este estudio. También especifica el tipo y diseño de la investigación, las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar datos para las variables en estudio, su validez y confiabilidad, y las técnicas de análisis de datos.

Capítulo V: incluye los resultados del trabajo, su interpretación, análisis inferencial que considera la prueba de normalidad y prueba de hipótesis. Finalmente, incluye conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento y formulación del problema

1.1.1 Planteamiento del problema.

A través de la historia, las personas persistentemente han visto la forma de comunicarse ante los demás, han tratado de desarrollar capacidades para relacionarse con los individuos de su entorno laboral, que es un elemento importante para alcanzar las metas propuestas en el ámbito laboral.

Contreras (2017) en el desarrollo de su investigación sobre competencias vinculadas con la gerencia del talento humano manifiesta que los retos que afrontan las instituciones públicas y privadas, en el siglo XXI, acorde a los cambios tecnológicos constantes, es aumentar la calidad del trabajo, aprovechando las potencialidades, destrezas que tienen sus colaboradores, siendo el recurso humano la parte más valiosa que tiene una empresa, para lograr los objetivos institucionales.

Las habilidades sociales y clima organizacional, son destrezas que cada persona va construyendo durante toda una vida, así mismo son capacidades cognitivas necesarias para ejercer un trabajo y/o profesión con equidad, autonomía, y capacidad de decisión.

Es por ello que muchos investigadores tienen inclinación en saber la influencia que tiene en una institución pública o privada las habilidades sociales, así como el clima organizacional, y a su vez la relación que existe entre ellos, con el propósito de establecer cómo cada trabajador influye en forma positiva o negativa en su equipo y clima laboral.

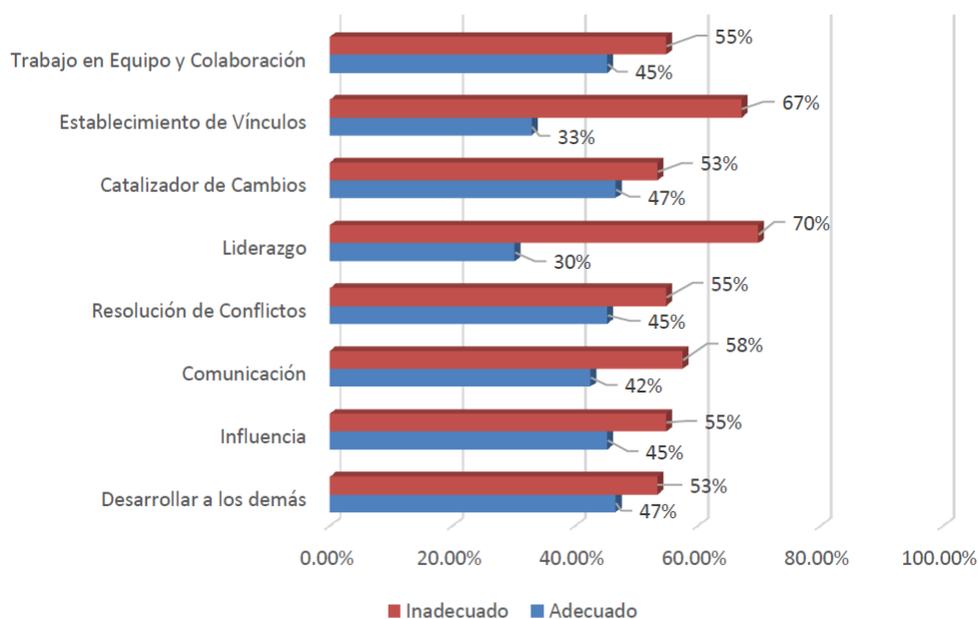
Así, Carrasco (2018) respecto de los resultados obtenidos en su investigación sobre las habilidades sociales, luego del análisis realizado en su pesquisa encuentra de una muestra de 32 trabajadores, que el 25% tienen apropiadas habilidades sociales, el 41% maneja habilidades sociales mínimas. Sobre la variable clima organizacional, corrobora que el 38% de los agentes educativos de una muestra de 32 trabajadores presenta una relación interpersonal adecuada, respecto a la dimensión comunicación, en tanto que el 31% no tiene una buena relación. Concluye que los docentes poseen adecuadas habilidades para enfrentar una relación interpersonal en el contexto que se

desempeña.

De su parte, Valdiviezo (2021) en su trabajo de investigación sobre las variables habilidades sociales y clima organizacional, en cuanto a los hallazgos obtenidos respecto de la variable habilidades sociales encuentra que la percepción que tienen los trabajadores al respecto, de una población de 73 colaboradores, el 59% (43) logró el nivel de inadecuado; asimismo el 41% (30) logró el nivel de adecuado. Mientras que el nivel adecuado e inadecuado de las dimensiones de la variable habilidades sociales se refleja en la Figura 1.

Figura 1.

Nivel dimensiones habilidades sociales

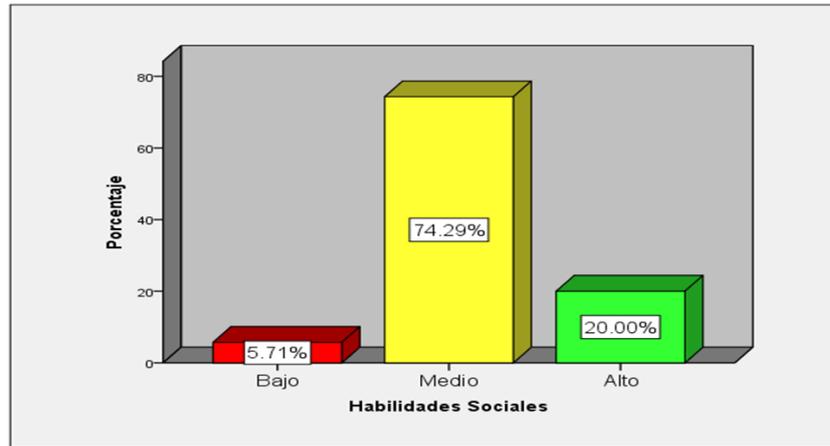


Fuente: Tomado de Valdiviezo (2021).

Garriazo (2021) en su trabajo realizado en materia de habilidades sociales y aspectos vinculados al clima organizacional identifica como resultados obtenidos en la variable habilidades sociales, respecto de la percepción que tienen los trabajadores encuestados, que el 74,3% consideró poseer un nivel medio de uso de sus habilidades sociales, mientras que el 20,0% de los encuestados sostuvo encontrar un nivel alto; sin embargo, específicamente el 5,7% observó un nivel bajo. Como se muestra a través de la siguiente figura:

Figura 2.

Nivel habilidades sociales.

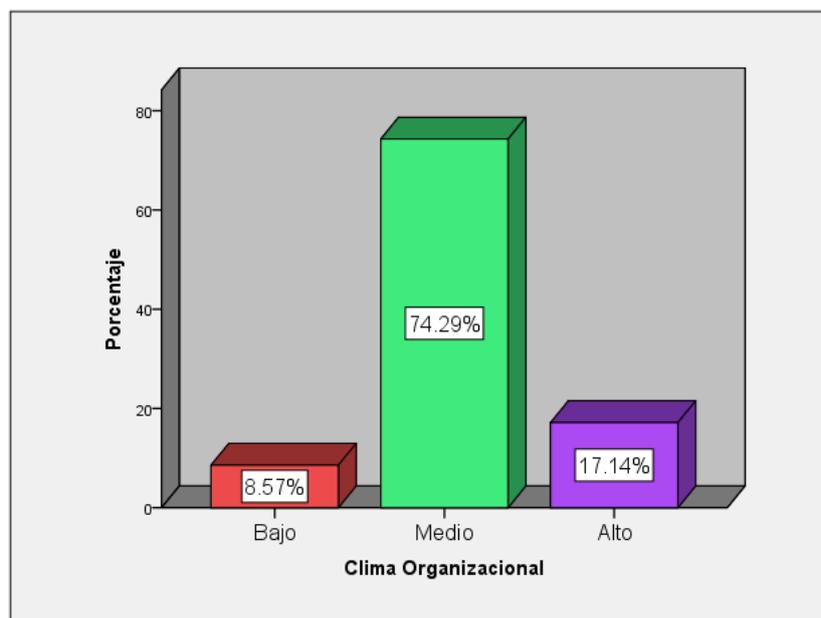


Fuente: Tomado de Garriazo (2021).

Asimismo, respecto del clima organizacional del sistema judicial encontró que de los entrevistados el 74,3% tenían un horizonte medio en correlación a su percepción del clima organizacional del sistema judicial. En tanto que, el 17,1% de los encuestados expresó un nivel alto. Mientras que, exclusivamente el 8,6% de los entrevistados lo experimentó considerando un nivel bajo. Como se aprecia de la siguiente figura:

Figura 3.

Nivel clima organizacional.



Fuente: Tomado de Garriazo (2021).

De otro lado, en el contexto educativo, el objetivo 4. Educación de Calidad de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, sostiene como una de sus metas que al 2030 se debe aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados. Lo que es consistente a contar con docentes que además de sus conocimientos de la especialidad, posean habilidades, valores y conductas, que les permitan desempeñarse adecuadamente frente a los estudiantes.

En lo que respecta a la educación superior, el Ministerio de Educación (MINEDU) es el ente rector de las políticas nacionales y calidad de la Educación Superior; la cual se brinda a través de instituciones educativas como los Institutos de Educación Superior (IES) públicos y privados. Estos últimos tienen como función a su cargo una formación de carácter técnica, la cual a su vez está conformada por el conocimiento teórico y el aspecto instrumental con el fin de construir en los estudiantes las competencias requeridas por los diversos sectores productivos de la economía nacional para viabilizar su inserción laboral.

De manera que, mediante la Resolución Viceministerial N° 103-2022-MINEDU que aprueba el documento “Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica”, se exige como una de las condiciones básicas de calidad para la provisión del servicio educativo en una IES, disponer de personal docente idóneo y suficiente, lo que se verifica con la capacitación y/o actualización docente de la institución, que fortalezcan sus capacidades relacionadas con metodologías pedagógicas, nuevas tecnologías, herramientas y/o equipos, entre otros.

En esa línea, si bien el MINEDU, en los últimos años, como parte de su Política Educativa de mejora de la calidad de la educación, ha venido incrementado el presupuesto para capacitar a los docentes y de esa manera redundar en los estudiantes, sin embargo, fortalecer las capacidades en habilidades sociales no ha sido prioridad en los programas de adiestramiento docente. Según información contenida en la plataforma superatec del MINEDU.

Ahora bien, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto

Inca (IESTP "Puerto Inca"), se encuentra ubicado en el distrito de puerto Inca, Provincia de Puerto Inca, departamento Huánuco. Es una institución educativa superior que forma profesionales técnicos, en el programa de estudio de producción agropecuaria, en tres años de estudios. En dicho Instituto se observa comportamientos que demuestran que las habilidades sociales son mínimas: existe apatía entre los trabajadores que laboran en el IESTP "Puerto Inca"; comunicación tardía de las labores extracurriculares asignadas a los docentes; falta de empatía; deficiente trabajo en equipo, donde los docentes se dedican a su trabajo académico, sin ayudar necesariamente a cumplir las metas institucionales. A raíz de estas conductas el clima organizacional es desfavorable; lo que afecta los principios estratégicos y valores de la institución.

Respecto del uso de habilidades blandas y clima organizacional, Contreras 2017 en su trabajo de investigación considera que el director general del instituto superior tecnológico debe tener la capacidad de liderar la institución y conllevar a todos sus colaboradores al éxito y mejora educativa, con un buen uso de habilidades blandas puede mejorar la calidad educativa superior tecnológica. Consolidando los objetivos estratégicos y lineamientos de política.

Asimismo, el docente juega un rol importante en el logro de los objetivos estratégicos, para que brinde un proceso de enseñanza aprendizaje significativo debe desarrollar un clima favorable en el aula, para que esto ocurra debe encontrar un clima organizacional adecuado en el instituto. Del mismo modo señala que se debe tener mucho en cuenta que no es posible brindar un servicio de calidad a los estudiantes si no existe un clima favorable en las aulas. Agrega que varios institutos a nivel nacional presentan estas dificultades en su organización.

Percibir inestabilidad en la gerencia, genera que los gestores pedagógicos, docentes, administrativos y estudiantes, evidencien un desagrado con el trabajo que se realiza, lo que se ve reflejado en las actividades que desarrollan los docentes en aula, con un trabajo que afecta las estrategias de aprendizaje de los estudiantes, a consecuencia del clima organizacional inadecuado.

Afirma que, el clima organizacional es el componente significativo para que

objetivos estratégicos se cumplan con éxito; y que las habilidades sociales son fundamentales para que los facilitadores puedan laborar en un contexto donde las ponen en práctica; siendo ambos factores primordiales en toda institución educativa para brindar una educación de calidad.

Asumiendo esta explicación, podemos señalar que las mejoras en las habilidades sociales, como en clima organizacional que se den en el IESTP “Puerto Inca” incidirían en un mejor servicio de calidad a los estudiantes.

1.1.2 Formulación del problema.

A. Problema General.

¿Qué relación existe entre habilidades sociales y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023?

B. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de habilidades sociales según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023?
- ¿Existe relación entre habilidades sociales y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023?

1.2 Determinación de objetivos

1.2.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre habilidades sociales y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Reconocer el clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.
- Reconocer las habilidades sociales según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.
- Identificar la relación entre habilidades sociales y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

1.3 Justificación e importancia del estudio

El presente trabajo se justifica porque está acorde con las variables en estudio: habilidades sociales y clima organizacional, porque las instituciones de educación superior tecnológicas, para ofrecer una educación de calidad debe conocer y manejar estos ítems descritos líneas arriba, con el propósito de lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.

Las habilidades sociales son trascendentales para los trabajadores que laboran con individuos en edad formativa profesional, el director de la casa superior de estudios debe desarrollar este tópico a la perfección, su interrelación constante con la comunidad educativa, lograría su aceptación por ellos, para lograr objetivos institucionales planteados, la comunicación asertiva en toda institución educativa es fundamental para el logro de metas propuestas.

Madrigal et al. (2009) señala “Las destrezas que el director, gestores pedagógicos y administrativos deben tener un conocimiento amplio de comunicación asertiva; Toma de decisiones, creatividad, innovador; ser consecuente el riesgo que cada uno comprende. En cada actividad educativa debe ser líder, intuir a disponer su tiempo, de su personal, trabajo en equipo y asertivo”.

Por otro lado, el clima organizacional se justifica porque esta variable es

importante para los institutos tecnológicos, el logro de las metas institucionales se logra gracias a esta variable.

Las variables en estudios afectan considerablemente en el logro de los resultados institucionales, así mismo redundaran en los aprendizajes de los estudiantes, que en la actualidad no se llega a niveles óptimos.

Conforme a los resultados de la Dirección Regional de Educación Huánuco y CEPLAN, se demuestra que en el informe de evaluación de resultados 2021, de la política nacional de educación superior y técnico productiva, con respecto al cumplimiento general de los logros esperados a nivel de los objetivos prioritarios, que los mayores niveles de cumplimiento fueron obtenidos por los objetivos: OP6 (3 indicadores), OP4 (1 indicador) y OP1 (2 indicadores) con 60%, 50% y 50%, respectivamente. Además, se realizó la medición de 14 indicadores en total, de los cuales 7 alcanzaron o superaron los logros esperados para el 2021, resultado de un clima organizacional deficiente.

En la última evaluación de trabajo directivo de las Instituciones educativas, realizada por el MINEDU en el 2018 según informe de esta evaluación el 26% desaprobados a nivel nacional; 32% regional y el 45 a nivel de la provincia de puerto inca. Parte de la evaluación fue una encuesta a la comunidad educativa (docentes, estudiantes, y padres de familia), es importante que los directivos conozcan y dominen habilidades sociales.

El presente trabajo también se puede justificar en los tres campos de la investigación:

- En lo que respecta a la justificación teórica; la indagación se efectúa a efectos de ayudar al discernimiento positivo sobre la relación de habilidades sociales y clima organizacional según percepción de funcionarios del nivel superior, esto es, docentes y administrativos; los resultados obtenidos pueden ser utilizados, como una propuesta o parte de un análisis de diagnóstico del clima organizacional de los docentes y administrativos.
- En el campo práctico; en base a los resultados obtenidos en la investigación, éstos servirán para orientar al perfeccionamiento de las variables de estudio; es decir, favorecer a corregir lo que compete a

clima organizacional, optimar las habilidades sociales a nivel de docentes como de los administrativos, perfeccionar con base en nuestro entorno en el bienestar de los demás.

- En el aspecto metodológico; colaborar en el ámbito del conocimiento científico con todos los aportes y resultados obtenidos en la investigación los mismos que deben permitir ayudar con otras investigaciones sobre la materia; considerar la metodología empleada así como los instrumentos aplicados en la presente pesquisa, y como consecuencia de ello convertirnos en un referente para futuras investigaciones, con énfasis en habilidades sociales y/o clima organizacional.
- En lo que compete al aspecto social; los efectos de las pesquisas favorecerán a la mejora de la institución, concretamente en el espacio pedagógico; admitirá saber qué conocimiento tienen los gestores pedagógicos, administrativos y docentes sobre clima organizacional del instituto.

1.4 Limitaciones de la presente investigación

Respecto de los inconvenientes que condicionaron la ejecución, la validez de los instrumentos de evaluación y el propósito de la indagación, podemos mencionar algunos:

El tiempo.

Uno de los condicionantes para ejecutar esta pesquisa, la disponibilidad de tiempo que tienen los colaboradores del instituto, porque debido al trabajo técnico pedagógico y asesorías diario, disponían de corto tiempo dentro de su agenda para responder el cuestionario.

Los recursos económicos.

No habrá restricción en este aspecto, porque el financiamiento está asegurado con recursos del propio tesista, para concluir la pesquisa.

Tratamiento estadístico.

Las limitaciones que se tuvo en el tratamiento estadístico, fue el número acotado de los sujetos que integran la muestra censal objeto de estudio, al existir un riesgo a que los resultados no sean confiables. El IESTP “Puerto

Inca” al encontrarse en zona rural alejada de la capital del departamento de Huánuco, cuenta con una población estudiantil pequeña, por lo que solo oferta un programa de estudios, y por ende, el personal docente y administrativo de la entidad es acotado. Así mismo, no existe mucha información de antecedentes sobre el tema en estudio en el ámbito local y regional.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales.

Arévalo (2023) en su trabajo de investigación se plantea como objetivo investigar cómo las habilidades sociales y el clima laboral se relacionan con el personal de salud en el área de neonatología de un hospital privado en Guayaquil en el año 2023. La metodología utilizada fue cuantitativa, no experimental y correlacional, con una muestra de cuarenta profesionales de la salud. Se utilizaron dos instrumentos para recopilar datos, que fueron validados por expertos. Los datos se utilizaron para calcular la correlación aplicando el estadígrafo Spearman, además de ser confiables según el estadístico Alfa de Cronbach. Los resultados descriptivos mostraron una relación significativa entre las habilidades sociales y el clima laboral, como lo demuestran los resultados descriptivos de un nivel regular acentuado expresado en 50%. Además, el análisis inferencial reveló un Rho de 0,550, lo que indica una correlación de carácter positivo moderada con una significancia estimada de 0,000.

Rodríguez (2021) en su pesquisa considera como objetivo principal investigar cómo las habilidades sociales de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo están relacionadas con su clima laboral. El objetivo final de dicha investigación es mejorar el ambiente laboral en la institución educativa. Dicha investigación es de tipo descriptivo, propositivo y se enfoca en el enfoque cuantitativo. Se llevó a cabo con 30 docentes, un rector y un vicerrector, quienes participaron en diversas actividades planificadas para obtener información que respalde el desarrollo de este estudio. Se utilizó el programa SPSS STATISTIC para procesar y contabilizar la información obtenida. Los resultados muestran un Rho = 0,124 y un $p = 0,52$ ($p < 0,050$). Concluye que las habilidades sociales no tienen un impacto en el clima laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” en 2019.

Chávez y Chauca (2020) en la investigación sobre liderazgo y el clima organizacional, realizada en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, ubicada en la ciudad de Managua, Nicaragua, planteó como variable V1 estilos de liderazgo y Variable V2 clima organizacional. La

investigación empleó un diseño descriptivo correlacional, con un análisis cuantitativo, la encuesta se realizó con 50 docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la referida universidad, los que constituyen la población de la investigación; se planteó como Hipótesis nula, que no existe una relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la citada Facultad, y como hipótesis alterna, que sí existe una relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Facultad en mención. Para contrastar la relación de las hipótesis empleó la prueba estadística no paramétrica chi-cuadrado ($X^2 = 2,11$), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ (95% de nivel de confianza y un 5.0% de margen de error). Luego de su aplicación se encontró un valor de $p = 0,348$ ($p > 0,05$). Por lo que se afirma que, al ser el valor de significancia experimental mayor al 0,05, la V1 y V2 son independientes, en otras palabras, el estilo de liderazgo no influye en el clima organizacional.

Paguay (2021) realizó un trabajo de investigación con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional, sobre las competencias de liderazgo asociadas a la gestión del clima laboral en una Universidad de Ecuador. Empleó un censo, que fue aplicado a 128 docentes de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi de Ecuador (población). La investigación determinó como variable independiente: competencias de liderazgo; y como variable dependiente: clima organizacional. Diseñó una encuesta como técnica de recolección de datos, la que fue validada con una encuesta piloto de 20, con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.982. La información obtenida fue analizada con la técnica estadística de análisis multivariante (modelaje con ecuaciones estructurales) utilizando el software estadístico "AMOS". Luego de ello, encontró como resultado que existe una asociación entre las competencias de liderazgo y clima organizacional, debido a que obtuvo un p-valor menor a 0.05 (competencias administrativas y clima organizacional: p-valor 0.933; competencias interpersonales y clima organizacional: p-valor 0.959; y competencias conceptuales y clima organizacional: p-valor 0.908).

2.1.2 Nacionales.

Valdiviezo (2021) en su estudio propone como objetivo determinar la relación entre habilidades sociales y clima organizacional en el gobierno regional del Callao, en el año 2020. La metodología fue no experimental de tipo correlacional; se utilizó el censo, y el cuestionario como instrumento de recolección de información. La población fue de 73 colaboradores de la gerencia regional de desarrollo social del referido gobierno regional. Respecto de la variable habilidades sociales, 43 de los encuestados obtuvieron un nivel inadecuado; y los 30 restantes lograron un nivel adecuado; sobre la variable clima organizacional, 47 de los colaboradores alcanzó un nivel inadecuado; y los 26 restantes obtuvieron un nivel adecuado. La prueba de Kolmogorov-Smirnov, arrojó un p-valor de (0,038) para la variable habilidades sociales, y de (0,002) para la variable clima organizacional, ambos menores al nivel de significación de 5% por lo que no existe una distribución normal en dichas variables. En el análisis de correlación se aplicó la prueba de Spearman, con un Rho Spearman = 0,979 lo que conllevó a concluir que entre las variables habilidades sociales y clima organizacional existe una relación significativa, es decir, la primera está ligada directa e intensamente a la segunda.

Garriazo (2021) en su trabajo de investigación ostentó como objetivo evaluar la correlación entre de habilidades sociales y el clima organizacional. La pesquisa fue de tipo aplicada de diseño no experimental con un corte transversal. De nivel cuantitativo correlacional. Tuvo una muestra representativa de 30 trabajadores de una fiscalía penal provincial con jurisdicción competencial en el distrito de Santa Rosa y de Ancón. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, validados por expertos; el resultado de la prueba de confiabilidad fue de confiable, y los instrumentos se utilizaron para conseguir la información requerida. El resultado obtenido fue que existe una correlación positiva moderada entre habilidades sociales y clima organizacional, según el Spearman 0.639 **, es muy significativo porque p valor (0,000) es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto, si mejora en algo alguna dimensión de habilidades sociales en consecuencia mejora el Clima organizacional de los

trabajadores de la fiscalía de análisis. Se concluye que las habilidades sociales están unidas al clima organizacional.

Ramírez y Huaira (2018) plantean como objetivo de su investigación determinar el impacto de los programas de habilidades sociales en la mejora del clima organizacional de los profesores de la IE 36011, San Cristóbal, también plantean la hipótesis general de que las habilidades sociales tienen un impacto significativo en la mejora del clima organizacional. La metodología fue un diseño explicativo, preexperimental. El cuestionario sirvió como medio para recopilar información. La muestra estuvo compuesta por 15 docentes. Usando la prueba t de Student para probar la hipótesis, obtuvo los siguientes resultados: el valor de prueba de entrada 59,000 es mayor que el valor de prueba de salida 30,741, $\alpha=0,000 <.0,05$ lo que confirma el impacto significativo de las habilidades sociales en la mejora del clima organizacional. Concluye que el programa de desarrollo de habilidades sociales tuvo un impacto significativo en la mejora del clima organizacional de los profesores de la referida institución.

Ramírez (2022) planteó como objetivo de su investigación determinar cómo se relacionan el clima organizacional y las habilidades sociales en los empleados municipales de Áncash. La investigación realizada fue de tipo básico, no experimental y con un corte transversal. A nivel de correlación cuantitativa. Se tomó una muestra de 193 empleados. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios que fueron validados por expertos profesionales en el tema y se efectuaron pruebas de confiabilidad. Los resultados de las pruebas arrojaron una calificación de confiables y se utilizaron para obtener la información necesaria para el trabajo. El resultado obtenido fue un Rho de Spearman 0.400, es decir, existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y las habilidades sociales; el valor p (0,000) es significativamente menor que el nivel de significancia $\alpha=0,05$. En consecuencia, la hipótesis de investigación (Hi) se acepta y la hipótesis nula (H0) se rechaza. Concluye diciendo que mejorar las habilidades sociales de los empleados municipales mejora el clima organizacional.

Guillermo (2022) señala como propósito de su investigación determinar cómo las habilidades sociales y el clima organizacional en los empleados de una

empresa supervisora técnica del sector energía del distrito Lima se relacionan entre sí. Para lo cual se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional y se estudió una población de 30 trabajadores. Los instrumentos empleados son dos cuestionarios que fueron revisados por expertos y cuyo análisis de confiabilidad se basó en los datos de una prueba piloto, dio un valor de 0,94 para la variable habilidades sociales y un valor de 0,847 para la variable clima organizacional según el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados descriptivos de la variable habilidades sociales muestran que el 50% (15) alcanzó el nivel medio, el 47% (14) era débil y el 3% estaba consolidado. En la variable clima organizacional, el 43% (13) lo consideró aceptable, el 30% (9) lo entendió como ideal y el 27% (8) lo visualizo como desmejorado. Según el valor Rho de Spearman 0,862, se encontró una relación positiva directa y fuerte entre las habilidades sociales y el clima organizacional; el valor p (0,000) es significativamente menor que el nivel de significancia $\alpha=0,05$. En consecuencia, la hipótesis de investigación (Hi) se acepta y la hipótesis nula (H0) se rechaza. Finalmente, afirma que mejorar las habilidades sociales de los empleados de la empresa supervisora mejora el clima organizacional.

Salvador (2021) consideró como objetivo de su pesquisa investigar cómo las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores del Centro de Salud Enrique Montenegro DIRIS Lima-Centro, en el 2020, se relacionan entre sí. Para recopilar datos, utilizó una metodología de tipo descriptivo y correlacional, con una muestra de 35 trabajadores. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable, siendo los resultados de la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,885 y 0,879, respectivamente. Al realizar la prueba de hipótesis, se encontró una correlación positiva media entre las habilidades sociales y el clima organizacional; el valor p (0,000) es significativamente menor que el nivel de significancia $\alpha=0,05$. El 40 % de los trabajadores tenían un nivel bajo de habilidades sociales y el 31,4 % tenían un clima organizacional deficiente. Acepta la hipótesis de investigación alterna y rechaza la hipótesis nula. Finalmente, afirma que mejorar las habilidades sociales de los empleados de una empresa supervisora mejora el clima organizacional.

Benites (2016) determina como objetivo general de su investigación establecer la relación entre el clima organizacional y la resolución de conflictos en las instituciones educativas de la red educativa 11 perteneciente a la UGEL 02 del Rímac, en el 2015. La investigación se basó en el enfoque cuantitativo y el método deductivo hipotético. Además, se determinó la relación entre las variables de estudio, por lo que se utiliza el tipo de investigación con un diseño descriptivo correlacional. Para la recopilación de datos, se utilizaron 176 docentes de las instituciones educativas de la citada Red Educativa 11, y una muestra de 110 docentes. Se utilizó el método de encuesta y el cuestionario para las variables de clima organizacional y resolución de conflictos; los datos se analizaron utilizando la correlación de Spearman. Los resultados del procesamiento y análisis de datos muestran una relación significativa positiva alta entre la resolución de conflictos y el clima organizacional en las instituciones educativas de la red educativa 11 en mención, con una correlación de $r=0,768$ y un nivel de significancia de $p=0,000$.

Peña (2023) establece como objetivo principal de su trabajo de investigación determinar el alcance de la relación entre la resolución de conflictos y el clima organizacional en los empleados que laboran en la municipalidad de la provincia de Abancay en el periodo del 2022, el análisis se realizó según el enfoque cuantitativo, nivel de correlación y tipo de base. El método de investigación utilizado para recolectar datos de una muestra de 239 servidores públicos mediante muestreo aleatorio simple y el instrumento fue un cuestionario. Fue verificado por expertos. La confiabilidad del cuestionario fue de 0,967 alfa de Cronbach. El resultado de correlación de Rho de Spearman fue de $r=0,795$ con un $\text{sig.}(bilateral)=0.00 <0,05$. Concluyendo que hay una alta correlación positiva entre la resolución de conflictos y el clima organizacional de los servidores civiles de la municipalidad de estudio.

Castillo et al. (2019) determinaron cómo se relacionan el liderazgo y el clima organizacional en los empleados de establecimientos de salud que forman parte de una microred ubicados en la ciudad de Huaraz, en 2019. Se llevó un estudio descriptivo transversal y correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios válidos y confiables al contexto de la población. Se utilizó el estadígrafo de Spearman (r_s) para realizar un análisis de correlación con un nivel de

significancia del 5 %. El nivel de liderazgo de los gerentes de los establecimientos de salud fue medio (50 %) y el clima organizacional de los empleados fue por mejorar (68,2 %). El coeficiente de correlación de Spearman mostró relación favorable y significativa entre clima organizacional y el liderazgo transaccional ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$) y transformacional.

Calderón (2023) como propósito de su trabajo definió determinar cómo se relacionan el clima organizacional y los estilos de liderazgo en la Escuela de Ingeniería Militar en el 2023, institución educativa conocida como "Gral. Guillermo Rodríguez Lara" (en adelante, ESINGM). Para lograr este objetivo, planteó la pregunta qué piensan los instructores de ESINGM sobre el liderazgo y el clima organizacional que se fomenta en la institución. Se utilizó un enfoque cuantitativo, un corte transversal y un diseño de investigación no experimental. Se realizó un estudio de campo con una muestra intencional y no aleatoria de 44 miembros de la institución. Se utilizó el cuestionario para recopilar datos para ambas variables, con coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach superiores a 0,876 y 0,960, respectivamente. Debido a que alcanzó una significancia mayor a 0.05, esta investigación concluyó que la variable de estilo de liderazgo no se relaciona con el clima organizacional. Los resultados fueron Rho Spearman $r = 0,025$ y $p = 0,874$. Sin embargo, según la escala utilizada, estas dos variables se consideran buenas.

Salazar (2017) considera como objetivo principal de su investigación determinar cómo se relacionan el clima organizacional y el trabajo en equipo entre los empleados del gobierno regional de Áncash en 2016. Se planteó como hipótesis general: El trabajo en equipo de los empleados del gobierno regional de Áncash está fuertemente relacionado con el clima organizacional. La investigación no experimental utilizó un diseño descriptivo correlacional y seleccionó una muestra piloto de 21 empleados en una unidad de gestión educativa circunscrita a la ciudad de Huaraz, con características similares al estudio. El análisis de alfa de Cronbach dio una puntuación de 0,910 para la variable clima organizacional y 0,890 para la variable trabajo en equipo, lo que confirmó la alta confiabilidad del instrumento. Tomó una muestra de 105 empleados del gobierno regional y se analizó la hipótesis mediante el estadístico Chi cuadrado (X^2). El valor Chi calculado fue 95,411 más alto que

9,488, lo que indica que la hipótesis de investigación H_1 se aceptada. Esto es, el ambiente laboral del citado gobierno regional puede estar significativamente relacionado con la cooperación entre los empleados.

Lapa (2021) tuvo como objetivo principal de su investigación determinar cómo se relacionan el trabajo en equipo y el clima organizacional en la municipalidad provincial de Huanta en 2019. Para lograr esto, consideró un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental transversal. La muestra consistió en 35 empleados de la citada municipalidad, a quienes se les entregó un cuestionario que analizó el trabajo en equipo y otro que evaluó el clima organizacional de la organización. Ambos cuestionarios fueron de tipo Likert y fueron validados por expertos en el tema. El estudio concluyó que el trabajo en equipo y el clima organizacional en la institución estaban directamente relacionados. Como resultado, el 40% de los empleados encuestados dijeron que el trabajo en equipo era regular y el 37,1% dijeron que el clima organizacional era regular. El coeficiente de correlación $Rho = 0.888$ indica una fuerte relación entre las variables examinadas. Por lo tanto, la probabilidad de error p (unilateral) es 0.000. La relación se confirma porque el p -valor es menor que $\alpha = 0,05$, lo que indica que la hipótesis (H_a) es válida.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Habilidades sociales

A. Definición.

Agrupar las competencias y destrezas con el propósito de resolver situaciones sociales de forma segura, que es admitido por los trabajadores, y el entorno que le rodea. Caballo (2007) sostiene, es la reunión de conductas que expresa una persona en su entorno interpersonal se refleja en emociones, cualidades, aspiraciones, consideración de la persona de forma conveniente al contexto, considerando estas actitudes en otros, habitualmente corrige dificultades contiguas del contexto mientras se disminuye el evento para problemas futuros. (p.6)

Las habilidades sociales se puede definir como la unión de comportamientos que están relacionadas con el estilo de pronunciarse, aspiraciones y cualidades en un escenario de deferencia, el propósito de solucionar

conflictos dentro de una institución pública y privada.

Es notable recordar la magnitud de las destrezas internas de una organización, que admite prestar atención en las actitudes de los colaboradores que transforman naturalmente su destreza para realizar diferentes actividades dentro de su ambiente laboral, si adicionamos la calidad del trabajo en equipo, que ayuda a optimizar la producción y productividad relativa, las destrezas sociales tienen un costo mínimo en relación a coordinación, en semejanza al trabajo en equipo, los trabajadores que laboran en una institución pública o privada, tienen destrezas sociales altas, contribuyan en capacitar e intercambiar ideas en las tareas encomendadas a menor costo y tiempo en la institución, con el propósito de que el trabajo sea competitivo con nuestro entorno.

Goroskieta (2015) considera que las habilidades sociales necesitan de particularidades del individuo, como capacidades cognitivas, credos, comportamiento y cualidades, que influyen en su actividad laboral y se diferencie con los demás en un ambiente determinado.

Así en base a lo esbozado por los autores antes indicados, podemos entender que las habilidades sociales son un conjunto de facultades cognitivas, credo, méritos, cualidades, criterios, aspiraciones que tiene una persona para afrontar las diversas acciones que realiza en una institución, también indican que las destrezas cognitivas es una cualidad que tiene una persona para procesar las pesquisas, es decir son destrezas relacionadas con la actividad mental, la impresión, la imaginación de los colaboradores, Así las habilidades cognitivas están estrechamente relacionada con la parte intelectual, el aprendizaje, los colaboradores utilizan esta habilidad para incrementar su actividad cognitiva, incluso puede lograr las habilidades precisas para realizar las tareas más difíciles en su entorno laboral.

Las afirmaciones que tienen relación con las habilidades sociales, suponen que son las raíces para la construcción de la base de una organización pública o privada, también podemos decir que estas creencias están asociadas al ambiente cultural de la organización, está organizada en niveles, el visible y el elemental, el último nivel, valores organizacionales, son considerados a esta creencia, podemos afirmar que la cultura es la reunión de afirmaciones

que pueden ser desarrolladas por la institución donde labora. De las afirmaciones antes indicada podemos decir, que es importante desarrollar destrezas sociales en el ámbito laboral, con el propósito de alcanzar las metas institucionales.

Dora (2017) considera que, en las empresas públicas y privadas, es elemental realizar capacitaciones sobre temas de habilidad social, que permitan a los colaboradores enriquecerse de conocimientos, adquirir nuevas destrezas, con la finalidad de ayudar a mejorar las actividades institucionales, que sirva de referencia para otros trabajadores de otras empresas.

Grasso (2021) en su artículo realiza una síntesis de los componentes que conformarían la variable habilidades sociales, considerando como tales a la capacidad de decir no, a la disposición de un sujeto a mantener conversaciones y poder culminarlas, a la posibilidad de expresar sentimientos con un enfoque positivo o de índole negativo; otro grupo de componentes está referido a la condición de un sujeto de realizar favores a terceros así como tener la aptitud de solicitarlos en su beneficio, asimismo, a contar con una condición que le permita realizar una defensa ante la vulneración de sus derechos; adicionalmente considera a las creencias, conductas y percepción como un grupo de componentes a tener en cuenta en el desarrollo de la variable bajo comentario.

B. Tipos.

Sánchez (2012) manifiesta que hay dos clases de destrezas sociales, las elementales y las más avanzadas, siendo obligatorio adiestrar primero el básico, y con posterioridad se irán adquiriendo e interiorizando las actitudes avanzadas. En los dos contextos se solicitará tener diferentes destrezas u otras actitudes, reconociendo las peculiaridades y conflictos de estas destrezas.

a) Habilidades básicas.

Circunscriben, escuchar a los demás, realizar consultas, forma correcta de agradecer, iniciar y conservar un dialogo fluido, efectuar una presentación personal, loar, felicitar por el trabajo destacado etc.

b) Habilidades Complejas.

Son habilidades que se construye con el avance del tiempo de la persona

tales como: pedir disculpas, solicitar apoyo, acceder a recibir nuevos conocimientos, capaces de recibir críticas constructivas y destructivas, tener voz de convencimiento, etc. Así mismo cuando es difícil pedir un favor, muchas veces nos quedamos estancados, no podemos avanzar porque no sabemos cómo hacer las tareas encomendadas, la mayoría de trabajadores nos resulta dificultoso comunicar nuestros sentimientos, que nuestros compañeros de trabajo nos entiendan en el momento de realizar una actividad por más sencillo que sea, ahí mostramos una debilidad de correlación a las habilidades sociales. Con estímulo y adiestramiento la persona ira mejorando en estas destrezas.

C. Teorías.

a) Teoría de la inteligencia social.

Cherniss y Goleman (2005) manifiestan que, la percepción que se tiene sobre el universo social, obedece de la forma de actuar, pensar, de nuestras afirmaciones, y de los conocimientos aprendidos acerca de las normas y pautas sociales tacitas que administran las correlaciones interpersonales. Esta noción es fundamental para instituir a relacionarse las personas de culturas originarias, donde su convivencia es muy distinta a la nuestra.

Esta capacidad natural sobre la idea interpersonal ha existido durante muchos años y temas que muchos teóricos han deseado investigar sobre las dimensiones de esta teoría, afirman que el conocimiento social, están ligados con la inteligencia general del universo social. Este enfoque nos da una visión amplia de las destrezas interpersonales que ayudan a tener mejores relaciones sociales con otras personas, trasladado composturas de la inteligencia social, que demuestran cuanto conocemos de los escenarios sociales, algunos ignoran la forma de desplazamos en ellas.

Algunos investigadores resaltan el conocimiento social, adolecen de las capacidades básicas se agitan rudamente en el mundo de las acciones interpersonales.

Las consecuencias de las diferentes destrezas de la inteligencia social obedecen de una conveniente miscelánea. Así mismo la fidelidad de comprender y escuchar a los demás, asegurando que las personas de nuestro entorno hayan comprendido las actitudes desarrolladas en la institución.

b) Teoría del aprendizaje sociocultural.

Vygotsky (1979) manifiesta que para enriquecernos de conocimientos el niño o adolescente debe pasar por varios procesos de desarrollo interiormente, sale de su interior cuando interactúa con otras personas de su entorno.

La enseñanza aprendizaje, desde el punto de vista cultural y específico, donde la persona es separada de sus influencias sociales es inadmisibles, porque el niño y/o adolescente necesita del ambiente social para lograr un aprendizaje significativo.

Así mismo reporta, que toda mejora pedagógica del niño y/o adolescente, surge en dos fases: el social y psicológico, para lograr un buen progreso cognitivo, necesita interactuar con su mundo social que le rodea. Sustenta también que los nuevos aprendizajes inician primero en el plano interpersonal, comienzan primeramente entre el niño y la persona adulta, después con la interacción con su entorno social que debe ser continua. La combinación de los componentes sociales y psicológicos facilitan a lograr un aprendizaje significativo. Se ratifica que toda persona es social, el aprendizaje es el resultado de su interacción con el ambiente que le rodea. El aspecto social posee un fuerte dominio en el pensamiento propio de la persona, las destrezas cognitivas prosperan cuando realiza una interacción más constituida, aplicada con eficacia con otras personas.

El medio sociocultural juega un rol predominante en la mejora cognitiva de los individuos a temprana edad, es decir una relación social fuerte admitirá tener mejor desarrollo del aspecto psicológico y mental.

Estas interacciones se vuelven más complejas, por los cambios de la niñez a la adolescencia, porque la interacción es mayor con las personas de su entorno, acrecientan pasar más tiempo con personas del sexo opuesto. El púber da más importancia a sus amistades educativas y del barrio, la familia sigue con un dominio específico en ellos. Los patriarcas tienen una perspectiva considerable sobre la conducta de sus primogénitos. Los adolescentes se encuentran en una etapa de exploración, desarrollan destrezas: la comunicación, empatía y asertividad, adquiere del ejemplo que desarrollan sus progenitores, y familiares.

c) Teoría de aprendizaje social.

Bandura (2002) basado en una pesquisa intensa, concluye que las actitudes buenas, malas o regulares, se asimila al reproducir los hábitos de otras que se desarrollan en su ámbito social. Estas actitudes se desarrollan desde la primera niñez hasta la adolescencia, puede ser a una respuesta de los patrones que ofrece la sociedad. El primer patrón que asimilamos, forma de hablar, costumbres, modos entre otros son los padres.

Las personas que se descamina de los modelos aprendidos durante su formación hasta llegar a la adolescencia, aprendiendo las costumbres de una parte de la sociedad cree que son inapropiadas. En determinados casos el ámbito social donde se desarrolla imita modelos equívocos, podemos mencionar la violencia, los niños y jóvenes imitan estos comportamientos en los programas televisivos, películas donde se imparte la violencia, uso de armas de fuego, los ciber juegos.

D. Importancia.

Educar sobre habilidades sociales, es esencial para lograr magnífica relación con otras personas, en los diferentes espacios que se desarrollan los individuos. Adiestrar a los infantes y adolescentes en habilidades sociales es sustancial porque aumenta el bienestar, autoestima, integración de pares. También el comportamiento social adquirido en la infancia, pubertad, es una condición para el progreso de la relación interpersonal consecutiva de la persona.

Loyola (2006) reporta que la destreza social posee una repercusión decisiva, en la formación actual y futura del infante y púberes. Las destrezas sociales son significativas cuando nos referimos a las correlaciones con los demás de su entorno donde se desenvuelve el niño, asimismo admitan que el infante asimile las conductas sociales. También los infantes al interactuar con los demás, se educa de manera significativa en destrezas sociales, que ayuda adoptar un estatus social sofisticado. Los individuos se desarrollan en una sociedad determinada, donde los infantes forman parte de una sociedad globalizada, donde imitan modelos sociales, valores, costumbres, destrezas, entre otras cualidades, aparecen al interactuar con otros individuos de su entorno social.

E. Dimensiones.

a) Desarrollo a los demás.

Cada persona tiene diferentes maneras de involucrarse y optimizar el aprendizaje de las personas que actúan en su entorno.

Brackett et al. (2006), manifiesta que el propósito más trascendental de cualquier individuo es conservar las mejores relaciones con las personas de su entorno laboral, ofreciendo una comunicación fluida y apropiada acerca de nuestro perfil psicológico. Así mismo para manejar las emociones de otras personas, primero debemos controlar bien las emociones de uno mismo.

Por otro lado, indica que la facultad de reconocer y conservar nuestras emociones, aprender a reconocer con sinceridad los sentimientos y mejorar los estados de ánimo perjudiciales que afecta la salud mental de los estudiantes y el rendimiento académico final. Los individuos con bajas destrezas emocionales sufren con facilidad de estrés y problemas emocionales durante su formación académica.

b) Resolución de conflictos.

Whetten y Cameron (2011) manifiestan que resolución de conflictos comprende aplicar una serie de particularidades, que son muy útiles en el desarrollo de nuestra personalidad. Las personas durante su existencia solucionan problemas de diferentes indoles. Todo directivo de una institución educativa necesita tener diferentes métodos para resolver conflictos, saber negociar con ambas partes, porque es parte de su labor diaria en la institución, ahí la necesidad de contratar personas idóneas para este cargo. Se concluye que un directivo inexperto para afrontar, resolver y negociar conflictos, no podrá desarrollar con éxito su función de director, conllevaría al fracaso a la institución.

c) Liderazgo.

Bolívar (2010) indica que liderazgo es “una destreza que posee ciertas personas para desplegar autoridad sobre otras personas, así que estas puedan involucrarse en lograr los objetivos institucionales propuestos”. Desempeñar liderazgo en una institución educativa es predisponer a nuestros trabajadores a realizar una actividad a favor de la organización sin coacción con la finalidad de lograr las metas institucionales.

Bass (2004) reporta que liderazgo que trasmite incentivos personales, por actividades sobresalientes para la institución. Un liderazgo verdadero no involucra los intereses personales, está centrado en lograr el mejoramiento continuo de los bienes de toda la institución, logrando que todo el personal que labora se sienta comprometido, satisfecho y que inspire confianza.

d) Trabajo en equipo y colaboración.

El trabajo en equipo, es una destreza blanda que ayuda significativamente a lograr los objetivos institucionales, gracias al esfuerzo conjunto de las destrezas cognitivas de los trabajadores.

UNESCO (1996) manifiesta que el trabajo en equipo es una característica de vincular las labores cotidianas de un conjunto de personas con el propósito de lograr los objetivos y resultados institucionales.

Para Pierre (2012) trabajo en equipo es desarrollar una actividad determinado entre dos a más trabajadores, para que tenga éxito debe existir una buena cultura organizacional y habilidades sociales. Así mismo la unión del equipo de trabajo y buen clima cuando desarrollen la actividad, manteniendo el respeto mutuo.

Robbins (2007) manifiesta que un grupo de personas se reúnen para trabajar fuertemente para conseguir un objetivo específico, utilizando sus habilidades cognitivas, compromiso y comunicación efectiva.

2.2.2 Clima organizacional.

A. Definición.

Posee su cimiento en la investigación de Lewin (1936), quien manifestó, que la conducta del ser humano obedece al contexto integral donde interactúa el individuo. Asimismo, el concepto de este vocablo ha mejorado con el transcurrir del tiempo, con las pesquisas de diferentes investigadores como Campbell (1970), reporta que es la unión de particularidades parcialmente concretos y perpetuos del entorno interior de una institución pública y/o privada, se refiere a la forma que una institución interactúa con sus trabajadores y su ambiente. En esta actividad los colaboradores adoptan cualidades, perspectivas que narran las peculiaridades detenidas y autónomas de una organización.

Villegas (2016) manifiesta, el clima organizacional se sitúa en el director,

administrativo, comprende también la distribución organizacional, lineamientos de políticas, objetivos estratégicos, felicitaciones, toma de acuerdo y normas. Fincher (1983) define al clima organizacional, al conocimiento que tienen los colaboradores acerca de las destrezas organizativas y operativas de una empresa.

Chiavenato (2009) describe al clima organizacional como un escenario que existe dentro de una institución y sus trabajadores. Está fuertemente vinculado al estímulo de los colaboradores. Asimismo, menciona la cualidad determinada, las posesiones a causa del contexto institucional. Se considera próspera, si satisface las exigencias personales y aumenta el aspecto moral de los sujetos, es negativo cuando no se logra compensar estos requisitos.

Brunet (1987) considera que el ambiente organizacional es llamado clima de la persona, está ligado a diferentes caracteres observados por los empleados de la institución. Son tipificaciones adecuadas de la organización que se relacionan con el estilo de la persona, para provocar satisfacción.

B. Características.

Muchos investigadores explican sobre las particularidades del clima organizacional, es así que Silvia (1996) describe las tipologías centrales del clima organizacional como se muestra a continuación: i) extrínseco del individuo, ii) es disconforme a las impresiones del sujeto, iii) está presente en la institución, iv) explorativa mediante la utilización de varios métodos, v) diferente a la cortesía institucional.

Rodríguez (2016) indica que el clima organizacional presenta características tales como: i) Consistente, las instituciones tienen cierta persistencia referente al clima organizacional con relativas innovaciones sucesivas, ii) la conducta de los empleados es cambiada por el contexto organizacional de la institución, iii) el contexto empresarial tiene importancia en la identidad y responsabilidad de los empleados, iv) los colaboradores pueden cambiar el clima organizacional de la institución, asimismo perjudicando sus cualidades y conductas.

C. Tipos.

Sobre los prototipos de clima organizacional, Likert y Gil (1968) manifiestan que existe dos clases fraccionado en dos: el autoritario y participativo;

referente al primero podemos decir que es de forma cerrada, estricta; se subdivide en: El autoritario investigador, describe al gerente y/o dirección como un individuo desconfiado, ni en sus colaboradores confía; el clima organizacional que se desarrolla en este tipo de contexto es de temor, no existe interacción entre los directivos y trabajadores, los acuerdos son unilaterales, es decir la gerencia solo decide cuáles son los objetivos y metas que debe alcanzar la organización.

El autoritario participativo narra un contexto de confianza donde los jefes y trabajadores, el clima organizacional que se desarrolla es el estímulo, sanciones, para estimular a los trabajadores a conseguir los objetivos institucionales; cada jefatura usa sus propios componentes de inspección. En este tipo de clima, las exigencias sociales de los colaboradores juegan un rol importante. La percepción es que se trabaja en un contexto seguro, ordenado. Los acuerdos y decisiones son asumidas por los jefes, la relación laboral es paternalista y nocivo.

El clima organizacional participativo, se desarrolla en un contexto abierto y flexible, se subdivide en: Consultivo, se desarrolla en un ambiente donde existe demasiada confianza entre los jefes y trabajadores, la comunicación es más fluida, las tareas son delegadas.

El ambiente que se percibe es funcional porque se trabaja en base a los objetivos estratégicos, políticas de la institución, para lograr el éxito esperado. El segundo es la participación en grupo, se trabaja en un contexto de confianza entre todos los que laboran en la organización. Los acuerdos son tomados de forma democrática y con participación de todas las áreas. Juega un rol importante el equipo de colaboradores, para alcanzar las metas, objetivos institucionales.

D. Teorías.

Con el transcurrir de los años, siguen incrementando diversas doctrinas sobre clima organizacional y su influencia en el desarrollo del potencial humano dentro de una institución. Entre estas teorías podemos indicar las siguientes:

a) Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Likert y Gil (1968) mencionan que la conducta que adopten los trabajadores depende de la conducta de los gerentes, directivos y administrativos, así como

del contexto que observan los trabajadores. Esto significa que los subordinados tendrán una conducta definida por su entorno. Además, menciona tres categorías de variables que conceptualizan las características apropiadas de una institución, que influyen en las percepciones personales y profesionales del ambiente organizacional. Pasamos a explicar:

- Variables causales: Toda institución está sujeta a cambios constantes para lograr los resultados esperados, lo que se conoce como variables absolutas. La estructura organizativa, la estructura administrativa, las decisiones, la competencia y el comportamiento son aspectos que podemos mencionar.
- Variables Intermedias: Las actitudes que se desarrollan dentro de la institución, que se pueden observar, así como la motivación, la productividad, la información oportuna y la toma de decisiones, se evalúan a través de estas variables. Estas dimensiones son interesantes porque establecen las etapas organizacionales de cualquier institución.
- Variables finales: Los resultados se derivan de la combinación de las dos variables iniciales, cuyo propósito es alcanzar los objetivos institucionales. Entre las variables más destacadas se encuentran el desempeño laboral y el estado de ganancias y pérdidas. Se llega a la conclusión de que los elementos internos y externos de la institución influyen en las actividades que realizan los empleados, creando un ambiente favorable o desfavorable para ellos.

Todos estos elementos no tienen un impacto directo en la organización, sino en la forma en que los empleados los valoran.

Estas variables crean dos tipos de clima organizacional y, al mismo tiempo, cuatro sistemas, que se enumeran a continuación:

- Clima Autoritario – Explotador: está considerado en el sistema uno y describe un ambiente donde la gerencia y la dirección no transmiten confianza en sus empleados; en cambio, se valoran el miedo, las sanciones, las coacciones y rara vez los empleados reciben recompensas por sus buenas tareas. Solo la alta gerencia tiene el poder de tomar decisiones y determinar los objetivos de la institución. El clima

organizacional es incierto y estacionario y hay poca comunicación efectiva entre los empleados y la alta dirección, excepto para darles instrucciones sobre las tareas que deben completar.

- Clima Autoritario – Paternalista: situado en el sistema II, se practica la confianza entre la alta dirección y los trabajadores, lo que significa que la alta gerencia toma decisiones importantes, mientras que las áreas de bajo nivel realizan algunas decisiones de menor importancia. Los empleados reciben recompensas por sus esfuerzos positivos, mientras que si no lo hacen, reciben castigos. Por lo tanto, emplean dispositivos de control que pueden ser asignados a jefes intermedios e inferiores. La alta dirección interactúa con las condiciones sociales de los empleados en este tipo de entorno. El clima interno es ordenado y estable.
- Clima Participativo - Consultivo: ubicado en el sistema III, este sistema observa la confianza de la alta dirección con sus empleados, participa en la toma de decisiones para obtener los resultados esperados, considera las necesidades de autoestima, a veces usa el estímulo y castigo. La alta dirección y empleados tienen una comunicación moderada y efectiva, a veces hay confianza. El control se otorga de forma descendente: de la alta dirección a las jefaturas y empleados, con responsabilidades mutuas. Todos trabajan juntos para lograr un objetivo común en este clima dinámico.
- Clima de Participación en Grupo: situado en el sistema IV, el clima dentro de la institución es la confianza entre la alta dirección y los empleados, la toma de decisiones está distribuida entre todas las jefaturas y empleados, la comunicación efectiva y oportuna se desarrolla ascendente y descendente. Se recompensa el desempeño y la participación de los trabajadores en el logro de los objetivos institucionales, así como su interacción favorable con los demás trabajadores, lo que conduce a la creación de nuevos métodos de trabajo. Por lo tanto, la alta dirección y los trabajadores deben tener una relación ideal basada en la empatía y el compañerismo, para que ambos asuman los compromisos. Los trabajadores son la base de este sistema, ya que ayudarán a la institución a alcanzar los resultados

esperados a través de una participación valiosa y un entorno laboral adecuado. Es una teoría poderosa e interpretativa del clima organizacional porque logra establecer un clima participativo. Todas las empresas deben elegir este entorno laboral para que los empleados se sientan cómodos y puedan cumplir sus tareas. Las empresas que implementen estrategias y técnicas que promuevan la motivación, superación y capacitación para aquéllos tendrán garantizado el éxito. La unión de los sistemas I y II muestra un ambiente hermético, caracterizado por una estructura burocrática y rigurosa que los empleados perciben y sienten que no están satisfechos ni motivados para desempeñar las tareas encomendadas. Además, no existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores y la institución. En los sistemas III y IV, se valora un entorno abierto y dinámico, lo que permite a los trabajadores crecer y mostrar todo su potencial productivo en beneficio de la institución, utilizando habilidades blandas, trabajo en equipo y motivación. Además, se hace un esfuerzo por satisfacer las necesidades primarias de los empleados.

b) Teoría de “X” y “Y” – Douglas McGregor (1960).

McGregor (1960) creó las teorías “X” e “Y”. La primera propuesta “X” se basa en el desarrollo de un modelo de clima basado en amenazas, supone un sistema mediocre para dirigir y controlar a los trabajadores, admite que las personas pueden tener de forma natural apatía al trabajo y se considera un castigo. En estas condiciones, las instituciones deben utilizar dos argumentos: supervisión y motivación. Es importante destacar que, debido a la falta de interés en el trabajo, es necesario obligar a muchos empleados a trabajar bajo supervisión, presión y ocasionalmente con castigos para que cumplan con sus deberes. Muchos trabajadores son conformistas, piensan más en su protección personal y prefieren ser controlados antes de asumir responsabilidades. La teoría “Y”: los ejecutivos creen que los empleados encuentran en su trabajo un comienzo para satisfacer sus necesidades y se esfuerzan por lograr el máximo rendimiento posible para la institución. Las organizaciones deben preservar el talento de los empleados, ya que su

desempeño en las actividades encomendadas es igual al tiempo que necesitan para su recreación y descanso. Todos los empleados necesitan motivaciones generales y un ambiente favorable que los motive a lograr sus propios objetivos. Las organizaciones deben preservar el talento de los empleados, ya que su desempeño en las actividades encomendadas es igual al tiempo que necesitan para su recreación y descanso. Todos los empleados necesitan motivaciones generales y un ambiente favorable que los motive a lograr sus propios objetivos, los empleados pueden asumir responsabilidades cuando ven un buen clima organizacional en su lugar de trabajo. Se ha llegado a la conclusión de que si existe un clima organizacional y los ambientes apropiados, donde el personal se encuentre satisfecho para realizar sus actividades, el rendimiento será mejor y la institución logrará alcanzar sus objetivos institucionales.

E. Dimensiones.

a) Estructura de la organización.

Un factor de desarrollo en una entidad pública o privada pasa por su estructura organizacional. Según Giraldo (como se citó en Garriazo, 2021), “La estructura organizativa se refiere a un sistema de actividades coordinadas por las funciones de uno o más trabajadores dentro de la institución. Es preciso señalar que dentro de esta dimensión, la coordinación está incorporada en cuatro denominadores comunes, los cuales son la jerarquía de autoridad, la división de trabajo, los objetivos comunes y la coordinación de esfuerzos” (p.45).

Brunet (1987) en su trabajo de investigación considera como una evaluación para la variable clima organizacional, la estructura, la que conceptualiza como las reglas para el desarrollo de una actividad según lo establezca la entidad u organización.

La Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (2016, 02 de noviembre) regula la carrera pública de los docentes que prestan servicios en un IES público; así como su régimen de gobierno y de organización, estando constituido por el Director General, Consejo Asesor, Unidad académica, Unidad de investigación,

Unidad de formación continua, Unidad de bienestar, Área de administración, Área de calidad, Secretaría académica. Asimismo, establece como condición básica para el licenciamiento de una IES contar con infraestructura física, ambientes, equipamiento y recursos para el aprendizaje, que garanticen condiciones de seguridad, accesibilidad y habitabilidad.

De su parte, el Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU (2017, 25 de agosto) regula las disposiciones contenidas en la Ley N° 30512 entre ellas, las referidas al licenciamiento de una IES, lineamientos académicos generales y niveles formativos. A su vez, la Resolución Viceministerial N° 276-2021-MINEDU (2021, 20 de setiembre) define el ordenamiento de los cargos de una IES identificando sus funciones principales, así como los requisitos para su cobertura.

En base a lo expuesto, se señala que la estructura de la organización de un IES resulta relevante para garantizar el desarrollo de las actividades y funciones a cargo de los docentes y demás personal que labora en dicho instituto, lo que involucra aspectos, como condiciones físicas adecuadas para laborar, desempeño de funciones según el marco normativo que rige una IES.

b) Sueldos y salarios de la institución.

De acuerdo con Caballero (2003) a efectos que una persona logre desarrollarse debe estar en la capacidad de cubrir sus necesidades básicas, debiendo contar para ello con un nivel de ingresos que le permita cubrirlas. Precisa que cuando tales necesidades exceden las probabilidades de satisfacción se genera una descompensación negativa. Desde el ámbito de la empresa, su estabilidad está garantizada con la implementación de una política de remuneración que evidencie proporción entre el trabajo y su respectiva compensación, lo que a su vez generará incentivos favorables en el comportamiento del trabajador.

A su vez, Brunet (1987) considera que remuneración “Es una gratificación que recibe un trabajador por una determinada actividad que realiza dentro de la empresa”. Aspecto que considera materia de evaluación para la variable clima organizacional, en su trabajo de investigación.

En lo que atañe a una IES la Ley N° 30512 establece la Remuneración Íntegra Mensual Superior del docente de una IES, según su categoría y jornada

laboral, así como asignaciones por su desempeño en situaciones especiales. Es así que los sueldos y salarios en una institución, como los previstos para el personal que labora en una IES, pueden incidir en su satisfacción personal como en su capacidad para realizar su trabajo adecuadamente en el ámbito de la docencia como en el rubro administrativo.

c) Autonomía del servidor.

Brunet (1987) en su trabajo de investigación considera como una evaluación para la variable clima organizacional, la autonomía, la que considera consiste en tener libertad para tomar acuerdos.

d) Motivación del servidor.

Para Serrano y Portalanza (como se citó en Garriazo, 2021) la conceptualización de clima organizacional comprende la percepción de los trabajadores de una entidad respecto al ambiente laboral en el que se desarrollan, el que está influenciado por el nivel de motivación que ostentan los trabajadores en su centro de labores.

En cuanto a la motivación en el ámbito educativo, de acuerdo con Caballero (2003) estimular a los docentes en su trabajo y permitir su crecimiento con la implementación de nuevas habilidades es una satisfacción relevante que puede concretar el profesional de la educación, la cual a su vez debe ser abordada de forma individualizada para cada uno de los docentes en base a sus expectativas personales y coyuntura.

Para Brunet (1987) motivación es entendía como “Elementos motivacionales que utiliza la organización en sus colaboradores”. Concepto que incluye como evaluación para la variable clima organizacional, en su trabajo de investigación.

En base a las premisas señaladas, podemos afirmar que la motivación es un aspecto relevante en el trabajo y bienestar del servidor público, lo que se evidencia a través del desarrollo de sus competencias, su realización personal, importancia de sus labores.

e) Apoyo al servidor.

Brunet (1987) conceptualiza como apoyo el sostén que propicia una jefatura, gerencia, dirección o similar a sus dependientes laborales en los casos de problemas en el centro laboral.

Abad (2021) considera que trabajar en equipo es el esfuerzo que se compone de conjuntos de personas que desarrollan un plan o proyecto, a diferencia del trabajo, que involucra a dos o más personas para alcanzar sus metas respectivas. En esa misma línea, De La Cruz (como se citó en Abad, 2021) considera que el trabajo en equipo es un instrumento a través del cual se viabiliza la realización de diversas actividades durante el desarrollo de una actividad.

De acuerdo con Piscoya (como se citó en Puertas, 2019), “El trabajo en equipo exige una comunicación franca y atenta entre sus miembros, de forma que las acciones individuales estén coordinadas y ninguna actuación aislada conduzca al fracaso” (p.45).

No se debe perder de vista al liderazgo como concepto que influye en el desarrollo del trabajo en equipo. Así Robbins (como se citó en Puertas, 2019) considera que este último implica la aptitud que influir en los integrantes de un colectivo, grupo o equipo, para que aquellos focalicen sus esfuerzos hacia una actividad común de manera espontánea; resaltando que corresponde a dichos integrantes dialogar de forma oportuna con el líder para que este los incorpore fehacientemente como integrantes del equipo o colectivo.

Al respecto, podemos mencionar que, un adecuado soporte del líder o gerente de grupo, a los trabajadores o integrantes del grupo, involucra un trabajo en equipo apropiado, consecución de liderazgo, apoyo en situaciones difíciles y respecto, entre otras características; entendiéndose esto como un apoyo al servidor público.

2.3 Definición de términos básicos

- **Aprendizaje.** MINEDU (2014), “Intercambio comparativamente constante del conocimiento de toda persona, como resultado de la práctica, en un contexto donde se desarrolla”.
- **Capacidad.** Conjunto de destrezas intelectuales que permite la idoneidad de la persona, que permiten el desarrollo de alguna actividad.
- **Competencia.** Tobón (2013) “las competencias se conciben como acciones completas, que permite al individuo solucionar conflictos en un contexto definido, con capacidad, ética, incluyendo el saber ser, el saber hacer, y el saber conocer”.

- **Estrategia.** La estrategia constituye actividades que permitan alcanzar los objetivos, que se emplean de modo voluntario, que no pueden ser simples rutinas, son habilidades cognitivas que posee la persona, que permitan planificar y reflexionar en la práctica y la ejecución de los mismos buscar un espacio que permita el procesamiento de otros datos y/o aspectos.
- **Toma de decisiones.** Stoner (2003) “conceptúa como una fase para reconocer y corregir una actividad con el propósito de solucionar un problema específico”. (p.260).
- **Cultura organizacional.** Giraldo (2001), considera es la unión de elementos, reglas, afirmaciones y operaciones que los trabajadores de una empresa adquieren cuando interactúan con el contexto social donde se desarrolla.
- **Clima organizacional.** Giraldo, (2001) afirma que es el espacio adecuado que encuentra un trabajador dentro de la institución, con el propósito de lograr el desarrollo humano y rendimiento alto en el interior de la entidad.
- **Clima laboral.** El término “clima laboral” o “clima organizacional” también se puede usar para describir el entorno de trabajo. Ambos se refieren al conjunto de elementos que afectan la satisfacción y el bienestar de los empleados en su entorno laboral. La gestión de recursos humanos, la cultura corporativa, la comunicación y las relaciones interpersonales son algunas de las cosas que pueden afectar el clima laboral.
- **Habilidades sociales.** La unión de comportamientos que están relacionadas con el estilo de pronunciarse, aspiraciones y cualidades en un escenario de deferencia, el propósito de solucionar conflictos dentro de una institución pública y privada.
- **Liderazgo.** Chiavenato (2009) manifiesta que es una destreza que tienen algunas personas para guiar a un conjunto de individuos, con el propósito de motivar a los trabajadores a realizar su labor con interés para que la institución pueda cumplir con sus objetivos trazados.

- **Habilidades blandas.** Son las capacidades que tiene cada persona para interactuar con los demás, la forma de articular las habilidades personales y laborales, para concluir con las labores encomendadas con éxito.
- **Gestor Pedagógico.** MINEDU (2014) manifiesta que son personas que poseen cualidades y capacidades que orientan y conducen asertivamente a la comunidad educativa, para lograr un proceso de enseñanza optima, debe poseer también herramientas innovadoras, para lograr un sistema educativo innovador. También califica como personal administrativo.
- **Personal Administrativo.** MINEDU (2014) considera que es el profesional que refuerza el trabajo de personal directivo, gestores pedagógicos, también ayuda al desarrollo de las labores pedagógicas, teniendo en cuenta que el estudiante es el principal actor de su aprendizaje. Así mismo también son las personas de respaldo del proceso académico.
- **Personal Docente.** MINEDU (2014) reporta que es una persona profesional que posee cualidades pedagógicas, cognitivas y psicológica para impartir conocimiento, en todos los niveles educativo a los niños, púberes, adolescentes, también es el actor principal del sistema educativo.

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación entre las Habilidades sociales y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre desarrollar a los demás y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.
- Existe relación significativa entre resolución de conflicto y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.
- Existe relación significativa entre Liderazgo y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.
- Existe relación significativa entre Trabajo en equipo y colaboración y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

3.2 Operacionalización de variables.

3.2.1 Variables y dimensiones.

Hernández et al. (2014) manifiestan que una variable es una cualidad que variar y/o cambiar, este cambio puede ser observado, medido, en diferentes escenarios. Para el presente estudio se centrará en dos variables que se indica a continuación.

- Variable 1: Habilidades sociales.
- Variable 2: Clima organizacional.

3.2.2 Habilidades sociales.

Varios investigadores conceptualizan a las habilidades sociales, desde diferentes puntos de vista, las definiciones que más aciertan para nuestro trabajo de investigación son:

Caballo (1993) reporta que son diferentes formas de comportamientos que expresa cada individuo cuando realiza relaciones interpersonales y

personales, donde exteriorizan su actividad cognitiva, de acuerdo al contexto donde se encuentre y respetando los derechos de los demás integrantes de la institución.

Muñoz (2011) manifiesta que las habilidades sociales del docente son cualidades que posee, con el propósito de administrar sus actitudes en diferentes contextos sociales, es decir la familia, sociedad y laboral (la forma de manifestar sus ideas, estado de ánimo). El docente capacitado posee una amplia gama de cualidades que lo diferencia de los demás, así mismo se caracteriza por ser empático, posee un don de saber escuchar, presenta alternativa de solución a conflictos laborales, indaga al equipo en las diferentes tareas presentada, conoce como regular sus propias emociones y de los demás. (p. 45)

Las dimensiones que evaluaremos en el presente trabajo son:

- Desarrollar a los demás.
- Resolución de conflictos.
- Liderazgo.
- Trabajo en equipo y colaboración.

3.2.3 Clima organizacional.

Se presentan diferentes conceptos referentes a clima organizacional dentro de una institución educativa superior, para precisar estas denominaciones acudimos a Palacios, citado por Kahr (1994), que indica que el clima organizacional ofrece una peculiaridad concreta que facilita el camino para el buen desarrollo de las actividades de la institución, con la ayuda de la innovación y cambios estructurales se llega a obtener el resultado esperado. Domínguez et. al (2013) conceptualiza al clima organizacional, considerando se fundamenta en los sentimientos personales, son guías periódicas de comportamiento, cualidades y emociones que determina el éxito de la institución, asimismo desarrollar relaciones interpersonales con el grupo de trabajo.

Palma (2004) indica que es una calificación continua o discontinua por los colaboradores creando un contexto laboral adecuado, este aspecto puede ser definitivo para tomar las medidas preventivas y correctoras, con la finalidad de lograr los resultados esperados en la institución.

Las dimensiones que evaluaremos en el presente trabajo son:

- Estructura de la organización.
- Sueldos y salarios de la institución.
- Autonomía del servidor.
- Motivación del servidor.
- Apoyo del servidor.

3.2.4 Operacionalización de variables.

Título de la investigación: Habilidades sociales y clima organizacional según percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” -Huánuco 2023.

Título: Habilidades sociales y Clima organizacional según percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” -Huánuco 2023					
Objetivo General: Determinar la relación entre Habilidades sociales y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.					
Variables	Definición conceptual/Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Likert
Habilidades sociales	<p>Definición conceptual. Es la reunión de conductas que expresa una persona en su entorno interpersonal, se refleja en emociones, cualidades, aspiraciones, consideración de la persona de forma conveniente al contexto, considerando estas actitudes en otros, habitualmente corrige dificultades contiguas del contexto mientras se disminuye el evento para problemas futuros. Caballo (2007)</p>	Desarrollar a los demás	Participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones. Promueve el reconocimiento y acompañamiento como método de enseñanza y Seguimiento.	1. Su jefe inmediato está atento a las necesidades de capacitación que usted requiere.	
				2. Su jefe inmediato provee las herramientas que usted requiere para desarrollar mejor sus actividades.	
				3. Su jefe inmediato se involucra en las decisiones y solicita su opinión sobre los proyectos en los que usted está involucrado.	
				4. Su jefe inmediato realiza comentarios favorables sobre su desempeño laboral.	
				5. Su jefe inmediato dedica tiempo para explicar cómo realizar los trabajos dando instrucciones detalladas.	
				6. Su jefe inmediato proporciona experiencias en el trabajo que sirve para adquirir nuevas habilidades.	
	<p>Definición operacional Es la percepción que tienen los docentes y personal administrativo del IESTP Puerto Inca sobre las conductas de las personas en relación a las dimensiones: desarrollar a los demás; resolución de conflictos, liderazgo y</p>	Resolución de conflictos	Rol de mediador ante situaciones de conflicto.	7. Usted percibe los problemas en el momento que ocurren y ofrece las alternativas adecuadas.	
				8. Usted resuelve con tranquilidad los problemas en lugar de esperar que los demás lo hagan.	
				9. Usted anima al debate y las discusiones abiertas con la finalidad de que las partes involucradas salgan ganando.	
				10. Usted escucha y entiende las situaciones difíciles y las maneja con diplomacia e imparcialidad.	
				11. Usted fortalece las relaciones del personal cuando resuelve los conflictos de interés dentro del equipo de trabajo.	
		Promueve el compañerismo			

	trabajo en equipo y colaboración, la que se obtendrá de la aplicación de una escala.		mientras resuelve los conflictos.		<p>Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5</p>
		Liderazgo	Participación activa y propuestas innovadoras para el logro de los objetivos.	12. Usted inspira y promueve la participación de su equipo de trabajo en la búsqueda de los objetivos comunes.	
			Compromiso en el desarrollo personal y del equipo.	13. Usted genera propuestas innovadoras que contribuyan al logro de los objetivos.	
			Motivador del trabajo en equipo durante las tareas encomendadas.	14. Usted se preocupa de que se cubran sus necesidades de desarrollo personal y las de los demás.	
			Trabajo cooperativo para el logro de los objetivos.	15. A usted le complace trabajar en equipo asumiendo un rol importante para el cumplimiento de los objetivos.	
		Trabajo en equipo y colaboración	Clima armónico con el equipo de trabajo.	16. Usted colabora y coopera con el equipo de trabajo para alcanzar los objetivos institucionales.	
			Actividades integradoras en el equipo.	17. Usted genera un ambiente agradable en la Institución con la finalidad de mantener relaciones de colaboración óptima con sus compañeros de trabajo.	
			Asertivo en la comunicación ideas.	18. Usted promueve la realización de actividades de integración del equipo, como cumpleaños, paseos, reconocimientos, etc.	
				19. Usted expresa expectativas positivas de su equipo, valorando las ideas y experiencias de los demás.	
		Clima organizacional	Definición conceptual. Es la unión de particularidades parcialmente concretos y perpetuos del entorno interior de una institución pública y/o privada, se refiere a la forma que una institución interactúa	Estructura de la organización	
Manuales Reglamentos.	2. En la Institución las diversas actividades se realizan con previa planificación.				
Condiciones ambientales.				3. Usted recibió amplia información sobre los Manuales y Reglamentos de la Institución, cuando fue contratado.	
				4. La información que recibió fue de utilidad.	
			5. El espacio físico donde labora cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para realizar un trabajo efectivo.		

<p>con sus trabajadores y su ambiente. Campbell (1970)</p> <p>Definición operacional. Es la percepción que tienen los docentes y personal administrativo del IESTP Puerto Inca respecto de cómo interactúan entre ellos y su entorno laboral, que se obtendrán de la aplicación de una escala con dimensiones: Estructura de la organización, Sueldos y salarios de la institución, Autonomía del servidor, Motivación del servidor, Apoyo al servidor.</p>			6. Los servicios higiénicos están limpios y abastecidos con los insumos necesarios, como jabón líquido, papel higiénico, papel toalla y otros.
	Sueldos y salarios de la institución	Satisfacción.	7. La remuneración que percibe por el trabajo que realiza en la Institución satisface las expectativas económicas que usted tiene.
		Incentivos económicos.	8. Hay incentivos económicos para el personal docente y administrativo, cuando se cumplen con las metas y objetivos planificados.
	Autonomía del servidor	Capacidad.	9. El personal de la Institución cumple sus funciones de manera sostenible.
		Planificar y organizar.	10. Existe una planificación y organización en el trabajo que favorece la autonomía laboral.
		Libertad de acción y decisión.	11. Existe libertad de acción y decisión para realizar el trabajo encomendado.
	Motivación del servidor	Compromiso.	12. Existe identificación y compromiso del personal de la Institución para resolver con eficiencia las actividades programadas.
		Importancia de labores.	13. Usted cree que las labores que desempeña son de importancia para la Institución.
		Competencia laboral.	14. Usted recibe capacitación para desarrollar competencias y efectuar su labor de forma eficiente en su área de trabajo.
		Realización profesional.	15. Usted se siente realizado profesionalmente cuando labora en la Institución.
	Apoyo al servidor	Trabajo en equipo.	16. El jefe inmediato propicia de manera permanente el trabajo en equipo.
		Respaldo.	17. El jefe inmediato se solidariza con su personal cuando cometen de manera involuntaria alguna equivocación.
		Respeto.	18. El jefe inmediato tiene un trato justo con todo su personal.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

4.1 Método, Tipo o alcance de investigación.

4.1.1 Método.

La técnica general de investigación a aplicar en esta tesis es el método científico, que es explicado como:

De manera general, de forma epistemológico, es el camino que recorre un investigador, es decir tiene un inicio y un final, porque guía la fase global de la pesquisa científica, empieza con la averiguación del problema científico, que es el inicio, y termina con la publicación del informe científico. El método científico posee conocimientos muy amplios, que se sustenta en preceptos filosóficos, inducciones científicas, normas metodológicas, destrezas e herramientas científicas. (Ñaupas et al., 2019).

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la investigación científica se decanta en dos enfoques, el cuantitativo y el cualitativo, siendo una característica transversal a ambos el empleo de procesos para generar conocimiento. Sin embargo, dichos enfoques poseen características propias y excluyentes. A diferencia de la investigación con enfoque cuantitativo, una con enfoque cualitativo no se basa en pesquisas previas dado que se fundamenta en su propio desarrollo; propicia que el investigador genere creencias luego de entender el problema con la investigación, no estando destinado su uso a consolidar creencias existentes ni a fijar patrones de conducta; carece de hipótesis o puede formular hipótesis durante el proceso de la investigación incluso hasta después del análisis de datos, en virtud a que bajo este enfoque lo que se busca es comprender y decir de qué está hecho algo.

Es así, que bajo el enfoque cualitativo cada individuo interpreta su entorno según su manera propia de ver y entender, por lo que el método intenta comprender la interpretación en su contexto.

El método científico cuantitativo, está formada por etapas sucesivas: formulación del problema, con su respectiva conceptualización, objetivos; Formulación de las hipótesis, suposición de sus conclusiones; Demostración de las hipótesis, el análisis, discusión de los resultados teniendo al marco teórico y trabajos

realizadas por otros investigadores.

Para Hernández et al. (2014) el método cuantitativo es secuencial, con etapas que da realizarse en estricto orden, y probatorio. Inicia con una idea, la que se delimita para luego proseguir con los objetivos y preguntas, consulta de material bibliográfico, elaboración del marco teórico, determinación de hipótesis y variables, plan de prueba, medición de variables, análisis de las mediciones obtenidas y conclusiones.

En relación al método cuantitativo, desde el punto de vista conceptual podemos decir que es la unión de procedimientos que ayudan al análisis y explicación de la tabulación de datos, los cuáles se transforman en información que coadyuvan en la profundización del conocimiento de las variables.

Según Hernández et al. (2014) la investigación cuantitativa recoge y analiza datos cuantitativos de las variables en estudio, y estudia la relación que existe entre las variables.

En base a lo antes expuesto, la presente investigación será de tipo cuantitativa, pues se pretende explicar de manera causal si existe relación entre dos variables, mas no se pretende entender por qué se dan las variables.

4.1.2 Tipo o alcance.

Hernández et al. (2014) afirman que la investigación cuantitativa tiene los alcances exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, pudiendo incluir la investigación a más de un alcance. Precisa que el alcance exploratorio se utiliza en los casos en los que el problema de la investigación no ha sido ampliamente estudiado o carece del mismo; el descriptivo es empleado cuando se busca describir acontecimientos que serán analizados, informado de forma detallada sus características, rasgos o cómo se manifiestan aquéllos; el correlacional por su lado, se aplica para conocer la relación o nivel de vinculación que existe entre dos conceptos o variables en una muestra; y el explicativo se orienta a dar respuesta por las causas de los acontecimientos, explicando por qué ocurren y en qué condiciones o por qué se relacionan los conceptos o variables.

A decir de Argibay (2009) la investigación con enfoque cuantitativo desarrolla métodos de investigación, los cuales son el descriptivo, y explicativo, siendo

estos métodos complementarios entre sí.

Cómo métodos o alcances específicos a emplear en la pesquisa son, descriptivo, que es explicado como medios legítimos que admiten conocer de forma específica los fundamentos y características de las variables de estudio.

Asimismo, el alcance que corresponde a la investigación es el correlacional.

Los trabajos de investigación correlacional constan de estudios por descubrir y/o explicar, las relaciones que puede existir entre dos variables, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación, son indicativos matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad.

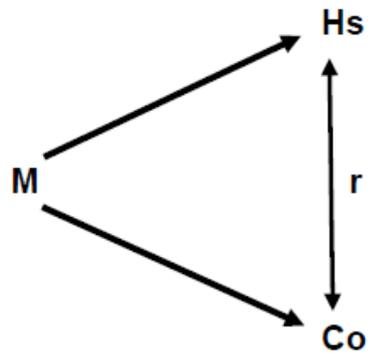
De otro lado, Vilorio (2016) reporta, que un estudio aplicado es una técnica diferente a la pesquisa elemental, porque en este tipo de investigación se tiene en cuenta todos los sistemas, reglas, prescripciones, que organizan el comportamiento de la sociedad, con el propósito de tener otro medio de apoyo al encontrar una dificultad al momento de investigar. Asimismo, indica que este tipo de investigación acude a teorías ya descubiertas en la pesquisa elemental, con el fin de orientar al logro de los objetivos específicos.

La investigación es aplicada ya que estamos interesadas en determinar el nivel de relación que existe entre habilidades sociales y el clima organizacional en los docentes y administrativos del IESTP Puerto Inca.

4.2 Diseño de la investigación.

El diseño de investigación es el diseño descriptivo – correlacional simple. Este diseño se define porque en una misma prueba se evalúan las dos variables en estudio, por consiguiente, éstas se contrastan estadísticamente (es decir se correlacionan) mediante un coeficiente de correlación. (Kelmansky, 2009).

El diagrama o esquema de este diseño es:



Donde:

- M: representa la muestra de estudio.
- Hs: Observación variable habilidades sociales.
- Co: Observación variable clima organizacional.
- r: Coeficiente de correlación entre las variables.

4.3 Población y muestra.

4.3.1 Población.

La población está compuesta por 15 docentes y administrativo, del IESTP “Puerto Inca” (N= 15). De acuerdo a Hernández et al. (2014) la población compone el atributo de la pesquisa, ya que es la médula central del mismo, de donde obtendremos los datos necesarios de la encuesta respectiva; cabe indicar que es el conjunto de sujetos, cosas, que son referente a estudio, tienen características comunes para proporcionar información, para alcanzar los resultados esperados.

Criterios de inclusión, en la pesquisa se considera a los docentes y administrativos del IESTP “Puerto Inca”, que espontáneamente quieran participar.

Criterios de exclusión, se va a excluir a los trabajadores del IESTP “Puerto Inca” que por razones personales no deseen participar en el estudio.

4.3.2 Muestra.

Kelmansky (2009) reporta que una óptima muestra de una población tiene que ser representativa. Quiere decir, todas las particularidades significativas de la

población deben estar en la muestra y en la misma proporción que en la población.

De acuerdo con Argibay (2009) el número de personas que participan de una investigación científica con enfoque cuantitativo determina la representatividad de la muestra.

Muestra censal

De otro lado, Hurtado (1998) reporta que en una población acotada o que se puede contabilizar, no es necesario elegir una muestra, porque todos los sujetos que intervienen en la población intervienen para no perjudicar los resultados obtenidos y que sean fiables los mismos.

A decir de Mc Guigan (1996) si una población es pequeña, tal vez sea posible observar a todos los individuos; además estudiar adecuadamente toda una población es preferible a estudiar solo a una muestra de ella. (p.158). Tamayo sugiere llamarla muestra censal, pues recoge en su totalidad del personal adscrito al estudio.

Para Zarcovich (2005) en una investigación con una población acotada, se debe utilizar la muestra censal, porque se incluye a todos los integrantes de la población para aplicar los argumentos necesarios que forman parte del censo. Debido a que los testimonios de los encuestados constituyen el total de la población.

Hernández citado en Castro (2003) reporta que si el universo es menor o igual a cincuenta personas, el universo es igual a la muestra. (p 69).

Tenido en cuenta que la población materia de la presente investigación, conformada por 15, docentes y administrativos, es acotada, se incluirá a todos los integrantes de la población para la pesquisa. Es decir, se optará por una muestra censal.

Muestreo.

El muestreo describe la reducción del universo que conviene a una población para verificar una pesquisa, la muestra que se obtiene debe tener peculiaridades, para que los resultados que se consigan sean admitidos y prudentes.

Según Argibay (2009) para garantizar que una muestra resulte representativa, se

utilizan diversas técnicas de muestreo conocidas como procedimientos de muestreo, estos brindarán mayor o menor confiabilidad de la representatividad de la muestra; existiendo los muestreos probabilísticos o aleatorios y los no probabilísticos o no aleatorios.

Arias y Novales (2016) definen el muestreo no probabilístico aquel, donde se desconoce la probabilidad o posibilidad de que cada uno de los elementos de una población pueda ser seleccionado en una muestra. Este tipo de muestreo es usado con frecuencia por la facilidad con que puede obtenerse.

En la presente investigación, dada las condiciones climáticas actuales, como lluvias frecuentes y de gran intensidad que afectan la prestación continua del servicio público de electricidad, así como el desplazamiento cotidiano de las personas, y considerando la situación económica en que se vive en la ciudad de Puerto Inca se estableció el tipo de muestreo no probabilístico.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.4.1 Técnicas de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación fue la observación a través de la aplicación de las escalas sobre habilidades sociales y clima organizacional, a fin de recopilar información de primera fuente, es decir de los trabajadores del IESTP Puerto Inca, la provincia del mismo nombre, así dar respuesta a las interrogantes de la investigación.

Análisis documental: Se examinó libros, tesis y artículos científicos concerniente a las dos variables de investigación de la biblioteca virtual de diferentes universidades nacionales, internacionales, a fin de enriquecer el marco teórico de la tesis. Asimismo, se exploró información sobre los antecedentes de la investigación a nivel nacional e internacional, de los últimos cinco años.

Encuesta: Se adaptó instrumentos, como escalas, ya admitidos en otras pesquisas que sirven como antecedentes, para ser evaluados por expertos, asimismo se realizó la aplicación de los instrumentos en una muestra piloto de 10 trabajadores para analizar la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

4.4.2 Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados para el análisis documental son las fichas de resumen y de análisis de contenido. Los instrumentos empleados son la escala de Habilidades sociales y Clima organizacional. El primer instrumento de investigación es una escala sobre habilidades sociales que comprende de 19 ítems, que ha sido adaptado por los investigadores Marcos Antonio Juárez Velásquez y Marisela del Pilar Rivera Hauman, se distribuye en cuatro dimensiones: Desarrollar a los demás (6 ítems), resolución de conflictos (5 ítems), liderazgo (4 ítems), trabajo en equipo y colaboración (4 ítems). También tiene un nivel de confiabilidad de 0,702 (alfa de Cronbach), el cual se aplicó en un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos. El segundo instrumento de investigación es una escala sobre clima organizacional que comprende de 18 ítems, que también ha sido adaptada por los investigadores y se distribuye en cinco dimensiones: Estructura organizacional (6 ítems); sueldos y salarios de la institución (2 ítems); Autonomía del servidor (3 ítems), motivación del servidor (4 ítems), Apoyo al servidor (3 ítems). Con nivel de confiabilidad de 0,717 (alfa de Cronbach), el cual se aplicó en un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

Las instrucciones para la recopilación de los datos se describen a continuación:

- Se inicio con el ajuste de los instrumentos de investigación, los cuales fueron validados por juicio de expertos.
- Se utilizo los instrumentos en una muestra piloto de 10 trabajadores, a fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach.
- Al ser confiable los instrumentos de recolección de datos, se continuará con la aplicación del instrumento en la muestra censal definitiva de trabajadores N= 15.
- Se finalizo con el tratamiento estadístico de los datos recopilados.

A. Validez de los instrumentos.

La escala de recolección de datos del presente trabajo fue validada por cuatro expertos con amplia trayectoria en el tema en estudio, él Dr. César Fernando

Solís Lavado, Dr. Jimmy Roshimber Bazán Rivera, Dr. Octavio César Marín Chávez, Mg. Rubén Espinoza Rojas, quienes evaluaron los siguientes aspectos: claridad, objetividad, pertinencia, organización, suficiencia, adecuación, consistencia, coherencia, metodología y significatividad, consiguiendo la opinión de aplicable, valido para ser utilizado en la investigación. Según Fresno (2019) la evaluación de juicio de expertos reside, básicamente, en solicitar a profesionales con grado de doctor y magister conocedores de la materia en estudio la consulta y evaluación de un instrumento, o su juicio sobre un argumento determinado. La validez de un elemento inherente que muestra el horizonte de la seguridad empírica y teórica.

B. Confiabilidad de los instrumentos.

Para estimar la confiabilidad de las escalas de evaluación de las variables se utilizó la siguiente fórmula para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

a) *Confiabilidad del instrumento: Variable Habilidades sociales.*

Se eligió una muestra piloto de N=10 trabajadores del IESTP “Puerto Inca”, de la región Huánuco, a quienes se aplicó anticipadamente el instrumento, a fin de evaluar su apreciación sobre Habilidades sociales y comprobar la confiabilidad del instrumento.

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento de Habilidades sociales

Confiabilidad del instrumento de Habilidades sociales.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,702	19

Fuente: Aplicación del instrumento en la muestra piloto.

Se observa que en la escala sobre Habilidades sociales según la percepción de los trabajadores encuestados el coeficiente Alfa de Cronbach (0,702) es muy

confiable (según la Tabla 2), ya que se sitúa en el intervalo de 0,66 a 0,71 debiéndose aplicar en la muestra final de la investigación.

Tabla 2.

Escala de interpretación de la confiabilidad.

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera, A. (1998). Notas sobre Psicometría. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Tabla 3.

Estadísticas de total de elemento – Habilidades sociales.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	46,40	21,822	,536	,664
Item2	45,90	21,878	,428	,673
Item3	47,00	20,222	,737	,638
Item4	46,60	27,378	-,275	,755
Item5	46,90	18,989	,727	,627
Item6	46,70	25,122	-,041	,736
Item7	46,60	21,600	,541	,662
Item8	47,00	25,778	-,077	,719
Item9	46,60	20,044	,807	,632
Item10	46,20	24,178	,083	,716
Item11	46,80	22,400	,661	,664
Item12	46,00	22,000	,626	,661
Item13	46,80	26,400	-,197	,724
Item14	46,70	25,789	-,076	,717
Item15	46,40	22,933	,538	,673
Item16	45,70	24,011	,272	,692
Item17	46,00	22,000	,626	,661
Item18	46,80	26,400	-,197	,724

Item19	46,70	25,789	-,076	,717
--------	-------	--------	-------	------

Fuente: Interpretación de coeficiente Alfa de Cronbach para habilidades sociales.

b) Confiabilidad del instrumento: Variable Clima organizacional.

Se eligió una muestra piloto de N=10 trabajadores del IESTP Puerto Inca, de la región Huánuco, a los cuales se aplicó previamente el instrumento, a fin de evaluar su percepción sobre Clima organizacional y comprobar la confiabilidad del instrumento.

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento de Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,717	18

Fuente: Aplicación del instrumento en la muestra piloto.

Se observa que en la escala sobre Clima organizacional según la percepción de los trabajadores encuestados el coeficiente Alfa de Cronbach (0,717) es muy confiable (según la Tabla 2), ya que se ubica en el intervalo de 0,66 a 0,71, debiéndose aplicar a la muestra final de la investigación.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	44,60	24,267	0,191	0,715
Preg2	43,90	23,433	0,268	0,708
Preg3	45,00	20,889	0,692	0,661
Preg4	44,60	28,933	-0,389	0,779
Preg5	44,90	18,767	0,815	0,633

Preg6	44,70	24,456	0,074	0,737
Preg7	44,60	21,822	0,572	0,676
Preg8	45,10	24,767	0,134	0,720
Preg9	44,60	20,489	0,798	0,651
Preg10	44,20	25,733	-0,045	0,746
Preg11	44,80	22,622	0,706	0,677
Preg12	44,00	22,667	0,576	0,682
Preg13	44,80	26,400	-0,107	0,732
Preg14	44,70	26,900	-0,199	0,740
Preg15	44,40	22,933	0,634	0,683
Preg16	43,70	24,011	0,360	0,701
Preg17	44,40	22,933	0,634	0,683
Preg18	43,70	24,011	0,360	0,701

Tabla 5.

Estadísticas de total de elemento – Clima Organizacional.

Fuente: Interpretación de coeficiente Alfa de Cronbach para Clima organizacional.

4.5 Técnicas de análisis de datos.

Antes de iniciar el trabajo de investigación, se realizó la coordinación verbal y escrita, con el director general del IESTP “Puerto Inca”, solicitando autorización para realizar el trabajo, porque uno de los investigadores labora en dicha institución, se adaptó los instrumentos de recolección de datos para las variables en estudio, considerando los principios éticos determinados por la universidad.

Adaptado los instrumentos de recolección de datos se realizó la validación por juicio de expertos, se realizó la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, para cada una de las variables.

Escala de Habilidades sociales que consta de 19 ítems y 4 dimensiones; Desarrollo a los demás, resolución de conflictos, liderazgo, trabajo en equipo y colaboración. Escala de Clima organizacional está conformada por 18 ítems, 5 dimensiones; estructura de la organización, sueldos y salarios de la institución, autonomía del servidor, motivación del servidor, apoyo al servidor, que fueron validados por cuatro expertos tres con grado de doctor mención en: Ciencias de

la educación, Ciencias económicas y sociales, Medio ambiente y desarrollo sostenible, respectivamente y un experto estadístico con grado de Magister, el proceso de confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto en una institución educativa con las mismas características que IESTP “Puerto Inca”, esto es, una Institución Educativa Superior Tecnológica Pública ubicada en la misma zona de influencia, a fin de evitar aplicar los instrumentos dos veces sobre los mismos encuestados debido a que la muestra del IESTP “Puerto Inca” es pequeña, es así que se aplicó una encuesta a diez trabajadores. Después de tener la confiabilidad, se procedió a aplicar la escala de Habilidades sociales y Clima organizacional a los 15 trabajadores del IESTP “Puerto Inca”, la aplicación de la escala fue a 10 hombres y 5 mujeres.

Los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis por medio estadísticos descriptivos e inferenciales, el programa estadístico utilizado fue el SPSS versión 29 y el Excel, con el propósito de lograr los objetivos planteados en la investigación. Se efectuó primero el análisis descriptivo de las variables de estudio como: tablas de distribución de frecuencias porcentuales, absolutas, así como el uso de gráficos de barras simples, compuestas e interpretación correspondiente.

Por consiguiente, se realizó el análisis inferencial de las variables mediante el coeficiente de correlación. Para constatar las hipótesis de investigación se usó el p-valor para evaluar la significancia y establecer la conclusión por cada hipótesis, general y específica.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Resultados y análisis.

5.1.1 Datos generales

Se describen los resultados del procesamiento de los datos generales del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” de Huánuco, en el periodo 2023.

Tabla 6.

Resultados de los datos generales de los encuestados.

Sexo	fi	%
Masculino	10	66,67
Femenino	5	33,33
Edad	fi	%
De 40 a 44 años	4	26,67
De 45 a 49 años	2	13,33
De 50 a 54 años	4	26,67
De 55 a 60 años	5	33,33
Cantidad de hijos	fi	%
De 1 a 2 hijos	8	53,33
De 3 a 4 hijos	7	46,67
Estado civil	fi	%
Soltero/a	1	6,67
Casado/a	5	33,33
Conviviente	9	60,00
Tiempo de servicio	fi	%
De 1 a 6 años	5	33,33
De 7 a 12 años	8	53,33
De 13 a 18 años	1	6,67
De 19 a 24 años	1	6,67
Cargo	fi	%
Docente	10	66,67
Administrativo	3	20,00
Gestores pedagógicos	2	13,33
Total	15	100,00

Fuente: Aplicación de la encuesta en la muestra de estudio.

En la tabla 6, se observa la información general del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” de Huánuco, que participa en la investigación: la mayoría 66,67% (10) de los encuestados son del sexo masculino, asimismo, se aprecia que, en relación a la edad, la mayoría 33,33%

(5) tienen de 55 a 60 años. En relación a la cantidad de hijos, la mayoría 53,33% (8) tienen de 1 a 2 hijos, también se aprecia que la mayoría 60,00% (9) de los encuestados son convivientes. Se aprecia que la mayor cantidad de encuestados 53,33% (8) tienen un tiempo en la institución de 7 a 12 años y también se observa que el 66,67% (10) de los encuestados son docentes, constituyendo la mayoría en la muestra de estudio.

5.1.2 Resultados de las Habilidades sociales

Se presenta a continuación los resultados de la aplicación de la escala sobre Habilidades sociales del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” de Huánuco.

Tabla 7.

Estadísticos de los puntajes de la variable Habilidades sociales.

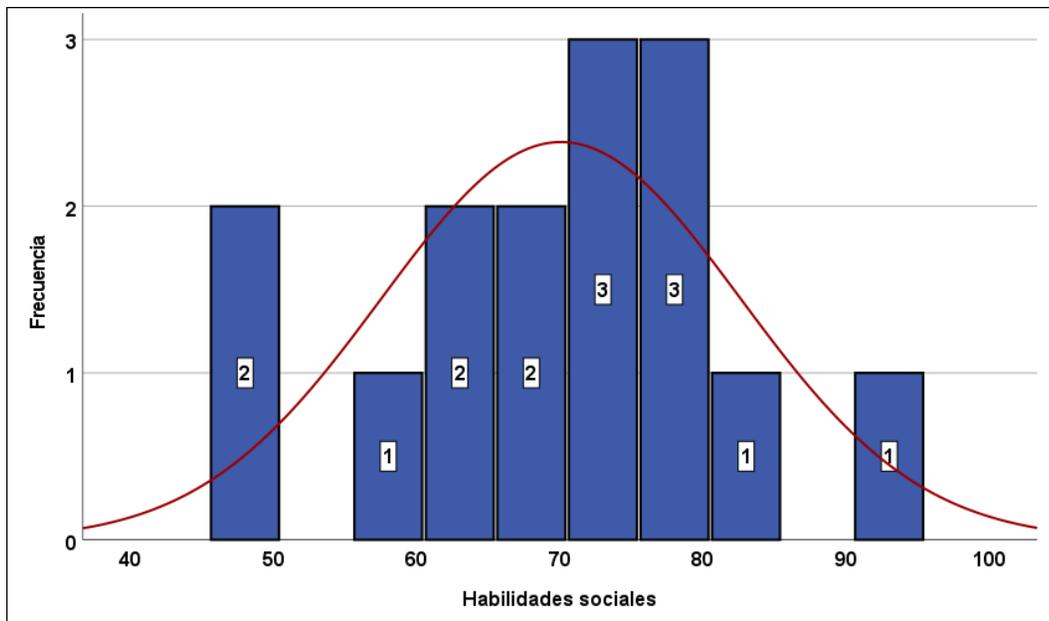
Estadísticos	Valor
Media	70,07
Desviación estándar (s)	12,54
Coeficiente de variabilidad (CV(%))	17,89%
Asimetría (As)	-0,138
Curtosis (Cu)	-0,028

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre Habilidades sociales.

Se observa en la Tabla 7 que el puntaje promedio de las Habilidades sociales de los encuestados es de 70,07 puntos en la escala de 19 a 95 puntos, con una baja dispersión de las puntuaciones (12,54) y una variabilidad (17,89%) que indica homogeneidad en la opinión de los encuestados, ya que es menor al 33,33%. Además, se aprecia que los datos presentan un sesgo hacia la izquierda (As=-0,138) y corresponde a un modelo platicúrtico (Cu=-0,028), es decir los datos están dispersos con respecto a la media (70,07

Figura 4.

Distribución de los puntajes de la escala sobre Habilidades sociales.



Fuente: Tabla 7

Tabla 8.

Niveles de Habilidades sociales de los encuestados.

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	19 - 44	0	0,00
Medio	45 - 69	7	46,66
Alto	70 - 95	8	53,33
Total		15	100,00

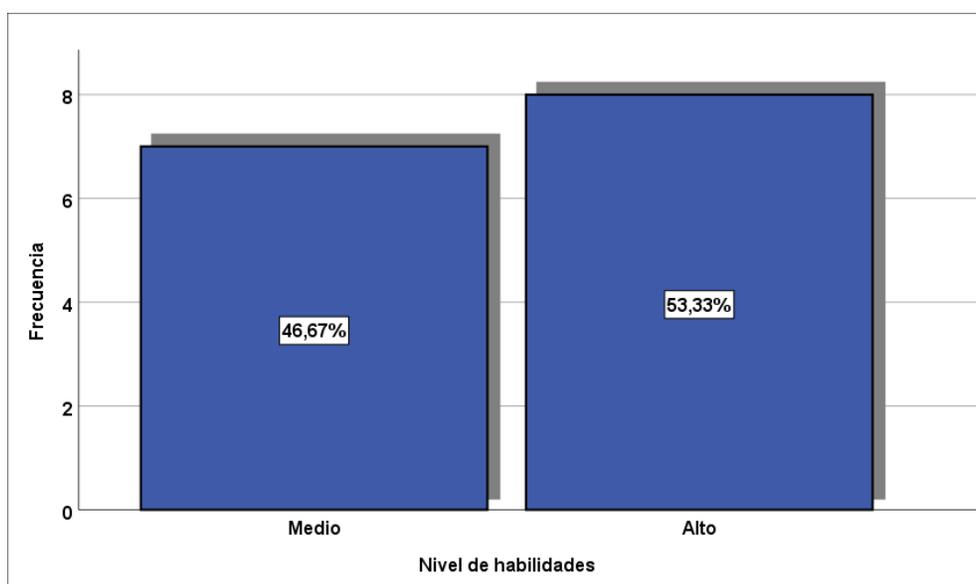
Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre habilidades sociales.

Se observa en la Tabla 8 que la mayoría 53,33% (8) del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” de Huánuco que participan en la investigación tienen un nivel Alto de Habilidades sociales y el 46,66% (7) tienen un nivel Medio de los participantes en el estudio de Habilidades sociales. Estos datos evidencian que la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca”, tienen los atributos de liderazgo, trabajo en equipo,

resolución de conflictos, apoyo y colaboración en toma decisiones, lo que conllevaría a un adecuado bienestar institucional. Esto podría deberse a algunas capacitaciones que el mismo IESTP “Puerto Inca”, haya podido brindar al favor del personal que labora en dicha institución en materias vinculadas a habilidades sociales

Figura 5.

Niveles de Habilidades sociales de los encuestados.



Fuente: Tabla 8

5.1.3 Resultados del Clima organizacional

Se presenta a continuación los resultados de la aplicación de la escala sobre Clima organizacional del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” de Huánuco.

Tabla 9.

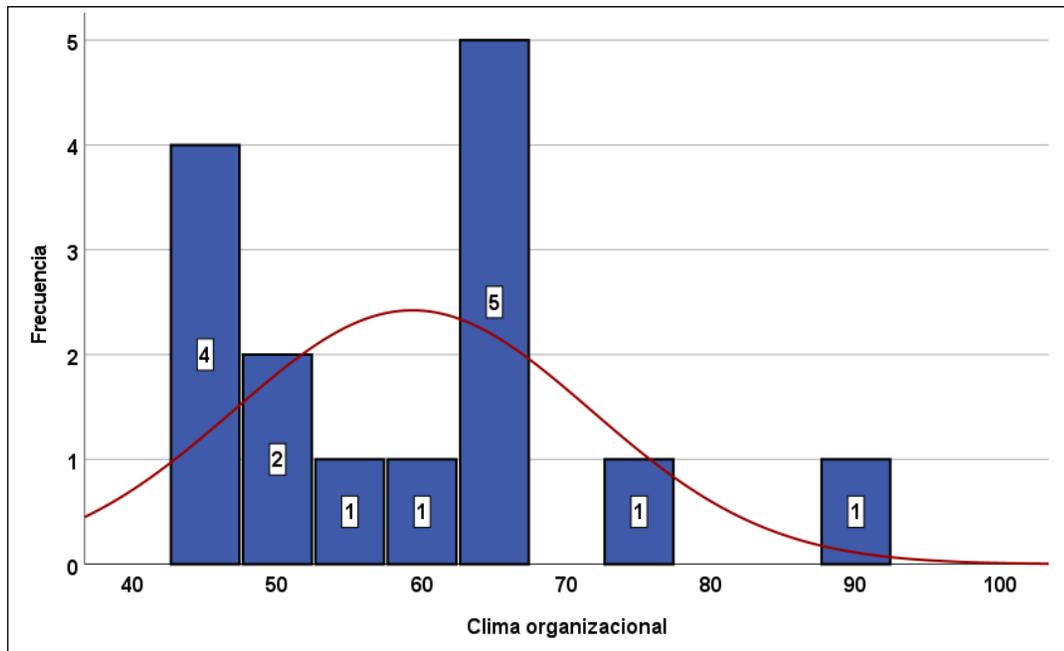
Estadígrafos de los puntajes de la variable Clima organizacional.

Estadígrafos	Valor
Media	59,33
Desviación estándar (s)	12,35

Coeficiente de variabilidad (CV(%))	20,815%
Asimetría (As)	0,945
Curtosis (Cu)	1,229

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre Clima organizacional.

Se observa en la Tabla 9 que el puntaje promedio de Clima organizacional de los encuestados es de 59,33 puntos en la escala de 18 a 90 puntos, con una baja dispersión de las puntuaciones (12,35) y una variabilidad (20,815%) que indica homogeneidad en la opinión de los encuestados, ya que es menor al 33,33%.



Además, se aprecia que los datos presentan un sesgo hacia la derecha ($As=0,945$) y corresponde a un modelo mesocúrtico ($Cu=1,229$), es decir los datos están dispersos con respecto a la media (59,33).

Figura 6.

Distribución de los puntajes de la escala sobre Clima organizacional.

Fuente: Tabla 9

Tabla 10.

Niveles de Clima organizacional de los encuestados.

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	18 - 41	0	0,00
Medio	42 - 66	13	86,66
Alto	67 - 90	2	13,33
Total		15	100,00

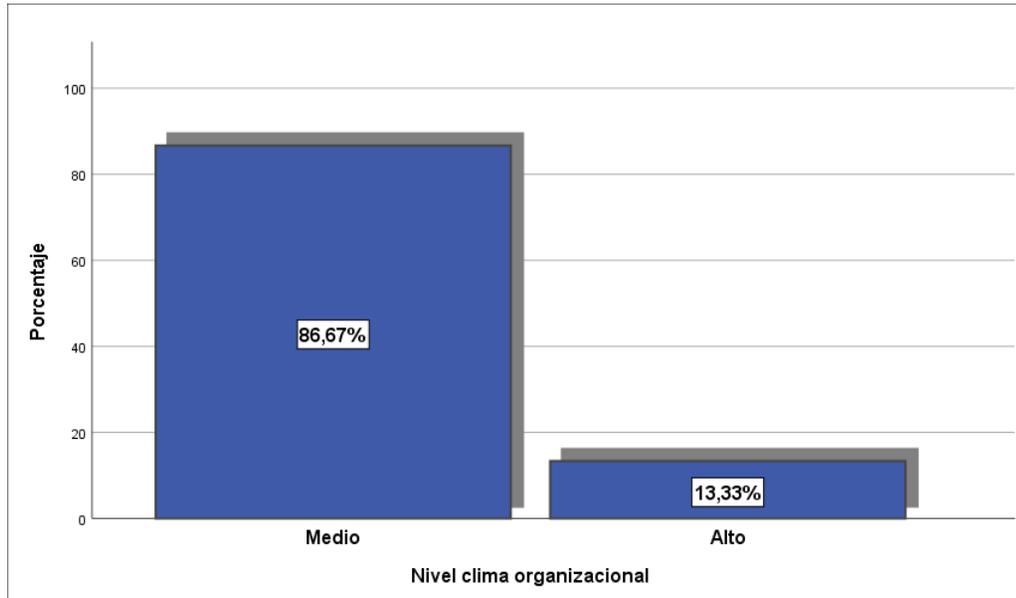
Fuente: Procesamiento de los datos de la escala sobre Clima organizacional

Se observa en la Tabla 10 que la mayoría 86,66% (13) del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” de Huánuco que participan en la investigación tienen un nivel Medio de Clima organizacional y el 13,33% (2) tienen un nivel Alto de los participantes en el estudio. Estos datos evidencian que según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca”, tienen los atributos de buena estructura organizativa, sueldos y salarios adecuados, autonomía en sus decisiones funcionales, motivación en el desempeño laboral y apoyo de los jefes inmediatos en sus actuaciones, que conllevaría a deducir que la mayoría de trabajadores poseen un clima organizacional medio, debido a que desarrollan bien las labores encomendadas, poniendo en práctica las habilidades blandas que tiene cada colaborador, creando un clima laboral adecuado donde cada miembro cumpla con sus roles y

funciones encomendadas.

Figura 7.

Niveles de Clima organizacional de los encuestados.



Fuente: Tabla 10

5.1.4 Prueba de normalidad de las variables.

La estimación del cálculo de normalidad para las variables en estudio se realizó mediante la prueba de Shapiro Wilk, siendo la más recomendada para poblaciones menores a 50.

Formulación de la hipótesis nula H_0 y alterna H_1

H_0 : La distribución de la variable se ajustan a una distribución normal.

($p\text{-valor} \geq 0,050 = 5\%$)

H_1 : La distribución de la variable no se ajusta a una distribución normal. ($p\text{-valor} < 0,050 = 5\%$)

($p\text{-valor} < 0,050 = 5\%$)

Se halla los valores correspondientes con el SPSS versión 29 y se obtiene la siguiente tabla:

Tabla 11.

Prueba de Shapiro-Wilk de las variables

Variables	Shapiro-Wilk			Conclusión
	Estadístico	gl	Sig.	
Habilidades sociales	0,968	15	0,828	Es normal
Clima organizacional	0,890	15	0,067	Es normal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De la tabla 11, se observa que el p-valor de la variable Habilidades sociales (0,828) y la variable Clima organizacional (0,067) es mayor al nivel de significación ($\alpha=0,050=5\%$) entonces se acepta la hipótesis nula (H_0), es decir se acepta que: La distribución de la variable proviene de una distribución normal. Como las dos variables si provienen de una distribución normal, entonces se elige una prueba paramétrica para comprobar la hipótesis de investigación, como la prueba r de Pearson.

Tabla 12.

Correlación de los puntajes de Habilidades sociales y Clima organizacional.

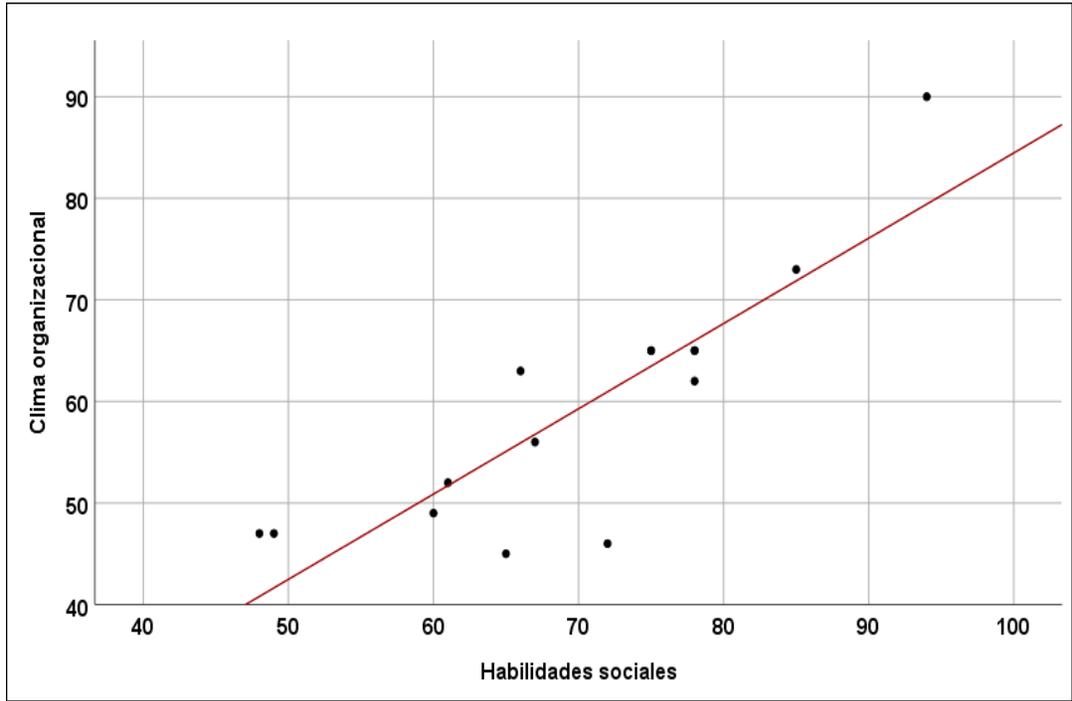
			Clima organizacional	
r	de	Habilidades	Coefficiente de correlación	0,853
Pearson		sociales	Sig. (bilateral)	0,000
			N	15

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

En la tabla 12 se muestra el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r = 0,853$), lo que permite afirmar que entre los puntajes de la escala de Habilidades sociales y Clima organizacional existe una correlación positiva significativa ya que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,05=5\%$).

Figura 8.

Diagrama de dispersión de los puntajes de Habilidades sociales y Clima organizacional.



Fuente: Tabla 12

Tabla 13.

Correlación de los puntajes de Habilidades sociales y las dimensiones de Clima organizacional.

Dimensiones de Clima organizacional		Habilidades sociales
		r de Pearson
Estructura de la organización	Coef. de correlación	0,913
	Sig. (bilateral)	0,000
Sueldos y salarios de la institución	Coef. de correlación	0,061
	Sig. (bilateral)	0,830
Autonomía del servidor	Coef. de correlación	0,621
	Sig. (bilateral)	0,013
Motivación del servidor	Coef. de correlación	0,875
	Sig. (bilateral)	0,000
Apoyo al servidor	Coef. de correlación	0,675
	Sig. (bilateral)	0,006

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

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

Se observa, en la tabla 13 que, cuatro de los coeficientes de correlación de Pearson de las puntuaciones de Habilidades sociales y las dimensiones de Clima organizacional son positivas, pero significativas, debido a que el p-valor es menor a la significancia $\alpha=0,05$ es decir: estructura de la organización (0,000), Autonomía del servidor (0,013), motivación del servidor (0,000) y Apoyo al servidor (0,006). Mientras que la correlación entre la dimensión Sueldos y salarios de la institución y Habilidades sociales existe una correlación positiva pero no significativa, ya que el p-valor=0,830 es mayor a la significancia.

Tabla 14.

Correlación de los puntajes de Clima organizacional y las dimensiones de Habilidades sociales.

Dimensiones de Habilidades sociales	Clima organizacional	
		r de Pearson
Desarrollar a los demás	Coef. de correlación	0,862
	Sig. (bilateral)	0,000
Resolución de conflictos	Coef. de correlación	0,412
	Sig. (bilateral)	0,127
Liderazgo	Coef. de correlación	0,559
	Sig. (bilateral)	0,030
Trabajo en equipo y colaboración	Coef. de correlación	0,647
	Sig. (bilateral)	0,009

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

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

Se observa, en la tabla 14 que, tres de los coeficientes de correlación de Pearson de las puntuaciones de Clima organizacional y las dimensiones de Habilidades sociales son positivas, pero significativas, debido a que el p-valor es menor a la significancia $\alpha=0,05$ es decir: Desarrollar a los demás (0,000), Liderazgo (0,030), Trabajo en equipo y colaboración (0,009). Mientras que el coeficiente de correlación entre la puntuación de la dimensión Resolución de conflictos y Clima organizacional es positivo, pero no es significativa, ya que el p-valor=0,127 es mayor a la significancia.

5.1.5 Prueba de hipótesis.

A. Hipótesis general

Existe relación directa entre las Habilidades sociales y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe correlación significativa entre los puntajes de Habilidades sociales y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo

del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

$H_0: \rho=0$

H_1 : Existe correlación significativa entre los puntajes de Habilidades sociales y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

$H_1: \rho \neq 0$

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

Prueba estadística: Se utiliza una Prueba paramétrica: r de Pearson, debido a que las dos variables sí provienen de una distribución normal.

Regla de decisión:

Se rechaza H_0 si $p\text{-valor} \leq 0,05$, se concluye H_1

Se acepta H_0 si $p\text{-valor} > 0,05$, se concluye H_0

Tabla 15.

Prueba de la hipótesis general mediante r de Pearson

		Clima organizacional
Habilidades sociales	Correlación de r Pearson.	0,853
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión: Dado que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,050 = 5\%$), aceptamos la hipótesis alterna (H_1) y rechazamos la hipótesis nula (H_0), es decir, existe correlación significativa entre los puntajes de Habilidades Sociales y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. También muestra un r Pearson 0,853, que según Hernández et al. (2014) indica una correlación positiva de dimensión considerable.

Al aceptar la hipótesis alterna (H_1), concluimos que: las Habilidades sociales y Clima organizacional se relacionan significativamente según la percepción del

personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. Esto es, que Habilidades sociales tiene una correlación significativa positiva considerable con Clima organizacional, que, si existe algún cambio de mejora en Habilidades sociales, el Clima organizacional también mejora en la misma trayectoria y dimensión.

B. Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre desarrollar a los demás y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

Formulación de H₀ y H₁:

H₀: No existe correlación significativa entre los puntajes de desarrollar a los demás y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

H₀: $\rho=0$.

H₁: Existe correlación significativa entre los puntajes de desarrollar a los demás y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

H₁: $\rho\neq 0$.

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

Prueba estadística: Se utiliza una Prueba paramétrica: r de Pearson, debido a que las dos variables provienen de una distribución normal,

Regla de decisión:

Se rechaza H₀ si p-valor $\leq 0,05$, se concluye H₁

Se acepta H₀ si p-valor $> 0,05$, se concluye H₀

Tabla 16.

Prueba de la hipótesis específica 1 mediante r de Pearson

		Clima Organizacional
Desarrollar a los demás	Correlación de r de Pearson	0,862
	Sig. (bilateral)	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión: Dado que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,050 = 5\%$), aceptamos la hipótesis alterna (H_1) y rechazamos la hipótesis nula (H_0), es decir, existe correlación significativa entre los puntajes de desarrollar a los demás y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. A su vez muestra un r Pearson 0,862, que según Hernández et al. (2014) implica una correlación positiva considerable.

Al aceptar la hipótesis alterna (H_1), concluimos que: desarrollar a los demás y el Clima organizacional se relacionan significativamente según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. Esto es, que desarrollar a los demás tiene una correlación significativa positiva considerable con Clima organizacional, que, si existe algún cambio de mejora en desarrollar a los demás, el Clima organizacional también mejora en la misma trayectoria y dimensión.

C. Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre resolución de conflictos y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe correlación significativa entre los puntajes de resolución de conflictos y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

H_0 : $\rho=0$.

H_1 : Existe correlación significativa entre los puntajes resolución de conflictos y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

H_1 : $\rho\neq 0$.

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

Prueba estadística: Se utiliza una Prueba paramétrica: r de Pearson, debido a que las dos variables provienen de una distribución normal,

Regla de decisión:

Se rechaza H_0 si $p\text{-valor} \leq 0,05$, se concluye H_1

Se acepta H_0 si $p\text{-valor} > 0,05$, se concluye H_0

Tabla 17.

Prueba de la hipótesis específica 2 mediante r de Pearson

		Clima Organizacional
Resolución de conflictos	Correlación de r de Pearson	0,412
	Sig. (bilateral)	0,127
	N	15

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión: Dado que el p-valor (0,127) es mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0,050 = 5\%$), aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazamos la hipótesis alterna (H_1), es decir, no existe correlación significativa entre los puntajes de resolución de conflictos y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. También muestra un r Pearson 0,412, que a decir de Hernández et al. (2014) indica una correlación positiva débil.

Al aceptar la hipótesis nula (H_0), concluimos que: resolución de conflictos y Clima organizacional no se relacionan significativamente según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. Esto es, que resolución de conflictos tiene una correlación significativa positiva débil con Clima organizacional, que, si existe algún cambio de mejora en resolución de conflictos, el Clima organizacional no mejorará en la misma trayectoria y dimensión.

D. Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre liderazgo y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” -

Huánuco, 2023.

Formulación de H₀ y H₁:

H₀: No existe correlación significativa entre los puntajes de liderazgo y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

H₀: $\rho=0$.

H₁: Existe correlación significativa entre los puntajes de liderazgo y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

H₁: $\rho\neq 0$.

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

Prueba estadística: Se utiliza una Prueba paramétrica: r de Pearson, debido a que las dos variables provienen de una distribución normal,

Regla de decisión:

Se rechaza H₀ si p-valor $\leq 0,05$, se concluye H₁

Se acepta H₀ si p-valor $> 0,05$, se concluye H₀

Tabla 18.

Prueba de la hipótesis específica 3 mediante r de Pearson

		Clima Organizacional
Liderazgo	Correlación de r de Pearson	0,559
	Sig. (bilateral)	0,030
	N	15

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión: Dado que el p-valor (0,030) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,050 = 5\%$), aceptamos la hipótesis alterna (H₁) y rechazamos la hipótesis nula (H₀), es decir, existe correlación significativa entre los puntajes de liderazgo y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. También muestra un r Pearson 0,559, que según Hernández et al. (2014) indica una correlación positiva media.

Al aceptar la hipótesis alterna (H₁), concluimos que: el liderazgo y Clima

organizacional se relacionan significativamente según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. Lo que también implica que el liderazgo tiene una correlación significativa positiva media con Clima organizacional, que, si existe algún cambio de mejora en liderazgo, el Clima organizacional mejora en la misma trayectoria y dimensión.

E. Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre trabajo en equipo y colaboración y, Clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

Formulación de H₀ y H₁:

H₀: No existe correlación significativa entre los puntajes trabajo en equipo y colaboración y, Clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

H₀: $\rho=0$.

H₁: Existe correlación significativa entre los puntajes de trabajo en equipo y colaboración y, Clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023.

H₁: $\rho\neq 0$.

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

Prueba estadística: Se utiliza una Prueba paramétrica: r de Pearson, debido a que las dos variables provienen de una distribución normal.

Regla de decisión:

Se rechaza H₀ si p-valor $\leq 0,05$, se concluye H₁.

Se acepta H₀ si p-valor $> 0,05$, se concluye H₀.

Tabla 19.

Prueba de la hipótesis específica 4 mediante r de Pearson

		Clima Organizacional
Trabajo en equipo y colaboración	Correlación de r de Pearson	0,647
	Sig. (bilateral)	0,009

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión: Dado que el p-valor (0,009) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,050 = 5\%$), aceptamos la hipótesis alterna (H_1) y rechazamos la hipótesis nula (H_0), es decir, existe correlación significativa entre los puntajes de trabajo en equipo y colaboración y, Clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. A su vez muestra un r Pearson 0,647, que a decir de Hernández et al. (2014) implica una correlación positiva media.

Al aceptar la hipótesis alterna (H_1), concluimos que: el trabajo en equipo y colaboración y, Clima organizacional se relacionan significativamente según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. Esto es, trabajo en equipo y colaboración tiene una correlación significativa positiva media con Clima organizacional, que, si existe algún cambio de mejora en trabajo en equipo y colaboración, el Clima organizacional mejora en la misma trayectoria y dimensión.

5.2 Discusión de resultados.

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre las habilidades sociales y el clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca - Huánuco, en el año 2023. Además, se planteó como hipótesis general que existe una relación entre las habilidades sociales y el clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca – Huánuco. Con el objetivo de fundamentar y validar el presente trabajo de investigación, se comenzó a recopilar información de antecedentes hipotéticos, datos de campo y procesarla estadísticamente. Según el r de Pearson (0,853; p valor 0,000), que es menor al alfa ($\alpha=0,05=5\%$), pudimos demostrar que existe una correlación positiva significativa, de magnitud considerable, de los resultados obtenidos. Los hallazgos son similares a los de Arévalo (2023) quien comprueba que existe correlación de habilidades sociales y el clima laboral en los trabajadores de salud

de la división de neonatología de un hospital ubicado en la ciudad de Guayaquil, del país Ecuador, en el año 2023; obteniendo un Rho de 0,550, y $p = 0,000$ lo que indica una correlación de carácter positivo moderada. Sin embargo, no coincide con dicho hallazgo Rodríguez (2021) quien determinó que no existe relación entre las habilidades sociales y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo ubicada en la ciudad ecuatoriana de Salinas, mediante la obtención de un Rho = 0,124 y un $p = 0,520$ ($p < 0,050$); entendiéndose que la variable habilidades sociales no impacta en la variable de clima laboral. En el ámbito nacional, los hallazgos obtenidos también coinciden con Ramírez y Huaira (2018) quienes comprueban estadísticamente la correlación de las habilidades sociales y clima organizacional en los profesores de la Institución Educativa No. 36011, San Cristóbal ubicado en el departamento de Huancavelica, en el año 2018, aplicando la prueba t de Student con un valor de prueba de entrada 59,000 mayor que el valor de prueba de salida 30,741, $\alpha = 0,000 < 0,05$, confirmándose así el impacto significativo de las habilidades sociales en la mejora del clima organizacional. En esa misma línea, Guillermo (2022) en su investigación realizada en una empresa supervisora técnica del sector energía de un distrito de Lima, en el año 2022 también determinó que existe correlación entre las variables en estudio; obteniendo un valor de Rho de Spearman 0,862, y un $p = 0,000$, menor que el de significancia $\alpha = 0,05$, en ese sentido estadísticamente se comprueba la existencia de una relación significativa entre las habilidades sociales y el clima organizacional de los empleados de la referida empresa. Además, Garriazo (2021) comprobó la correlación, positiva moderada, de las habilidades sociales y el clima organizacional en los trabajadores de una Fiscalía penal provincial corporativa que atiende la jurisdicción de los distritos de Santa Rosa y Ancón, de Lima, en el año 2021, según el Rho de Spearman 0.639, y un p valor (0,000) menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$. Así mismo, Valdiviezo (2021) en su pesquisa realizada en el gobierno regional del Callao, determinó que existe una correlación significativa en los datos de habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores de la referida institución, según Rho de Spearman de 0,979 y $p = 0,000$.

La hipótesis general es coherente con el planteamiento de Goroskieta (2015) quien afirma que las habilidades sociales, que suponen son las bases para la construcción de una organización óptima y adecuada estructura, están asociadas al ambiente cultural de una institución. En ese sentido, si se produce un progreso en alguna dimensión de habilidades sociales, mejora la variable clima organizacional.

Todos estos hallazgos también se observan en el IESTP “Puerto Inca”, en el sentido que las habilidades sociales, como rasgo que tiene un impacto principal en la estructura de su organización, han demostrado tener el mismo patrón de correlación mencionado precedentemente. Las pruebas respaldan el argumento de Caballo (2007) respecto a que las habilidades sociales son el conjunto de comportamientos que una persona muestra en su entorno interpersonal, que se reflejan en emociones, cualidades, aspiraciones y la consideración de la persona de manera adecuada al contexto. Considerar estas actitudes en otros, generalmente ayuda a resolver problemas relacionados del contexto mientras se reduce el evento para evitar problemas futuros. (p.6)

De esta manera, se puede deducir de manera general que hay un potencial de docentes y administrativos que perciben la asociación de manera favorable debido a la evidencia empírica hallada de la relación entre habilidades sociales y clima organizacional, aspecto significativo en las numerosas interacciones que tienen lugar en el IESTP “Puerto Inca”.

En la hipótesis específica 1, existe relación significativa entre desarrollar a los demás y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca ubicado en el departamento de Huánuco, al realizar el análisis estadístico inferencial. Los resultados obtenidos demostraron que existe correlación positiva significativa, de magnitud considerable, según el r de Pearson de 0,862; p valor de 0,000 que es menor al alfa ($\alpha=0,05=5\%$). Dichos resultados son similares con lo hallado por Garriazo (2021) en su trabajo de investigación realizado en una Fiscalía provincial penal corporativa, quien corroboró que las Habilidades sociales primarias, que incluye

el contenido desarrollar a los demás, y Clima organizacional con un Rho de Spearman de 0,428, y un $p = 0,010$, se correlacionan entre sí.

La hipótesis específica 1 es coherente con el planteamiento de Valdiviezo (2021) quien hace énfasis a que la dimensión de desarrollar a los demás, como aquella competencia que implica un desarrollo para lograr el mejor aprendizaje del otro. Este descubrimiento se observa en el IESTP “Puerto Inca”, en el sentido que la dimensión de desarrollar a los demás tiene un impacto positivo en la institución ya que se realiza el aprendizaje corporativo entre los mismos docentes y administrativos, así como el manejo adecuado de las emociones. Las pruebas respaldan el argumento de Cherniss y Goleman (2005) respecto a que las habilidades sociales esenciales que incluye desarrollar a los demás es un componente de la inteligencia emocional, que implica como aspecto relevante la identificación de los sentimientos propios y de otros, a efectos de dirigirlos al trabajo con los demás.

De esta manera, se puede señalar de forma general que hay un potencial de la dimensión de desarrollar a los demás en los docentes y administrativos, que perciben un aprendizaje corporativo de manera favorable debido a la evidencia empírica hallada de la relación entre dimensión desarrollar a los demás y clima organizacional, en el IESTP “Puerto Inca”.

En la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre resolución de conflictos y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca ubicado en el departamento de Huánuco, al realizar el análisis estadístico inferencial. De los resultados obtenidos se demostraron que no existe correlación positiva significativa, según el r de Pearson de 0,412; p valor de 0,127, es mayor alfa ($\alpha=0,05=5\%$). Los resultados obtenidos difieren de Benites (2016) quien, en su trabajo de investigación en instituciones educativas de la circunscripción de la unidad de gestión educativa local del Rímac, determinó que existe una relación significativa positiva alta entre la resolución de conflictos y el clima organizacional en los trabajadores de las instituciones educativas señaladas, con una correlación de $Rho = 0,768$ y un nivel

de significancia de $p=0,000$. En esta misma línea Peña (2023), en su pesquisa realizada sobre los empleados de la municipalidad provincial de Abancay ubicado en el departamento del mismo nombre, halla un Rho de Spearman $r=0,795$ y $p=0.00 < 0,05$, concluyendo que existe una correlación positiva significativa entre resolución de conflictos y clima organizacional.

Este hallazgo se observa en el IESTP “Puerto Inca”, en el sentido que la dimensión de resolución de conflictos tiene un impacto negativo en la institución ya que se evidencia que no existe las capacidades y talento para resolver y negociar conflictos entre los trabajadores del instituto. Estos resultados son consistentes con Whetten y Cameron (2011) quienes manifiestan que resolución de conflictos es útil para el desarrollo de la personalidad lo que permite a las personas solucionar problemáticas que se generan en el día a día en el transcurrir de su existencia; debiendo todo docente y administrativo de una institución educativa superior técnica contar con métodos apropiados en resolver conflictos y negociación.

De esta manera, se puede señalar de manera general que no hay un potencial de la dimensión de resolución de conflictos en los docentes y administrativos en el IESTP “Puerto Inca”.

En la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre liderazgo y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca ubicado en el departamento de Huánuco, al realizar el análisis estadístico inferencial. Los resultados obtenidos demostraron que existe correlación positiva significativa, de magnitud media, según el r de Pearson de $0,559$; p valor de $0,030$, menor alfa ($\alpha=0,05=5\%$). Estos resultados concuerdan con Paguay (2021) un su trabajo de investigación, sobre las variables competencias de liderazgo (competencias administrativas, interpersonal y conceptual) y clima organizacional en una Universidad de Ecuador; donde los datos recopilados fueron analizados con la prueba estadística de análisis multivariante (modelaje con ecuaciones estructurales) mediante el software estadístico AMOS, obteniendo un p -valor menor a 0.05 (competencias

administrativas y clima organizacional: p-valor 0.933; competencias interpersonales y clima organizacional: p-valor 0.959; y competencias conceptuales y clima organizacional: p-valor 0.908); concluyendo que existe una asociación entre competencias de liderazgo y clima organizacional. En esa misma línea, Castillo et al. (2019) determinaron una relación favorable y significativa entre la variable clima organizacional y el liderazgo transaccional en los empleados de establecimientos de salud que forman parte de una microred en Perú, en el año 2019, para lo cual uso la prueba Rho de Spearman obteniendo un valor de $r_s = 0,644$; $p = 0,000$. Sin embargo, los datos obtenidos difieren con los hallazgos de Chávez y Chauca (2020) quienes en su investigación determinaron que no existe correlación significativa entre estilos de liderazgo y clima organizacional de los docentes de la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, ubicada en la ciudad de Managua, Nicaragua, en el año 2020, quienes emplearon chi-cuadrado ($X^2 = 2.11$), para un $p = 0.348$.

Este hallazgo se observa en el IESTP “Puerto Inca”, en el sentido que la dimensión de liderazgo tiene un impacto intermedio en la institución ya que se evidencia que existe las capacidades de liderazgo entre los docentes y administrativos del instituto que podrían ser mejoradas. Estos resultados son consistentes con Bass (2004) que considera que un buen líder no mezcla sus intereses personales y busca el desarrollo continuo de todos los integrantes de la institución, generando en estos compromiso y confianza para el desarrollo institucional.

De esta manera, se puede señalar de forma general que hay un potencial de la dimensión de liderazgo y clima organizacional entre los docentes y administrativos en el IESTP “Puerto Inca”.

En la hipótesis específica 4, existe relación significativa entre trabajo en equipo y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca ubicado en el departamento de Huánuco, al realizar el análisis estadístico inferencial. Los resultados obtenidos demostraron que existe correlación positiva significativa, de magnitud media, según el r de Pearson de

0,647; p valor de 0,009, menor alfa ($\alpha=0,05=5\%$). Estos resultados concuerdan con Salazar (2017) cuya pesquisa realizada obtuvo que existe correlación entre trabajo en equipo y clima organizacional en los empleados del gobierno regional de Áncash, en el año 2016. Los resultados indicaron el valor $X^2 = 95,411$ y un $p=0,000$. También concuerda con Lapa (2021) quien en su investigación determinó que el trabajo en equipo y el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, en el año 2019, se relacionan significativamente, según $Rho = 0.888$ y un $p = 0,000$.

Este hallazgo se observa en el IESTP “Puerto Inca”, en el sentido que la dimensión de trabajo en equipo y colaboración tiene un impacto en la institución ya que se evidencia que existe un trabajo coordinado en el desarrollo de las labores encomendadas entre los docentes y administrativos del instituto. Estos resultados son consistentes con lo esbozado por la UNESCO (1996) que indica que el trabajo en equipo trata de la cualidad de relacionar las labores diarias de las personas en su institución con el fin de obtener los objetivos y resultados esperados.

De esta manera, se puede señalar de manera general que hay un potencial de la dimensión de trabajo en equipo y colaboración y clima organizacional entre los docentes y administrativos en el IESTP “Puerto Inca”.

CONCLUSIONES.

- En el presente trabajo de investigación se comprobó, que existe una correlación positiva significativa considerable entre Habilidades sociales y Clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023, realizada la prueba estadística de r de Pearson, se obtiene un $r = 0,853$ y un nivel de significación menor a 0,050 ($p=0,000<0,050$), se concluye que, las capacidades y destrezas que desarrollan los trabajadores del instituto fueron apropiadas para obtener un mejor rendimiento laboral y lograr los resultados esperados.
- En la presente pesquisa se demostró que existe una correlación positiva significativa considerable entre desarrollar a los demás y Clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023, efectuada la prueba estadística de r de Pearson, se obtiene un $r = 0,862$ y un nivel de significación menor a 0,050 ($p=0,000<0,050$), se colige que el acompañamiento y reconocimiento a los trabajadores del instituto, que a su vez contribuyen a las destrezas que estos despliegan, fueron adecuadas para obtener un mejor rendimiento laboral y lograr los resultados esperados.
- En la presente investigación se logró determinar que no existe una relación significativa, entre resolución de conflictos y Clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023, realizada la prueba inferencial estadística de r de Pearson, se obtiene un $r = 0,412$ y un nivel de significación mayor a 0,050 ($p=0,127>0,050$), se infiere que no existe correlación significativa entre resolución de conflictos y la variable 2, se ratifica que no existe las capacidades y talento para resolver y negociar conflictos entre los trabajadores del instituto. El contexto donde el trabajador efectúa sus actividades diarias no se encuentran las alternativas adecuadas que le permitan concretar de mejor manera su, rendimiento laboral

y relaciones interpersonales afectando ello, el logro óptimo de los objetivos esperados.

- En la presente tesis se determinó que existe una correlación significativa media, entre liderazgo y Clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023, realizada la prueba inferencial estadística de r de Pearson, se obtiene un $r = 0,559$ y un nivel de significación menor a 0,050 ($p=0,030 < 0,050$), se concluye que existe correlación significativa media entre liderazgo y Clima organizacional, los docentes y administrativos del instituto poseen cualidades como la asunción de roles, innovación, motivación de equipos, compromiso, que permite que en dicho centro de labores se encuentre un ambiente adecuado para desarrollarse profesionalmente, existiendo además una comunicación efectiva y oportuna, y delegación de funciones con responsabilidad y autonomía. En tal sentido se logra alcanzar las metas propuestas, en el plan anual de trabajo.
- En la presente investigación desarrollada se demostró que existe correlación significativa media entre trabajo en equipo y colaboración y, Clima organizacional, según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca” - Huánuco, 2023. Realizada la prueba inferencial estadística de r de Pearson, se obtiene un $r = 0,647$ y un nivel de significación menor a 0,050 ($p=0,009 < 0,050$), se colige que existe correlación significativa media entre trabajo en equipo y colaboración y, Clima organizacional, la capacidad que despliegan los trabajadores del instituto para trabajar en equipo, con actividades integradoras, con asertividad, fueron adecuadas para obtener un mejor rendimiento laboral y alcanzar los objetivos institucionales.

Recomendaciones.

En base a las conclusiones obtenidas en la presente investigación, se formula las siguientes recomendaciones:

Desde el punto de vista método metodológico

- A los estudiantes de maestría en gerencia pública, a continuar con el desarrollo de investigaciones en materia de habilidades sociales y clima organizacional en instituciones de educación superior tecnológica, mediante la identificación de otras dimensiones de las variables en estudio así como otras formas de investigación; del mismo modo adaptar las escalas de evaluación empleados en el presente trabajo en base a las características de la población, muestra o muestra censal de estudio que se determine metodológicamente, a fin de que contrasten sus resultados con los obtenidos en la presente investigación que determinan una correlación positiva significativa considerable entre Habilidades sociales y Clima Organizacional en el IESTP “Puerto Inca”.
- Así mismo poder emplear la metodología empleada en la presente investigación a otras áreas de estudio del sector educación, para encontrar mejores alternativas de solución a los problemas educativos.

Desde el punto de vista académico:

- A los maestristas de la escuela de postgrado de la universidad continental, a continuar con trabajos académicos similares en relación a las variables materia de estudio de esta tesis, utilizando instrumentos confiables y validos en otras instituciones de similares características educativas pero con un nivel de población estudiantil mayor que permita obtener mayores referencias sobre las variables habilidades sociales y clima organizacional en otras regiones amazónicas y zonas alejadas de las ciudades.
- Al IESTP “Puerto Inca” desarrollar programas académicos que ayuden a fortalecer las estrategias de habilidades sociales de los estudiantes con la finalidad de elevar el nivel de socialización y así un mejor rendimiento y contar

con mejores atributos que den mayores oportunidades de desenvolvimiento en el ámbito laboral.

- Buscar nuevas estrategias de trabajo en equipo, para que los estudiantes se involucren más en las labores pedagógicas y no pedagógicas que realiza el IESTP “Puerto Inca” y el gobierno local.

Desde el punto de vista práctico:

- Al director general, gestores pedagógicos, docentes y administrativos que se realicen capacitaciones para que eleven el nivel de habilidades sociales con énfasis en resolución de conflictos; plantear convenios interinstitucionales destinados al intercambio de conocimientos técnicos pedagógicos y habilidades sociales, a través de pasantías docentes; con el fin identificar las diferencias o similitudes en los niveles de habilidades sociales, para realizar retroalimentación en base a ello plantear propuestas de mejora, que contribuya a brindar un mejor servicio educativo.
- Al director general, profundizar en el uso de estrategias de liderazgo que contribuyan con el clima organizacional, a efecto que estas estrategias puedan ser transmitidas a la comunidad educativa y por ende contribuir a la formación de profesionales con buenas estrategias de liderazgo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arévalo, A. (2023). *Habilidades sociales y clima laboral del personal de salud del área de neonatología de un Hospital Privado de Guayaquil, 2023* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/120518>
- Arias, J., Villasís, M. y Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Benites, G. (2016). *Resolución de conflictos y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red Educativa N° 11-UGEL 02-Rímac, 2015* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/7823>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Caballo, V. (1998). *Manual de técnicas de terapia y modificación de conducta*. Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Calderón, D. (2023). Estilos de liderazgo y clima organizacional: un estudio correlacional en la Escuela de Ingeniería Militar “Gral. Guillermo Rodríguez Lara”. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 7(1), 53-68.
<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i1.1057>
- Carrasco, W. (2018). *Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32941>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista cubana de salud pública*, 45(2).
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/#>

- Castro, J., Gómez, L. y Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174.
<https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chávez, S. y Chauca, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. *REICE Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 8 (16), 40-53
<https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10659>
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Condo, P. (2023). *Habilidades sociales y clima laboral en las pymes dedicadas a la venta de repuestos para automóviles, Arequipa-2022* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú].
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7332>
- Dara, A. (2017). El desarrollo de las habilidades sociales de las personas con diversidad funcional a través del proceso creativo. *Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación para inclusión social* 12, 159-177
<http://dx.doi.org/10.5209/ARTE.57568>
- Domínguez, J. y Ybañez, J. (2016). Adicción a las redes sociales y habilidades sociales en estudiantes de una institución educativa privada. *Propósitos Y Representaciones*, 4(2), 181-230.
<https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>
- Garriazo, S. (2021). *Habilidades sociales y clima organizacional en trabajadores de la Fiscalía provincial penal corporativa de Santa Rosa y Ancón, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática].
<https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/296>
- Cherniss, C. y Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional en el Trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la Inteligencia Emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós, S.A.
- Giraldo, G. (2001). *Clima organizacional*. Departamento Administrativo de la función pública.

<https://www.academia.edu/14907246/DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA>.

- Goroskieta, V. (2015). *Habilidades sociales*. Escuela Nicasio Landa. https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/BBF448C9-11C6-48B3-A574-558618E4E4F2/138615/Cap_04_97122.pdf
- Grasso, P. (2021). *Habilidades Sociales: breve contextualización histórica y aproximación conceptual*. *Revista ConCiencia EPG*, 6(2), 82-98. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.6-2.6>
- Grimaldos, G. (2022). *Aplicación de un programa de habilidades sociales en directivos para mejorar el Clima Institucional de las Instituciones Educativas de Paucarbamba 2020* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7852>
- Guillermo, J. (2022). *Habilidades sociales y clima organizacional en la empresa supervisora técnica del sector energía, distrito Lima 2022* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101431>
- Hernández, C. (2019). *Taller de habilidades sociales y su influencia en el desarrollo de la autoestima de los estudiantes del tercer ciclo en la especialidad de matemática y computación de la facultad de ciencias histórico sociales y educación-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7215>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huillca, M. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Lata, Huánuco, 2022* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93721>
- Lapa, E. (2021). *Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93721>

- Likert, R. y Gil, A. (1968). *El factor humano en la empresa: su dirección y valoración*. Deusto.
- Peña, C. (2023). *Resolución de conflictos y clima organizacional en los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/112127>
- Kelmansky, D. M. (2009). *Estadística para todos*. Ministerio de Educación-Instituto Nacional de Educación Tecnológica.
- Ministerio de Educación. (2014). *Aprendizajes*.
<http://www.minedu.gob.pe/p/politicasaprendizajes-comoaprenden.html>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). El Método científico. Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.
- Paguay, F. (2021). Competencias de liderazgo asociadas a la gestión del clima laboral: caso Universidad Politécnica Estatal del Carchi (Ecuador). *Revista Espacios*, 42 (21), 38-51.
- Quispe Mamani, M. S., & Yucravilca Yupanqui, W. (2021). *Habilidades sociales y clima laboral en los trabajadores de la empresa minera Gold Boys del distrito de Ananea, Puno-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6114>
- Ramírez, E. (2022). *Clima organizacional y habilidades sociales en los trabajadores municipales. Ancash, 2022* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/115632>
- Ramírez, N., y Huaira, M. (2018). *Influencia del Programa de las Habilidades Sociales para la Mejora del Clima Organizacional de los Docentes de la IE 36011 de San Cristóbal–Huancavelica 2018* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/32981>
- Rodríguez, D. (2016). Diagnóstico Organizacional. Alfaomega Colombiana S.A.
- Rodríguez, S. (2021). Habilidades sociales y clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019 [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/88746>

Salazar, R. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash–Sede Huaraz, 2016* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12034>

Salvador, R. (2021). *Habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Enrique Montenegro DIRIS Lima-Centro, 2020* [Tesis de maestro, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67087>

Simbron, S. y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.

<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>

Stoner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración* (6a ed.). Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Tarazona Chamoroo, A.M. (2020). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco–2019. *Gaceta Científica*, 6(3), 162-173.

DOI:[10.46794/gacien.6.3.975](https://doi.org/10.46794/gacien.6.3.975)

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta ed.) ECOE.

https://www.researchgate.net/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion

Valdiviezo Torres, M. A. (2021). *Habilidades sociales y clima organizacional en la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional del Callao* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61122?show=full>

Viloria, N. (2016). *Metodología para investigaciones aplicadas con enfoque transdisciplinario: sociales y tecnológicas*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

[https://www.academia.edu/82730945/Metodolog%C3%ADa para investigaciones aplicadas con enfoque transdisciplinario sociales y tecnol%C3%B3gicas](https://www.academia.edu/82730945/Metodolog%C3%ADa_para_investigaciones_aplicadas_con_enfoque_transdisciplinario_sociales_y_tecnol%C3%B3gicas)

Villegas, L (2016). Clima organizacional y realidad educativa: un repensar desde los escenarios de la contemporaneidad. *Revista Arjé*, 10(18), 55-61.
<http://arje.bc.uc.edu.ve/arj18/art06.pdf>

VYGOTSKY, L. S. (1979) El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Buenos Aires: Grijalbo.

ANEXOS

ANEXO 2. EVIDENCIA DE LA CARTA DE AUTORIZACIÓN



Lima, 23 de noviembre de 2023

CARTA N° 0064-2023/EPGUCI

Director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca".
Región Huánuco.

De mi mayor consideración:

El que suscribe Mg. Jaime Sobrados Tapia, director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, tiene el agrado de presentar a los tesisistas; Marcos Antonio Juárez Velásquez y Marisela del Pilar Rivera Huamán, estudiantes de la Maestría en Gerencia Pública, quienes optan por el grado de Magister en Gerencia Pública, por nuestra universidad con la investigación "Habilidades sociales y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo en un IESTP "Puerto Inca" - Huánuco 2023"

Al respecto, solicito se brinde al tesisista todas las facilidades que incurre la referida investigación, la cual comprende:

- Autorización para realizar prueba piloto y aplicación de encuesta para la verificación de relación entre las variables de la tesis arriba mencionada, a la población objetivo, la cual comprende al personal docente y administrativo del instituto.

Es importante señalar que las actividades referidas a la aplicación del instrumento se llevarán a cabo en los meses de noviembre y diciembre del presente año.

Contacto: 28291085@continental.edu.pe / Celular 998740131.

Sin otro particular, agradezco vuestra gentileza y atención.

Atentamente,

JAIME ENRIQUE
SOBRADOS TAPIA
2023.11.23
17:21:37 -05'00'

Mg. JAIME ENRIQUE SOBRADOS TAPIA
Director Académico
Escuela de Posgrado
Universidad Continental



Anexo 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN:

“Habilidades sociales y Clima organizacional según percepción de los docentes y administrativos del IESTP “Puerto Inca” – Huánuco 2023”

El presente trabajo de investigación será realizado por los bachilleres **Marcos Antonio Juárez Velásquez, Marisela del Pilar Rivera Huamán**, con el único propósito de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental – Sede Lima.

Por esta razón, le proponemos participar con el trabajo de investigación titulado “Habilidades sociales y Clima organizacional según percepción de los docentes y administrativos del IESTP “Puerto Inca” – Huánuco 2023”, El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre habilidades sociales y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca - Huánuco, 2023.

Los problemas para que se desarrolle un buen Clima organizacional en los institutos de educación superior, están ocasionados y afectadas con las habilidades sociales que desarrollan los trabajadores dentro y fuera de la entidad, además afecta el desarrollo personal y laboral, porque no se logra los objetivos institucionales esperados.

Su intervención es absolutamente libre y voluntario. Todos los testimonios personales se mantendrán en estricta privacidad, se codificarán con un número arábigo para reconocerlos de manera anónima. También, no serán utilizados para ningún otro proyecto, únicamente será usado, para nuestra pesquisa.

Todas las consultas o dudas que tenga sobre el presente trabajo, puedan ser

atendidas en cualquier momento durante su participación. Además, puede retirarse en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Si durante el llenado de los instrumentos de recolección de datos le resulta incómodo, puede comunicar al investigador y también puede, si así lo desea, no participar.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizado por los bachilleres **Marcos Antonio Juárez Velásquez, Marisela del Pilar Rivera Huamán**, He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es Determinar la relación entre habilidades sociales y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca - Huánuco, 2023. Así mismo se me ha informado que la encuesta tomará aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Conozco que la encuesta que voy a rellenar para el estudio, es estrictamente confidencial y no será usado para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a 22972480@continental.edu.pe / 10244180@continental.edu.pe, a los teléfonos 920203565 / 999434260

Puerto Inca,de del 2023

Nombres y apellidos:

.....

.....

Firma

DNI:

Anexo 4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES (Adaptado de Valdiviezo, 2021)

Datos generales

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:** años **Número de hijos:**

Estado civil: Soltero/a () Casado/a () Conviviente () Divorciado/separado () Viudo/a ()

Tiempo de servicio en la Institución: años

Cargo que ocupa en la Institución: Docente () Gestor pedagógico () Administrativo ()

Instrucciones: Estimado(a) participante, la presente escala es anónima, dirigido al personal docente y administrativo del IESTP "Puerto Inca". A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Cada uno de los ítems tiene cinco alternativas de respuestas. Lea con cuidado cada interrogante y marque con un aspa (X) solo una alternativa, que mejor describa su punto de vista. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas malas ni buenas.

Escala de valoración:

Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre = 5

Nº	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Su jefe inmediato está atento a las necesidades de capacitación que usted requiere.					
2	Su jefe inmediato provee las herramientas que usted requiere para desarrollar mejor sus actividades.					
3	Su jefe inmediato se involucra en las decisiones y solicita su opinión sobre los proyectos en los que usted está involucrado.					
4	Su jefe inmediato realiza comentarios favorables sobre su desempeño laboral.					
5	Su jefe inmediato dedica tiempo para explicar cómo realizar los trabajos dando instrucciones detalladas.					
6	Su jefe inmediato proporciona experiencias en el trabajo que sirve para adquirir nuevas habilidades.					
7	Usted percibe los problemas en el momento que ocurren y ofrece las alternativas adecuadas.					
8	Usted resuelve con tranquilidad los problemas en lugar de esperar que los demás lo hagan.					
9	Usted anima al debate y las discusiones abiertas con la finalidad de que las partes involucradas salgan ganando.					
10	Usted escucha y entiende las situaciones difíciles y las maneja con diplomacia e imparcialidad.					
11	Usted fortalece las relaciones del personal cuando resuelve los conflictos de interés dentro del equipo de trabajo.					
12	Usted inspira y promueve la participación de su equipo de trabajo en la búsqueda de los objetivos comunes.					
13	Usted genera propuestas innovadoras que contribuyan al logro de los objetivos.					
14	Usted se preocupa de que se cubran sus necesidades de desarrollo personal y las de los demás.					
15	A usted le complace trabajar en equipo asumiendo un rol importante para el cumplimiento de los objetivos.					
16	Usted colabora y coopera con el equipo de trabajo para alcanzar los objetivos institucionales.					
17	Usted genera un ambiente agradable en la Institución con la finalidad de mantener relaciones de colaboración óptima con sus compañeros de trabajo.					
18	Usted promueve la realización de actividades de integración del equipo, como cumpleaños, paseos, reconocimientos, etc.					
19	Usted expresa expectativas positivas de su equipo, valorando las ideas y experiencias de los demás.					

¡Muchas gracias por su participación!
ESCALA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
(Adaptado de Garriazo, 2021)

Instrucciones: Estimado(a) participante, la presente escala es anónima, dirigido al personal docente y administrativo del IESTP “Puerto Inca”. A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Cada uno de los ítems tiene cinco alternativas de respuestas. Lea con cuidado cada interrogante y marque con un aspa (X) solo una alternativa, que mejor describa su punto de vista. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas malas ni buenas.

Escala de valoración:

Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre = 5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores tienen conocimiento del organigrama de la Institución.					
2	En la Institución las diversas actividades se realizan con previa planificación.					
3	Usted recibió amplia información sobre los Manuales y Reglamentos de la Institución, cuando fue contratado.					
4	La información que recibió fue de utilidad.					
5	El espacio físico donde labora cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para realizar un trabajo efectivo.					
6	Los servicios higiénicos están limpios y abastecidos con los insumos necesarios, como jabón líquido, papel higiénico, papel toalla y otros.					
7	La remuneración que percibe por el trabajo que realiza en la Institución satisface las expectativas económicas que usted tiene.					
8	Hay incentivos económicos para el personal docente y administrativo, cuando se cumplen con las metas y objetivos planificados.					
9	El personal de la Institución cumple sus funciones de manera sostenible.					
10	Existe una planificación y organización en el trabajo que favorece la autonomía laboral.					
11	Existe libertad de acción y decisión para realizar el trabajo encomendado.					
12	Existe identificación y compromiso del personal de la Institución para resolver con eficiencia las actividades programadas.					
13	Usted cree que las labores que desempeña son de importancia para la Institución.					
14	Usted recibe capacitación para desarrollar competencias y efectuar su labor de forma eficiente en su área de trabajo.					
15	Usted se siente realizado profesionalmente cuando labora en la Institución.					
16	El jefe inmediato propicia de manera permanente el trabajo en equipo.					
17	El jefe inmediato se solidariza con su personal cuando cometen de manera involuntaria alguna equivocación.					
18	El jefe inmediato tiene un trato justo con todo su personal.					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 5. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS.

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO)

I. DATOS GENERALES

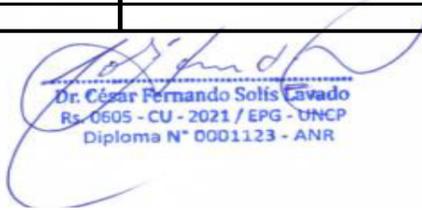
1. **Título de la investigación:** Habilidades sociales y clima organizacional según la percepción del personal docente y administrativo en el IESTP "Puerto Inca"- Huánuco 2023
2. **Autores de la investigación:** Marcos Antonio Juárez Velásquez y Marisela del Pilar Rivera Huamán
3. **Nombre del Instrumento:** Escala sobre Habilidades sociales y escala sobre Clima organizacional.
4. **Nombre del experto:** Dr. César Fernando Solís Lavado
5. **Área de desempeño laboral:** Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: **Si (X)** **No()**

Nombres y apellidos	César Fernando Solís Lavado
Dirección	Calle Alhelí N° 116, El Tambo, Huancayo
Título profesional/ Especialidad	Licenciado en Pedagogía y Humanidades, Especialidad Matemática y Física
Grado académico y mención	Doctor en Ciencias de la Educación.
Firma	


 Dr. César Fernando Solís Lavado
 R5-0605 - CU - 2021 / EPG - UNCP
 Diploma N° 0001123 - ANR

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** "Habilidades sociales y Clima organizacional según percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca -Huánuco 2023"
2. **Autores de la investigación:** Marcos Antonio Juárez Velásquez y Marisela del Pilar Rivera Huamán
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario
4. **Nombre del experto:** Jimmy Roshimber Bazan Rivera.
5. **Área de desempeño laboral:** Docente de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

	Criterios	Valoración		Observación
		Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X	
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X	
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X	
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X	
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X	

6. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: **Si (X) No()**

Nombres y apellidos	JIMMY ROSHIMBER BAZAN RIVERA.
Dirección	JR. MONZÓN 698 TINGO MARÍA
Título profesional/ Especialidad	ECONOMISTA
Grado académico y mención	DOCTOR EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
Firma	

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

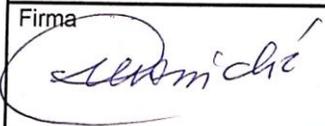
I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** "Habilidades sociales y Clima organizacional según percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca -Huánuco 2023"
2. **Autores de la investigación:** Marcos Antonio Juárez Velásquez y Marisela del Pilar Rivera Huamán
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario
4. **Nombre del experto:** Jimmy Roshimber Bazan Rivera.
5. **Área de desempeño laboral:** Docente de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios		Valoración		Observación	
		Si	No		
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: Si (X) No()

Nombres y apellidos	OCTAVIO CÉSAR MARIN CHAVEZ.
Dirección	JR. CABO BLANCO LT 12 MZ D URB. BUENOS AÑOS TINGO MARÍA
Título profesional/ Especialidad	ECONOMISTA
Grado académico y mención	DOCTOR EN MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE
Firma	

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** “Habilidades sociales y Clima organizacional según percepción del personal docente y administrativo del IESTP Puerto Inca -Huánuco 2023”
 2. **Autores de la investigación:** Marcos Antonio Juárez Velásquez y Marisela del Pilar Rivera Huamán
 3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario
 4. **Nombre del experto:** RUBEN ESPINOZA ROJAS
 5. **Área de desempeño laboral** Universidad Continental
- Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACION	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: **Si (X) No ()**

Nombres y apellidos	RUBEN ESPINOZA ROJAS
Dirección	JR. PEDRO RUIZ GALLO 159
Título profesional/ Especialidad	ESTADISTICO
Grado académico y mención	MAGISTER
Firma	

Anexo 8. BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS (SPSS 27).

*Datos_Habilidades_Sociales-Clima_Marcos_Marisola.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

17 : Clima_organizacio...

	Sexo	Edad	Hijos	E_civil	Tiempo_Institución	Cargo	Habilidades_sociales	Nivel_habilidades	D1Habilidades	D2Habilidades	D3Habilidades	D4Habilidades	Clima_organizacional	Nivel_clima	D1Clima	D2Clima	D3Clima	D4Clima	D5Clima
1	Masculino	52	4	Casado/a	24	Gestor ped...	48	Medio	15	14	9	10	47	Medio	14	6	8	12	7
2	Masculino	56	1	Casado/a	2	Docente	94	Alto	30	25	20	19	90	Alto	30	10	15	20	15
3	Femenino	56	2	Soltero/a	3	Administra...	85	Alto	29	20	19	17	73	Alto	26	3	11	18	15
4	Masculino	53	3	Casado/a	10	Docente	75	Alto	16	20	20	19	65	Medio	22	3	9	17	14
5	Femenino	44	2	Conviviente	4	Docente	67	Medio	21	14	18	14	56	Medio	21	5	9	12	9
6	Masculino	42	3	Conviviente	11	Administra...	72	Alto	11	23	20	18	46	Medio	17	4	5	13	7
7	Femenino	40	2	Casado/a	7	Gestor ped...	78	Alto	24	17	19	18	65	Medio	23	5	11	15	11
8	Masculino	56	2	Conviviente	8	Docente	66	Medio	23	15	15	13	63	Medio	22	6	10	13	12
9	Masculino	45	2	Conviviente	4	Docente	49	Medio	15	14	10	10	47	Medio	14	6	8	12	7
10	Femenino	52	3	Conviviente	8	Docente	61	Medio	16	16	16	13	52	Medio	18	6	9	13	6
11	Masculino	56	3	Conviviente	10	Docente	78	Alto	24	17	19	18	65	Medio	23	5	11	15	11
12	Masculino	60	2	Casado/a	7	Docente	65	Medio	11	23	17	14	45	Medio	16	4	5	13	7
13	Femenino	50	3	Conviviente	7	Docente	60	Medio	15	16	15	14	49	Medio	16	4	8	12	9
14	Masculino	48	3	Conviviente	14	Administra...	78	Alto	23	19	20	16	62	Medio	27	4	9	16	6
15	Masculino	40	2	Conviviente	1	Docente	75	Alto	16	20	20	19	65	Medio	22	3	9	17	14
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicon

Escribe aquí para buscar.

Resultado2_Correlación_Habilidades_clima16nov.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones
 Titulo
 Notas
 Conjunto de datos
 Estadísticos desc
 Correlaciones

```

/STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

→ **Correlaciones**

[ConjuntoDatos1] D:\ISTP - 23\UNIVERSIDAD CONTINENTAL\SEMINARIO III\UNIDAD III\Datos_Habilidades_Sociales-Clima_Marcos_Marisela.sav

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. Desviación	N
Habilidades sociales	70,07	12,544	15
Clima organizacional	59,33	12,350	15

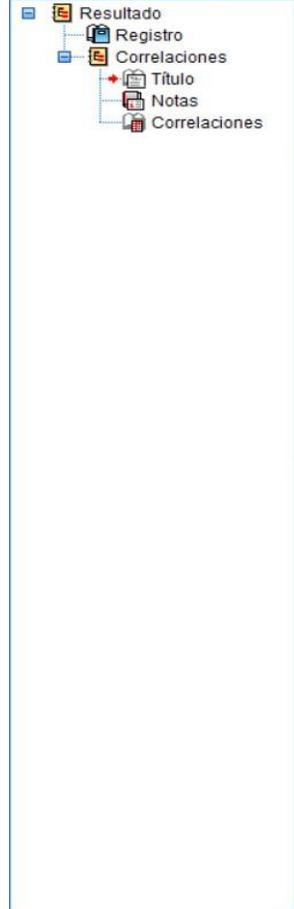
Correlaciones

		Habilidades sociales	Clima organizacional
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	1	,853**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	2202,933	1849,667
	Covarianza	157,352	132,119
	N	15	15
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,853**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1849,667	2135,333
	Covarianza	132,119	152,524
	N	15	15

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

IBM SPSS Statistics Proc

Escribe aquí para buscar.



```

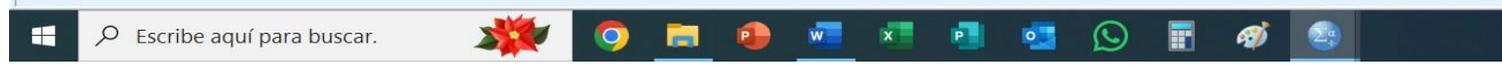
CORRELATIONS
/VARIABLES=Clima_organizacional D1Habilidades D2Habilidades D3Habilidades D4Habilidades
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

→ **Correlaciones**

Correlaciones

		Clima organizaciona l	Desarrollar a los demás	Resolución de conflictos	Liderazgo	Trabajo en equipo y colaboración
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,862**	,412	,559*	,647**
	Sig. (bilateral)		,000	,127	,030	,009
	N	15	15	15	15	15
Desarrollar a los demás	Correlación de Pearson	,862**	1	,080	,355	,363
	Sig. (bilateral)	,000		,776	,194	,183
	N	15	15	15	15	15
Resolución de conflictos	Correlación de Pearson	,412	,080	1	,662**	,686**
	Sig. (bilateral)	,127	,776		,007	,005
	N	15	15	15	15	15
Liderazgo	Correlación de Pearson	,559*	,355	,662**	1	,922**
	Sig. (bilateral)	,030	,194	,007		,000
	N	15	15	15	15	15
Trabajo en equipo y colaboración	Correlación de Pearson	,647**	,363	,686**	,922**	1
	Sig. (bilateral)	,009	,183	,005	,000	
	N	15	15	15	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



Anexo 9. FOTOGRAFÍA DEL TRABAJO DE CAMPO



