

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ANDRAGOGÍA



**HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA “JOSÉ
ANTONIO ENCINAS FRANCO” - CHAGLLA 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Ética y valores en educación

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ANDRAGOGÍA**

TESISTAS:

CCOA VELASQUE, Ciriaco
NAZARIO FIGUEREDO, Romel Wili
REYNA SANTOS, Sergio Omer

ASESORA:

Dra. BARRIONUEVO TORRES, Clorinda

HUÁNUCO, PERÚ

2022

DEDICATORIA

A nuestros padres, por su apoyo moral quienes con su enorme amor y sabiduría supieron darnos fuerzas para seguir adelante, a los amigos por su amistad sincera, respeto y consideración, que supieron escucharnos y entendernos sin importar nuestras creencias y posiciones.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A las autoridades académicas de la Segunda Especialidad de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco por brindarnos calidad y eficiencia académica institucional durante la permanencia de nuestros estudios.

A la Plana docente de diferentes áreas quienes con su abnegada labor nos formaron impartiendo una enseñanza de calidad durante el proceso de estudio, convirtiéndose así en profesionales exitosos para afrontar los retos que nos plantea del mundo de hoy.

A la Plana jerárquico, docentes y la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019, por permitirnos llevar a cabo el desarrollo de la investigación titulada: *“Habilidades interpersonales y clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019”*

A la Dra. Clorinda BARRIONUEVO TORRES por su acertado asesoramiento, el mismo que ha permitido desarrollar con eficiencia la presente investigación en tiempo real, superando limitaciones y situaciones negativas que ayudó supera con las estrategias de resiliencia.

A nuestra familia por su apoyo incondicional muy a pesar de las circunstancias en la que estamos viviendo actualmente en la región Huanuqueña, el Perú y el mundo, a causa de la pandemia por COVID – 19.

Los Autores.

RESUMEN

El propósito del presente estudio consiste en determinar de qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el Clima Organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019. En la presente investigación, la población estuvo conformado por 48 profesionales, es decir, el director, personal jerárquico, docentes y personal administrativo de la Institución Educativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019, de los cuales se tomó como muestra a 33 docentes de la misma institución, para la selección de la muestra se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico ya que no se ha dependido de ninguna probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación. El diseño al que pertenece el presente estudio es descriptivo - correlacional puesto que busca conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Referente a los métodos teóricos se empleó el método analítico – sintético, que basado en el razonamiento, parte de conocimientos generales y concluye en conocimientos específicos. Como técnica e instrumento de recolección de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario que fueron validados mediante juicio de expertos. El análisis de información obtenido se efectuó de manera cuantitativa, presentando los resultados en cuadros estadísticos y en gráfico de barras. Como resultado fundamental se ha determinado que las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

Palabras Clave: *Habilidades, interpersonales, clima, organizacional.*

ABSTRACT

The purpose of the present study is to determine how interpersonal skills are related to the Organizational Climate in teachers of the "José Antonio Encinas Franco" Alternative Basic Education Center - Chaglla 2019. In the present investigation, the population is made up of 48 professionals, that is, the director, hierarchical staff, teachers and administrative staff of the Educational Institution "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019, of which 33 teachers from the same institution were taken as a sample, for the selection of the sample, the non-probabilistic sampling technique was used since it has not depended on any probability, but on the causes related to the characteristics of the investigation. The design to which the present study belongs is descriptive - correlational since it seeks to know the relationship between two or more concepts, categories or variables in a particular context. Regarding the theoretical methods, the analytical-synthetic method was used, which based on reasoning, starts from general knowledge and concludes with specific knowledge. As a data collection technique and instrument, the survey and the questionnaire were used, which were validated by expert judgment. The information obtained was analyzed quantitatively, presenting the results in statistical tables and bar graphs. As a fundamental result, it has been determined that interpersonal skills are significantly related to the organizational climate in teachers of the "José Antonio Encinas Franco" Alternative Basic Education Center -Chaglla 2019.

Keywords: *Skills, interpersonal, climate, organizational*

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCION	viii

CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación	10
1.2. Formulación del problema de investigación general y específico	
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Formulación del objetivo general y específico	
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación	15
1.5. Limitaciones	16
1.6. Formulación de hipótesis general y específicas	16
1.7. Variables	17
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables	18

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas	26
2.3. Bases conceptuales	41
2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas y/o bases Antropológicas.	44

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Ámbito	45
3.2. Población	45
3.3. Muestra	46

3.4. Nivel y tipo de estudio	47
3.5. Diseño de investigación	48
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos	49
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	51
3.8. Procedimiento	52
3.9. Tabulación y análisis de datos	52
3.10. Consideraciones éticas	53
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	
4.1. Análisis descriptivo	55
4.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	66
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	
5.1. Discusión	77
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	82
ANEXOS	84
- ANEXO 01.- Matriz de consistencia	85
- ANEXO 02.- Consentimiento informado	86
- ANEXO 03.- Análisis de fiabilidad	90
- ANEXO 04.- Instrumentos	91
- ANEXO 05.- Validación de Instrumento por jueces	93
NOTA BIOGRÁFICA	103
ACTA DE DEFENSA DE TESIS	104
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA	105

INTRODUCCION

En la gestión de las organizaciones educativas uno de los factores más influyentes son las habilidades interpersonales cuyo impacto en el clima organizacional de los trabajadores puede ser positivo o negativo. A su vez, las relaciones interpersonales y el clima organizacional repercuten de forma favorable o desfavorable en la marcha de la institución. Según Berger (2008), el clima organizacional es el ambiente humano donde se desenvuelven los trabajadores; este clima influye para que el trabajador brinde sus conocimientos y habilidades. Los trabajadores suelen utilizar la palabra clima para referirse a su medio laboral (Chiang et al., 2010), en el cual pueden o no sentirse a gusto. Las relaciones interpersonales se refieren al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, los directivos, administrativos (Martínez et al., 2010). Tanto las habilidades interpersonales como el clima organizacional constituyen factores claves para la marcha de la institución educativa y es necesario conocer cómo se manifiestan y se relacionan al interior de esta.

Las habilidades interpersonales, se refieren a nuestras habilidades para entendernos con los demás.

El clima organizacional es el ambiente en que se encuentran los trabajadores en una organización, donde expresan que se relacionan con la motivación de los trabajadores.

El clima organizacional presenta un nivel negativo y positivo en cuanto a las preocupaciones que podamos manifestar, también incluye a la falta de respeto cuando tenemos una comunicación con algún miembro de la empresa donde se labora. La comunicación es muy importante en la vida del ser humano

ya que mediante esta podemos comunicar expresiones, ideas, necesidades y satisfacciones.

Por consiguiente, Los resultados de la investigación se dan a conocer a través del presente informe que tiene cinco capítulos fundamentales; los cuales son:

Capítulo I: En este capítulo tenemos los aspectos comunes del problema de investigación donde comprende: La fundamentación del problema, formulación del problema y objetivos, justificación, limitaciones y aspectos operacionales; trata de la formulación de hipótesis, variables, definición teórica y operacionalización de variables.

Capitulo II: Marco Teórico; aquí encontramos las bases teóricas, los antecedentes, las bases epistemológicas y bases conceptuales.

Capitulo III: Aquí encontramos la metodológica que se caracteriza por la población, nivel, métodos, técnicas y análisis de datos.

Capítulo IV: Discusión.

Capítulo V: Resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos como evidencias del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de la investigación

En la actualidad, a nivel del mundo se vive un proceso de variadas transformaciones aceleradas e imprevisibles donde las relaciones interpersonales son muy importantes puesto que a nivel de empresa u organizaciones de estas depende el nivel de productividad que se puede alcanzar (Dalton, Hoyle y Watts, 2007, p. 4). Por ejemplo, si como consecuencia de las buenas relaciones, se da un trato justo y equitativo al personal, este se esforzará por coadyuvar al cumplimiento de las metas individuales y corporativas. En las organizaciones educativas, la constante comunicación interpersonal hará que el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos se relacionen y puedan establecer puntos de vista y criterios comunes que beneficien a la institución y al servicio que esta ofrece a la comunidad. La comunicación, cuando es competente, “favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales competentes” (Wiemann, 2011, p. 20). En el trabajo, las buenas relaciones favorecen la satisfacción de necesidades básicas de cada individuo y las de sus compañeros. Por ello es necesario que se definan y describan con exactitud las variables estudiadas en esta investigación, pues se trata de construir habilidades interpersonales para que exista un clima saludable en las organizaciones educativas. Se trata de contribuir a un mejor desarrollo institucional, de modo que la organización cumpla con sus objetivos y metas institucionales, atienda las demandas de la comunidad y brinde un servicio de calidad, necesario para el desarrollo del país.

Por otro lado, actualmente, es necesario también que las organizaciones se preocupen por conocer e investigar sobre el clima organizacional, puesto que el comportamiento de los individuos en la organización genera muchas veces un ambiente que afecta tanto a estos como a los objetivos de la misma. El clima organizacional ejerce una influencia directa en la conducta y el comportamiento de los distintos agentes que laboran en ella, por consiguiente, determina la forma en que el trabajador percibe y realiza su trabajo, su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta en la labor que desempeña (Garza, 2010, p. 8).

En la gestión de las organizaciones educativas uno de los factores más influyentes es el clima organizacional, cuyo impacto en las relaciones interpersonales de los trabajadores puede ser positivo o negativo. A su vez, el clima organizacional y las relaciones interpersonales repercuten de forma favorable o desfavorable en la marcha de la institución.

Según Berger (2008), el clima organizacional es el ambiente humano donde se desenvuelven los trabajadores; este clima influye para que el trabajador brinde sus conocimientos y habilidades. Los trabajadores suelen utilizar la palabra clima para referirse a su medio laboral (Chiang et al., 2010), en el cual pueden o no sentirse a gusto. Las relaciones interpersonales se refieren al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, los directivos, administrativos (Martínez et al., 2010). Tanto el clima organizacional como las relaciones interpersonales constituyen factores claves para la marcha de la institución educativa y es

necesario conocer cómo se manifiestan y se relacionan al interior de esta. Por tal razón surgió la necesidad de llevar a cabo el presente estudio titulado: “Habilidades interpersonales y clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco”, Chaglla – 2019” dado que en dicha institución existe falencia en lo que corresponde a las habilidades interpersonales y clima organizacional, es decir el clima organizacional necesita ser fortalecido, el estilo de autoridad genera desconfianza, libertinaje y desconsideración, en otros términos, el respetar y entender a los demás, como también afrontar diferentes situaciones en el transcurso de la vida son habilidades Interpersonales que no se manifiestan de una manera constante en los docentes del C.E.B.A. “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019, así también la poca adecuación a los cambios tecnológicos, el agradecimiento y apoyo, la no recompensa al buen desempeño laboral son elementos que se manifiestan desfavorablemente en el Clima Organizacional de la mencionada institución.

El clima organizacional es un factor de influencia en la productividad y motivación por lo cual existen varias teorías científicas que pueden ayudar a mejorarla. Así mismo los aportes teóricos de las habilidades Interpersonales disminuyen conflictos y facilitan las satisfacciones en las instituciones.

Se llega a observar que en muchas ocasiones las habilidades interpersonales no son armónicas, exitosas y eficientes; notándose la falta

de a la asertividad, empatía y autoestima. Todo esto trae como consecuencia que no llegan a expresar sus deseos, opiniones, sentimientos de una forma adecuada ante la situación en la que se encuentra el docente.

Así con esas actitudes, no mejorarían sus relaciones interpersonales, ni se sentirían bien, obteniendo lo que quieren y consiguiendo que los demás no les impidan lograr sus objetivos. Además, no observamos un clima organizacional favorable en la institución educativa. El clima organizacional ha sido un factor de estudio que es abordado por diversas perspectivas, se refiere a lo que experimentan los trabajadores en este caso los docentes del centro de educación básica alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019; es decir, se trata de sus percepciones, sentimientos y conductas observadas, que pueden ser temporales, subjetivos e incluso sujetas a la manipulación por las figuras de autoridad (Directivos y Administrativos).

En estos tiempos el clima organizacional y las habilidades son un tema de vital importancia del centro de educación básica alternativa, para el desarrollo y buen desempeño laboral, ya que tener un continuo conocimiento sobre el ambiente de trabajo y de los docentes, los procesos de eficacia y eficiencia suelen mejorar considerablemente.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema General:

¿De qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019?

1.2.2. Problemas Específicos:

- ¿Qué relación existe entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019?
- ¿Qué relación existe entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019?
- ¿Qué relación existe entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019?

1.3. Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo General:

Determinar de qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el Clima Organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar qué relación existe entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco”-Chaglla 2019.
- Determinar qué relación existe entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.
- Determinar qué relación existe entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

1.4. Justificación

Importancia: Es importante porque se tendrá claro de qué manera las habilidades interpersonales se relación con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “José Antonio Encinas Franco”-Chaglla 2019, esta información será valiosa a futuro ya que ayudará a tomar acertadas decisiones futuras en base al mejoramiento de la institución.

Impacto: Este trabajo tiene como finalidad tener respuestas a la significativa pregunta de investigación haciendo uso de las variables directamente. Por ejemplo, las habilidades interpersonales disminuyen conflictos y facilita un trabajo en grupo, favoreciendo un adecuado clima organizacional.

Aporte: Los resultados que se obtengan de la investigación se utilizarán para otras investigaciones que necesiten profundizar el tema mencionado.

1.5. Limitaciones

- Escasez de trabajos de investigación en el ámbito local, regional y nacional referentes a la temática de estudio.
- Dificultad para la aplicación de los instrumentos producto del confinamiento y la pandemia por COVID - 19, puesto que los estudiantes en su mayoría no cuentan con línea de internet.
- Reducida generalización de los resultados, que sólo serán válidos para una realidad en particular, es decir no podrá ser generalizada pero sí debe ser tomada en cuenta para estudios similares como marco de referencia y antecedente de investigación.
- La población no es numerosa, por lo que se ha optado por el muestreo no probabilístico.
- Falta de interacción fluida y permanente con los investigados e involucrados del estudio, toda vez que la mayoría de personal directivo, administrativo y estudiantes se encuentran trabajando de manera virtual o remota.

1.6. Formulación de hipótesis general y específicas

1.6.1. Hipótesis General

Hi: Las habilidades Interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

Ho: Las habilidades Interpersonales no se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Ha1: Existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

Ha2: Existe relación significativa entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

Ha3: Existe relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

1.7. Variables

- **Variable X**
 - Habilidades Interpersonales.
- **Variable Y**
 - Clima Organizacional
- **Variable Interviniente**
 - Edad
 - Sexo
 - Tiempo laboral

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
VARIABLE (1) HABILIDADES INTERPERSONALES	Asertividad.	Expresa oposición, Afecto de acuerdo a sus intereses y objetivos personal, respetando el derecho de los otros.	Cuestionario
	Empatía	Es capaz de entender emocionalmente a las personas.	
	Autoestima	Está preparado para diferentes situaciones que debe afrontar en el transcurso de la vida.	
VARIABLE (2) CLIMA ORGANIZACIONAL	1. Apertura a cambios tecnológicos	Adecuación a los cambios	Cuestionario
	2. Recursos humanos	Grado de estructura que impone el puesto	
	3. Comunicación	Consideración de agradecimiento y apoyo	
	4. Motivación	Tipo de recompensa	
	5. Toma de Decisiones	Autonomía individual	
VARIABLE INTERVINIENTE			
EDAD	Edad cronológica	Años	Cuestionario
SEXO	Género	Masculino Femenino	Cuestionario
TIEMPO LABORAL	Año de servicio	< 5 años 5- 10 años > 10 años	Cuestionario

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Habiendo realizado visitas a las bibliotecas virtuales de la UNHEVAL, de la Universidad de Huánuco y otras instituciones pertenecientes a la ciudad y otras regiones, se han encontrado investigaciones relacionados al tema de estudio conforme se detalla a continuación:

a) Internacionales

Mejía, M. (2015) En su tesis magistral *“Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa”*, realizado en la Universidad Autónoma de Querétaro, en mayo del 2015, con el objetivo de Identificar las relaciones entre los principales factores del clima organizacional. Siendo una herramienta clave para crear la ventaja competitiva en cuanto a la calidad de su servicio. En todo trabajo debe implicar un alto grado de compromiso, el cual puede ser logrado a través de un clima laboral de la dirección hacia sus trabajadores. La metodología que se enmarca en este estudio es de naturaleza no experimental, es también conocida como Ex Post Facto, o término que proviene del latín y significa después de ocurrido los hechos. El tipo de estudio es de tipo descriptivo, transversal de campo y correlacional. El instrumento que se utilizó fue la de cuestionario para una población de 30 colaboradores del CENDI, siendo docentes, personal administrativo y de intendencia. La presente investigación concluye en la importancia de un buen clima laboral ya que como pudimos observar va muy de la mano con el compromiso en la organización, por lo que se tiene que trabajar en el clima

de la institución para tener personas más comprometidas a la institución. Se tiene que trabajar más en los factores de condiciones físicas, reconocimiento y liderazgo; son las que dan parámetros para seguir trabajando con más compromiso para que genere un ambiente motivacional.

Mena, E. (2013), con el tema de estudio titulado "*La Relación interpersonal docente estudiante en la educación superior*". Tesis para optar el grado de doctora presentando en la Universidad de Málaga, España. Tuvo como propósito saber y hacer un análisis de la existencia de conjeturas en cuanto a la viabilidad del docente obedeciendo la parte del conocimiento educativo que este enseñe. Para este estudio se empleó un enfoque mixto, cualitativo de tipo fenomenográfica y cuantitativo de tipo aplicada y metodológica. La muestra estuvo conformada por 4100 sujetos de estudio, 2594 mujeres y 1506 hombres egresados de la Universidad de Málaga de los años 2009 al 2010. Se utilizó el instrumento cuantitativo del cuestionario QTI (Questionnaire on Teacher Interaction) la cual está compuesta por ocho escalas o sectores interpersonales, liderazgo, incertidumbre, apoyo, insatisfacción, comprensión, sanción, libertad e inflexibilidad; y como técnica la encuesta, además, se utilizó el instrumento cualitativo de cartas y entrevistas. Se concluye cuantitativamente que existen desigualdades en la relación interpersonal que sucede en el aula basándose en el tipo de conocimiento que el sujeto de estudio posea y cualitativamente se concluye que a partir de las entrevistas y percepciones de los docentes entrevistados y caras de los alumnos que expresan a sus mejores profesores, son un

instrumento que evidencian las dimensiones y nivel principal de acuerdo al área de conocimiento del docente.

Escalona, E. (2015), en la investigación titulada "*Las relaciones de aula y su incidencia en el rendimiento académico en contextos universitarios chilenos*". Tesis para optar el grado de doctor en ciencias de la educación, presentada en la Universidad de Burgos, España. Tuvo como objetivo establecer la apreciación de las relaciones interpersonales del contexto educativo en los profesores en cuatro niveles de análisis, si existen discrepancias al momento de apreciar las relaciones interpersonales del contexto educativo entre los profesores y alumnos, el trato que se da entre apreciación de las relaciones interpersonales del contexto o circunstancia educativa y el rendimiento académico en los estudiantes y las discrepancias que existen en las relaciones interpersonales en la función a la asignatura, género y edad. Para esta investigación se empleó un método cuantitativo, con una muestra de 719 estudiantes universitarios 438 mujeres y 281 hombres de distintas escuelas de pedagogía de la Universidad de Playa Ancha Valparaíso Chile y 25 profesores de la misma universidad. Se utilizó un instrumento de relaciones interpersonales de MISE-R y como técnica el cuestionario además de llevo a cabo un muestreo no probabilístico con intención. Se llegó a la conclusión de que los niveles óptimos de exigencia en los planes de análisis de la calidad de los docentes no son logrados o alcanzados además de tampoco lograr alcanzar los niveles óptimos de exigencia en un plan de exigencia en el plan de análisis de la calidad docente ya que el rango promedio en los profesores generalmente en la escala de

relaciones interpersonales es mayor al nivel de apreciación de los estudiantes, que la variable genero causa diferencias significativas en la interacción instrucciones.

b) Nacionales

Jáuregui, S. & Machuca, E. (2015), en su tesis titulado *“Relaciones interpersonales entre docente-alumno(a) en la facultad de trabajo social de la UNCP”*. Tesis para optar el Grado de Magister en trabajo social, presentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Tuvo como propósito conocer las relaciones interpersonales entre docente-alumno(a) en la Facultad de Trabajo social de la UNCP-2015. Se empleó una metodología mixta de tipo descriptiva porque se quiere conocer como son las relaciones interpersonales entre docente-alumno, utilizó como tipos de método el analítico-sintético y el científico de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 103 estudiantes del I al X semestre académico 2015-11 y 22 docentes de la facultad de trabajo social. Para tal efecto se aplicó la técnica de la encuesta y la entrevista y como instrumento el cuestionario conformada por un total de 20 preguntas y la guía de entrevista. Se concluye que las relaciones interpersonales entre docente-alumno(a), es regularmente inadecuado.

Tapullima, J. & Reategui, Y. (2017), en su investigación titulada *“Autoestima y relaciones interpersonales en estudiantes del tercer al quinto nivel de estudios Facultad de Enfermería Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – 2017”*. Tesis para optar el Grado de Magister,

presentada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Tuvo como objetivo principal determinar la asociación entre la autoestima y las relaciones interpersonales en estudiantes del tercer al quinto nivel de estudios de la Facultad de Enfermería. Se desarrolló bajo la metodología cuantitativa y de diseño no experimental de tipo correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 115 estudiantes, de diferentes edades, ambos sexos, con matrícula regular 2017- I. Para esta investigación se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, como instrumento de recolección de datos se administró el test de autoestima de Rosenberg y test de relaciones interpersonales y como técnica se empleó la encuesta. Los resultados obtenidos indicaron que el 115 (100%) de estudiantes, 78.3% (90) presentan autoestima alta, 20.9% (24) autoestima media y 0.9% (1) autoestima baja; 90.4% (104) tienen relaciones interpersonales buenas y 9.6% (11) tienen relaciones interpersonales malas. Por lo que se concluyó que los estudiantes se sienten capaces de dominar el medio ambiente y tener buenas relaciones interpersonales, porque presentan alto grado de valoración positiva medida por su autoestima.

Alarcón, J. (2017), en la investigación titulada *“Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, Distrito de cerro Colorado, ámbito de la unidad de Gestión educativa local Arequipa norte – 2017”*. Tesis para optar el Grado de Magister, presentada en la Universidad Nacional de San Agustín. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones

Educativas nombradas; metodológicamente, es una investigación de tipo no experimental, cuantitativa y descriptiva correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicado una sola vez, información que se procesó mediante el programa estadístico. Se concluye que existe correlación alta.

c) Locales

Palomino H. (2017), en su estudio titulado Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco, presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas de nivel secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, en el año 2017. Métodos. El estudio fue de enfoque cuantitativo, aplicada, de tipo descriptivo correlacional con 86 docentes seleccionados por muestreo probabilístico aleatorio simple, quienes respondieron una entrevista y dos escalas: una del clima organizacional y otra de desempeño docente, previamente validados y fiabilizados. Se aplicaron las consideraciones éticas de la investigación. En el análisis inferencial se utilizó la prueba *Rho de Spearman* para un $p \leq 0,05$. Resultados. Se estableció relación moderada, directa, positiva y significativa entre las dimensiones del clima organizacional: el ambiente docente, manejo de conflictos, liderazgo, relaciones sociales y equilibrio emocional con el desempeño docente ($r_s = 0,45$, $r_s = 0,45$, $r_s = 0,44$, $r_s = 0,42$ y $r_s = 0,42$ respectivamente) ($p < 0,05$). Fue la correlación baja positiva,

directa y significativa entre las siguientes dimensiones: nivel de comunicación y estilo gerencial con el desempeño docente ($r_s = 0,35$ y $r_s = 0,33$ con $p \leq 0,05$), por lo que se rechazaron las hipótesis nulas, arribó a las siguientes conclusiones. Existe relación directa, positiva y significativa de nivel moderado entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Huánuco durante el 2017 ($r_s = 0,44$ y $p < 0,05$). Entonces se asume que mientras el clima organizacional se torna favorable, también; se incrementa el buen desempeño de los docentes.

Rojas (2018) en su tesis de maestría en gestión pública de la UCV, orientada a estudiar el clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco 2018, Huánuco Perú. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformado por 210 trabajadores. Los resultados señalan que existe correlación significativa entre los temas de estudio. Por tanto, al mejorar una de las variables, se verá el impacto en la otra variable, la misma que debe ser evaluada por los gestores para tomar decisiones acertadas que permita mejorar el clima, trabajo en equipo, fortalecer la cultura organizacional, de esta manera los trabajadores se integren al equipo y aporten con sus habilidades destrezas en la solución de problemas, además del cumplimiento de objetivos e incrementar el desempeño que beneficiará a los ciudadanos.

2.2. Bases Teóricas

A) Habilidades Interpersonales.

Las habilidades interpersonales son denominadas habilidades humanas y se manifiestan en entornos personales u organizacionales (Dalton, Hoyle y Watts, 2007, p. 2). Hacen mención al vínculo del líder con sus trabajadores y dirigentes con subordinados. Si se encuentra un ambiente o clima laboral inadecuado, los individuos sentirán desagrado (Martínez, 2008, p. 32) y sus relaciones personales se desgastará. El uso de las habilidades interpersonales en un centro educativo interviene de manera eficaz o perjudicial en el logro de los propósitos institucionales, por lo tanto, es fundamental desarrollar capacidades sociales de manera positiva mediante un liderazgo participativo y democrático de todos los involucrados, aceptando cargos con responsabilidad dentro de una estructura organizativa en el contexto de respeto mutuo entre el personal, sin distinción de cargos o jerarquías. El capital humano es un factor principal del progreso de una organización. Dentro del campo educativo, las relaciones interpersonales no escapan de las correlaciones más empleadas como son las laborales, interpersonales y humanas, permitiendo cargos al personal que se maneja dentro de este entorno. De esta manera las relaciones humanas se convierten en instrumentos que la organización utiliza para que los docentes, la comunidad circundante, representantes, estudiantes, padres, personal administrativo y de ambiente se relacionen de manera eficaz. En las instituciones, las interacciones interpersonales que se utilizan van conducidas específicamente al dialogo, como elemento que posibilita el cambio de información o de ideas.

✓ ***Conceptualización de habilidades interpersonales.***

Es una estrategia para poseer relación mutua entre uno o más individuos dentro de un entorno laboral que origina confianza y, por consiguiente, entra en la vida del sujeto al mismo tiempo que permite que este otro individuo entre en el suyo. La habilidad interpersonal es un medio que permite interactuar de forma dinámica, que implica ajustes continuos y adaptación entre individuos. El proceso de vincularse interpersonalmente con los demás, es un secreto fundamental para las relaciones saludables que ayuden al desarrollo personal, al crecimiento de la confianza propia mediante la aceptación, y una contribución beneficiosa a través de la responsabilidad distribuida con los demás.

Silviera, (2014) define a las habilidades interpersonales como: *aquellas que nos permiten tener vínculos y relaciones estables y efectivas con las personas. Su desarrollo implica la capacidad de reconocer nuestras emociones y las de los demás, así como la posibilidad de saber regularlas en las relaciones con los otros.* Es decir, es el conjunto de intercambios entre uno o más individuos que constituyan una relación eficiente para la expresión de control, funcionamiento y expresión de emociones y habilidades sociales, enmarcadas en la comunicación, sentimientos y opiniones. Además, las relaciones personales son el inicio de oportunidades, entretenimientos y diversiones de todos los individuos, es considerado una fuente de enseñanza, por lo que, en diferentes oportunidades puede incomodar o disgustar a los demás, estos intercambios son un magnifico medio de trato personal, pautas de comportamiento social, satisfacción de la

curiosidad y desarrollo personal, puesto que otros individuos son fuente interminable de información, cambio de impresiones y sorpresas al igual que las opiniones. En los ambientes laborales, la sociedad y comunidad, están en constante relación con otros individuos, con las que deben aprender a relacionarse de manera pacífica y armónica. Desde la perspectiva laboral, las capacidades de vínculos humanos favorecen la eficiencia y mejoran la adaptación a los cambios en el desarrollo de los propósitos organizacionales (Dalton, 2007). Las relaciones interpersonales hacen mención al acuerdo mutuo del dialogo del personal con el personal directivo, administrativo y compañeros; en otras palabras, con otros trabajadores del entorno laboral (Martínez et al., 2010, p. 32). Cuando el entorno laboral es apropiado, el trabajador se sentirá cómodo, esto recae en el sujeto como en su labor y, sin duda, en el modo de cómo se interrelacionará con ellos.

✓ ***Factores que Intervienen en las habilidades Interpersonales***

Según Admot (2010), manifiesta los factores fundamentales que toman importancia dentro de las interrelaciones personales, como son:

a) La personalidad. Se define como el conjunto de modos en que una persona se relaciona y reacciona con otros individuos, este concepto hace alusión a un método dinámico que determine el progreso y desarrollo de todo el sistema psicológico de un individuo. Menciona entonces que, en lugar de mirar a la persona por partes y fracciones, la personalidad es el total del sujeto.

b) Los valores. Establece creencias generales de una manera específica del estado o comportamiento final de la realidad, en otras palabras, implica tener concepciones de lo que es conveniente o no en un individuo. Tienen un argumento principal que es el de la intensidad, esta cualidad específica cuán importante es la distribución del valor.

c) Las actitudes. Son afirmaciones para manifestar nuestros sentimientos, que pueden ser negativo o positivo en relación con individuos u objetos. El propósito fundamental es expresar como actúa la persona sobre distintas situaciones, no compone un sinónimo de los valores, ya que la conducta determina afecto, comportamiento y cognición.

d) Habilidades sociales. Son aspectos de la persona como pensamientos creencias. se refiere a la habilidad para actuar socialmente, compartiendo el movimiento y el cambio de una cultura o una sociedad concreta dentro de la realidad. Así mismo se comprende que una habilidad social es parte de un conjunto de habilidades y capacidades generales y diversas como también específicas, las cuales sirven para entrar en una relación o contacto con otra persona y sirve también para resolver situaciones problemáticas correspondientes a las relaciones interpersonales, como situaciones socioemocionales; estos suceden, desde las habilidades básicas, hasta las habilidades avanzadas y habilidades instrumentales. (Goldstein, 1989).

✓ **Dimensiones de las habilidades interpersonales:**

Las dimensiones de las habilidades interpersonales son:

a) Asertividad

Rich y Schioeder (1976) definen la conducta asertiva como: «*La habilidad de buscar, mantener o mejorar el reforzamiento en una situación interpersonal a través de la expresión de sentimientos o deseos cuando esa expresión se arriesga a la pérdida de reforzamiento o incluso al castigo*» (p. 1082).

- La persona que es asertiva es aquella que manifiesta sus interés y punto de vista sobre algún tema o decisión.
- Las características de una persona asertiva es evadir conflictos.

b). Empatía

La empatía es la actitud que tiene una persona para reconocer las emociones en los demás, es decir, es la capacidad de comprender los sentimientos de los otros y poder leer sus mensajes no verbales (Goleman, 1995, p. 54).

“La Empatía está condicionado por la interacción muy compleja entre ambos factores. El desarrollo de la neurociencia, permite afirmar que la fase cognitiva de la empatía es más susceptible de ser enseñada mediante la formación disciplinar en cooperación con la formación pedagógica, pero no ocurre lo mismo con la empatía afectiva” (Ramos,2019)

- La empatía es poder comprender la forma emocional de las demás personas, esta cualidad es la clave del éxito referente a las relaciones interpersonales.
- Cuando una persona no es empática entonces no podrá comprender las emociones de la otra persona.

c) Autoestima

Según McKay y Fanning, (1991) la **autoestima** es aquello que nos impulsa hacia la libertad, analizando objetivamente nuestras creencias básicas, modificando paso a paso las más negativas y escapando así de una prisión autoimpuesta hacia una vida más libre y satisfactoria.

La autoestima es muy importante en la vida del ser humano ya que este influye mucho en el valor que nosotros nos damos, sobre todo en el desempeño del tema académico. Rice define la autoestima como la consideración que tenemos de nosotros mismos. Rice es conocido como el vestigio del alma. Naranjo en el año 2017 nos dice que el “yo” personal va evolucionando de acuerdo a los logros y éxito que tenemos.

✓ **La asertividad y la empatía como unas habilidades para mejorar las relaciones**

Según estudio, las relaciones pueden verse afectada por las capacidades en el ámbito familiar, maritales o de trabajo. Blach, W. en el año 2003 no dice que para poder vender ideas de productos o

servicios se necesita poder conocer los sentimientos de la demás persona sin omitir nuestras propias convicciones.

✓ **Proceso de socialización de las habilidades interpersonales**

En el ámbito familiar es el grupo donde van a ir variando la conducta social, los valores y las creencias, todo esto influye en la personalidad de la persona (1er eslabón).

Pedersen en el año 2012 de su libro “La incorporación del niño al sistema escolar” en la p.245 nos dice que este permite desarrollar las habilidades complejas y extendidas. (2do eslabón).

En el 3er eslabón se da la conexión con el grupo de acuerdo a la relación con los pares, la interacción que se tenga con sus iguales va a causar daños cuando se trata de la conducta del niño.

Las amistades son una influencia para poder formar su imagen propia. Natiello, en el año 2011, nos dice que el adolescente ya se puede reconocer a sí mismo y a las demás personas, quien puede criticar o enjuiciar la educación social.

✓ **Habilidades interpersonales: el arte de relacionarse bien con los demás.**

El poder convivir con la demás persona es un factor importante para poder bienestar emocional.

Los gestos, las conductas, los sentimientos y actitudes son las habilidades que tiene la persona para poder resolver los problemas de los demás. Todos los elementos de conducta nos ayudan estar en sociedad y poder relacionarnos más fácilmente.

✓ **Teoría de habilidades sociales**

a). Teoría de Rogers y Maslow: “Teoría del yo”

Abraham Maslow nos dice que la psicología humanista, el conductismo y el psicoanálisis constituye la 3ra fuera de la psicología estadounidense.

Rogers creyó que cada ser humano creaba su propia personalidad de acuerdo a los objetivos que tiene como es el de ser feliz y poder auto realizarse. Maslow nos dice que hay 16 características que presenta el autor para tener un punto de vista ante la vida , la independencia , la creatividad , entre otros.

b). Teoría de Inés Monjas: “Teoría de competencia personal y social”

Las experiencias de aprendizaje ayudaran al de las habilidades de las personas, estas experiencias no siempre nos llevasen a actuar de buena manera. Las habilidades interpersonales cumplen el rol de conocimiento social y conocimiento de habilidades que se utilizan para poder relacionarse con los demás.

c) Teoría de Elena Cisneros: “Teoría del desarrollo moral”

La necesidad de responder a las dificultades encontradas en los procesos de evaluación, diagnóstico e investigación se relaciona

con los procedimientos y carencia de instrumentos que permite una aproxima con real frente a las características psicosocial de las personas en las diferentes etapas de su vida.

Método: La medición de habilidades interpersonales Hernández (1996) se hizo para poder ajustar el instrumento cuantitativo.

Procedimientos: Este procedimiento consta de tres etapas: construcción del instrumento, validación Social del Instrumento, Validación Factorial y confiabilidad del Instrumento.

d). Teoría de Pestalozzi: “Pedagogía naturalista” principios pedagógicos.

Naturalidad:

Pestalozzi indicó que solo la educación podía realizarse conforme a una ley (armonía con la naturaleza). De este principio se deriva la necesidad de libertad en la educación del niño, es necesario que esté libre, para que pueda actuar a su modo en contacto con todo lo que le rodea (ambiente)

Educación Elemental: Debía partir de la observación de las experiencias, intereses y actividades educativas; de no enseñar nada que los niños no pudiesen ver (idea tomada de Rousseau) y consideró que la finalidad principal de la enseñanza no consistía en hacer que el niño adquiere conocimientos y aptitudes, sino en desarrollar las fuerzas de su inteligencia, dividiendo aquella en forma gradual, de acuerdo a su evolución y donde se tomará en cuenta al individuo como una unidad de inteligencia, sentimiento y moralidad; y

que cualquiera irregularidad en estas características, conlleva a la nulidad de una educación integral.

B) Clima organizacional

El ambiente o clima laboral, compone uno de los elementos fundamentales, no sólo en el desarrollo de gestión y organizativo, también en el cambio organizacional. Son diversos los elementos que constituyen el clima organizacional y también las actividades de los profesores y directivos que muestran actitudes negativas y positivas; aquello debe estar en relación con las bases que sostiene la educación. Todas estas características tienen que ser examinadas desde un enfoque globalizador, que se interpreta en las percepciones, del mismo modo el concepto que para ellos tiene el laborar en situaciones que la institución ofrece (Chiavenato, 2000, p. 68).

El clima organizacional es la herramienta que se basa en la opinión de los trabajadores en base a los procesos de recursos humanos.

Es el nombre que se le da al ambiente que genera un grupo la cual se le relaciona con la motivación de los trabajadores.

Domínguez en el año 2014 nos dice que en el clima organizacional existe niveles negativos y positivos en las cuales se muestra seguridad o inseguridad al decir nuestro sentimiento o dialogar sobre las cosas que nos preocupan.

✓ **Conceptualización de clima organizacional**

El clima organizacional simboliza la identidad de una organización, y señala de manera precisa las características motivacionales del entorno organizacional y es fundamental conceptualizar para determinar los aspectos del clima organizacional. Según Guillén, Gala & Velázquez (2000) citado en Salazar, Peña, Ceja & Del Río (2015) y desde una avanzada percepción de la organización como sistema, el clima es una existencia indispensable, ya que emerge de los vínculos existentes a través de los distintos subsistemas (internos), entre la persona y el entorno. Según Chiavenato (1994) el clima organizacional está compuesto por objetivos, reglas y cualidades, de manejo de la institución; aquello facilita distinguir a las organizaciones entre sí. Los climas identificados por la solidaridad y compromiso mediante el sentido comunitario y miembros pueden convertirse en buenos resultados. El entorno interno positivo entre los miembros de una organización, está íntimamente unido al nivel de motivación, características de la organización que desatan grados motivacionales entre los miembros. Forehand y Gilmer (1993) citado en Salazar et al. (2015) el clima organizacional como el conjunto de aspectos estables que detallan una organización, la diferencian de otra e interviene en la conducta del individuo que la conforman. El Clima Organizacional orienta el estilo de la organización, los individuos que lo constituye y cómo distinguen la organización, es un entorno creado por organizaciones y fuerzas del exterior que logran intervenir en su proceso y desenvolvimiento por el cual las personas interpretan y estructuran sus afectos sensoriales con

el objetivo de otorgarle un significado a su entorno laboral (Robbins, 1999). El Clima organizacional está compuesto por variables, tales como estructura, entorno social y físico, aspectos de sus integrantes y conducta, que proponen una visión completa de la organización (Rodríguez, 1995). El clima organizacional es conceptualizado como un conjunto de características del entorno laboral (Hall, 1996), de apreciaciones que el empleador tiene de los procesos y sistemas organizacionales (Goncalves, 2000) y de las relaciones a través de aspectos organizacionales y propios que perjudican, directamente o indirectamente, las conductas de los individuos dentro de una organización. Al mismo tiempo, las actitudes organizacionales son la respuesta directa a las condiciones organizacionales y actitudes administrativas (Brunet, 1999).

✓ **Dimensiones y medida del clima organizacional.**

a) Apertura a cambios tecnológicos

Cuando se refiere a cambios tecnológicos nos habla de prácticas no convencionales a través de la tecnología como por ejemplo la educación a distancia, continua, desarrollo de instrucciones y docencia no convencional.

b) Recursos humanos

En una organización lo que los une es el propósito que tienen las personas de dicho grupo, donde cada colaborador tiene un rol por cumplir y todo tienen un objetivo en común.

Al grupo de personas desde el siglo XX que forman una organización se le conoce como recurso.

Farias en el año 2015 nos dice que los gestores de recursos humanos son los encargados de ver el valor añadido de cada trabajador para dicha empresa.

c) Comunicación

La comunicación se da para poder tener resultados positivos entre satisfacciones y necesidades de acuerdo a un dialogo. Bartolí en el año 1992 en “la organización comunicante” nos dice que las características de la comunicación son evolutiva, abierta, flexible y atorresponsabilizante energética.

d) Motivación

La motivación es una influencia que tenemos sobre la conducta de las personas de nuestro entorno.

e) Toma de decisión

Es cuando se tiene que tomar la decisión de escoger entre 2 opciones, como toma decisión va a tener una importancia en nuestra vida. En el caso de los administradores el tomar una decisión es una gran responsabilidad. En un grupo cuando se quiere tomar una decisión tienen que estar todos de acuerdo

Mientras tanto el tomar una decisión es el primer paso para la planeación y más cuando se hace de manera rápida o realizándolo en pocos minutos.

✓ **Beneficios de un buen clima organizacional**

(Satisfacción y rendimientos)

(Rodríguez, 2006) nos indica:

- Se identifica más rápido las percepciones que tienen los empleados en el entorno laboral, se tiene también un acceso más relevante y rápido.
- Se presentarán los datos que apoyan los formatos de la administración y que dejara planificar mejores estrategias.

✓ **Clima organizacional y Estilo de gestión**

Se le define al clima organizacional como percepciones indirectas o directas de las personas enfocado en el ambiente laboral en el cual trabajan las personas y que se piensa que dicho ambiente influye mucho en las conductas y motivaciones.

De acuerdo a (Goleman, 2002), "Por lo general, el mejor y más efectivo de los líderes...posee la habilidad para cambiar de estilo dependiendo de la situación".

✓ **El impacto en la Cultura Nacional en la administración del comportamiento organizacional.**

Se le denomina cultura de trabajo a los comportamientos o valores de la cual se caracteriza el ambiente de trabajo, dichos normas y valores de comportamiento se usan para poder tomar decisiones y poder hallar cual es la relación entre las personas.

✓ **Determinantes del clima organizacional**

El estilo de gestión se determina para el clima organizacional. El estilo que usa los administradores es el causante de afectar al clima

organizacional que se refleja en sus subordinados y todo este clima va a recaer y afectar en el desempeño laboral.

✓ **Causas de conflicto organizacional**

La causa que origina el conflicto en la organización es por las responsabilidades, por no haber comunicación, burocracia en reglas, incompetencia, falta de condiciones de trabajo adecuado, falta de motivaciones, (Burnham, 2001)

✓ **Teoría del clima organizacional:**

a) Teoría de Deming: “Teoría del comportamiento en la organización”

Los principios de Deming nos dicen que una empresa tiene que tener un sistema en particular y luego ir mejorando siempre cada sistema que tiene, la empresa debe estar sujeta a cambios económicos.

Deming tenía un programa que lo denominó “Si Japón puede, por qué nosotros no”, este programa llamó mucho la atención de mercados extranjeros

a) Teoría de Taylor: “principios de administración”

Taylor nos dice que la administración científica se encarga de elevar la eficiencia industrial en base a la labor del operario, el objetivo base era que se eleve la eficiencia en el ámbito operacional. Taylor crea 4 principios que le da responsabilidad al encargado de gerencia.

Taylor para poder aumentar la productividad realiza la remuneración para cada operario de dicha empresa.

- **Primer periodo de Taylor**

Se inició con el trabajo del obrero y luego generalizó sus conclusiones para la administración general.

- **Segundo periodo de Taylor**

Baso sus estudios en la administración general la cual la llamo "Administración Científica", Taylor nos indica que la investigación tiene que ser gradual para evitar las alteraciones brusca que puedan afectar a los empleados lo cual dura un tiempo de 4 o 5 años.

2.3. Bases Conceptuales

- **Asertividad:**

Rich y Schioeder (1976) definen la conducta asertiva como: «*La habilidad de buscar, mantener o mejorar el reforzamiento en una situación interpersonal a través de la expresión de sentimientos o deseos cuando esa expresión se arriesga a la pérdida de re- forzamiento o incluso al castigo*» (p. 1082).

- **Autoestima:**

Según McKay y Fanning, (1991) la autoestima es aquella que nos impulsa hacia la libertad, analizando objetivamente nuestras creencias básicas, modificando paso a paso las más negativas y escapando así de una prisión autoimpuesta hacia una vida más libre y satisfactoria

- **Clima organizacional:**

Según García y Zapata (2008) el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

- **Comunicación:**

Para Lamb, Hair y McDaniel, la comunicación es *"el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos"*

Según Idalberto Chiavenato, comunicación es "el intercambio de información entre personas.

- **Empatía:**

La empatía es la tendencia natural a sentirse dentro de lo que se percibe o imagina, tendencia que permite, en primer lugar, reconocer la existencia de otro (Wispé, 1987, p. 45).

- **Habilidades Interpersonales:**

Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal "es una interacción recíproca entre dos o más personas." Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

- **Motivación:**

"La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa" (Robbins S., 1999:123).

- **Relaciones Interpersonales:**

Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

- **Recursos Humanos:**

Según Chiavenato (2007) recursos humanos consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal.

- **Toma de decisiones:**

Según (Chiavenato, 2009) *“La toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción”* (p. 36). (Dougherty & Pfaltzgraff, 1993) *“La toma de decisiones simplemente es el acto de elegir entre alternativas posibles sobre las cuales existe incertidumbre”* (p. 19).

2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas y/o bases antropológicas

Bases Epistemológicas.

El estudio de clima laboral es cuando existe una relación recíproca entre la atmosfera grupal y el ambiente laboral imperante en las instituciones productivas y de servicios; relación que se torna proporcional para los indicadores productivos y de calidad. La presente tesis renombra socializar los resultados para contribuir a la reflexión, el conocimiento, la divulgación y la toma de decisiones en el escenario del clima organizacional de las instituciones educativas. El trabajo ofrece un panorama epistemológico del

asunto y demuestra que los estudios de clima organizacional revelan su carácter descriptor de una organización e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman; movimiento que agrupa aspectos como las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización (Paredes G. 2007)

Base Filosófica

La cultura y clima organizacional se da entre un grupo de personas las cuales toman decisiones, actúan y realizan procedimientos formales.

Las características de un grupo u organización parte desde la idea en la que ellos quieren darse a notar, con entidades propias del grupo. Schein en el año 1995 nos dice que la formación de normas que rigen en un grupo se da por los líderes que manejan la organización.

Base antropológico.

En los tiempos actuales se ha implementado la cultura en el ser humano para tener un mejor clima aplicando lo que es las relaciones interpersonales. En un tiempo no tan largo se podrá ofrecer un mejor servicio a la población, Por consiguiente, las habilidades interpersonales y el clima organizacional es la manera autentica de desarrollarse sistemáticamente de cada integrante de las instituciones con los principios morales y a realización individual y profesional de cada integrante de la institución (Paredes G. 2007)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito:**

La presente investigación fue realizada en el Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco”, ubicado en el distrito de Chaglla, provincia de Pahitea y departamento de Huánuco. Dicho centro educativo cuenta con profesionales de educación nombrados y contratados, que brindan una educación de calidad y eficiencia hacia sus alumnos.

3.2. **Población:**

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (Pineda et. al 1994, p. 108)

En el presente estudio, la población estuvo conformado por 48 profesionales, es decir, el director, personal jerárquico, docentes y personal administrativo quienes laboran en la Institución Educativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019, conforme se muestra a continuación.

Tabla 01
Distribución de la población de estudio

N.ORD	Institución Educativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019.	
	PERSONAL	SUB TOTAL
01	DIRECTIVO	1

02	JERARQUICOS	4
03	DOCENTES	33
04	ADMINISTRATIVOS	10
TOTAL		48

Nota: Datos obtenidos del Proyecto Educativo Institucional de las Institución Educativa I. E. "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019.

3.3. Muestra:

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros. La muestra es una parte representativa de la población (Pineda et. al 1994, p. 114).

La muestra estuvo conformado por 33 docentes de la Institución Educativa "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019.

*Tabla 02
Muestra de estudio*

N.ORD	Institución Educativa "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019.	
	DOCENTES	SUB TOTAL
01	DAMAS	14
02	CABALLEROS	19
TOTAL		33

Nota: Proyecto Educativo Institucional de las Institución Educativa I. E. "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019.

El muestreo es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. "Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población". (Mata et. al, 1997, p.19)

Hernández, Fernández y Baptista (2014) plantean que:

Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas (p. 189).

Por lo cual, en la presente investigación se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico ya que no se ha dependido de ninguna probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación. Además, porque se ha tomado a estudiantes de grupos ya formados, es decir, seleccionados en forma intencional.

3.4. Nivel y tipo de estudio

✓ Nivel de Investigación

El presente estudio presenta un alcance o nivel descriptivo – correlacional. Es descriptivo porque busca describir las características, propiedades y niveles de las variables de estudio: inteligencia emocional y rendimiento escolar. Asimismo, es correlacional porque busca determinar el nivel de relación existente entre las variables de estudio, este modo de investigación tiene en cuenta la relación de asociación o covarianza entre las variables que se vienen investigando. Se llevan a cabo con el objetivo de conocer cómo se comportan las variables teniendo en conocimiento las manifestaciones de las demás variables relacionadas (Hernández, 2014, p. 90).

✓ Tipo de Investigación

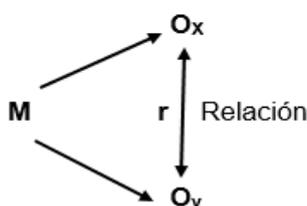
Tomando en cuenta la forma en que se relacionan las variables y los momentos en los que se recolectaron los datos, el presente estudio es de tipo correlacional, pues según Hernández (2003: 78). “Es correlacional porque trata de establecer posibles relaciones causales y explica por qué dos o más variables están relacionadas”.

Básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, sólo investiga grados de correlación, dimensiona las variables. Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación.
(Caballero, 2012, p. 92)

3.5. Diseño de investigación

Según Hernández, et al. 2014. El diseño al que pertenece la presente investigación es descriptivo – correlacional, ya que en ella no se manipulan deliberadamente las variables, en ella se observa el fenómeno tal como se da en su entorno natural; es así que, a través del presente estudio se determinó la relación éntrelas variables habilidades interpersonales y clima organizacional en docentes del CEBA “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019.

El diagrama empleado es el que se detalla a continuación:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación da la Variable X (1)

O2 = Observación de la Variable Y (2)

r = Correlación entre dichas variables

Como se puede observar en el esquema un diseño correlacional determina si dos variables están correlacionadas o no. Es decir, esto significa analizar si el grado de relación de una variable respecto a la otra es significativa o no.

3.6. Métodos, técnicas e instrumento**3.6.1. Métodos:**

Referente a los métodos teóricos se utilizó el método analítico – sintético, que basado en el razonamiento, parte de conocimientos generales y concluye en conocimientos específicos, lo cual permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. De acuerdo al procesamiento de los datos, el enfoque es cuantitativo ya que una vez recolectado la información será representada en cuadro y gráficos después de ser analizada, buscando la comprobación de la hipótesis para terminar en las conclusiones y sugerencias.

3.6.2. Técnicas:

Según, Sánchez, Reyes & Mejía (2018), “*Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*”, las técnicas son conjunto de medios e instrumentos a través de los cuales se efectúa el

método. Es decir, es el conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve la ciencia. Se expresa como conjunto de reglas y operaciones para el manejo de los instrumentos que auxilian al individuo en la aplicación de los métodos (p.120). Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables en la muestra de estudio.

3.6.3. Instrumentos

Según, Sánchez, Reyes, Mejía (2018), "*Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*", es la herramienta que forma parte de una técnica de recolección de datos. En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. El cuestionario permite recolectar información y datos para su tabulación, clasificación, descripción y análisis en un estudio o investigación. Los cuestionarios, en ocasiones, proponen respuestas estandarizadas, que simplifican la tarea de tabular los datos.

- **Cuestionario 1:** Consta con 12 preguntas relacionadas con la variable habilidades interpersonales, acerca de la asertividad, empatía y autoestima, para evaluar al personal docente mediante las respuestas politécnicas (totalmente de acuerdo, de acuerdo, no sabe o no puede opinar, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo)
- **Cuestionario 2:** Consta con 21 preguntas relacionados a la variable clima organizacional, para evaluar al personal docente mediante las

respuestas politécnicas (de acuerdo, totalmente de acuerdo, en desacuerdo o en total desacuerdo)

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

- **Validación del instrumento:** El instrumento fue validado a través de juicio de expertos, para lo cual se analizó cada uno de los ítems los cuales fueron concordantes con los objetivos de la investigación, utilizando adecuadamente la prueba piloto.

- **Confiabilidad:** Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach cuyo resultado fue confiable en un 0,911, respectivamente (ver anexo).

3.8. Procedimiento:

Es la etapa del proceso de la investigación que distingue tareas como la estructuración de los datos obtenidos para codificarlos, analizarlos estadísticamente o no, graficarlos, representarlos y contrastarlos. En tal sentido para la investigación se utilizó la técnica de la estadística descriptiva para la representación y explicación de los datos, asimismo, para describir, resumir y comparar dichos datos. Este procedimiento consta de 2 etapas:

- **Construcción del instrumento:**

En la primera etapa se empleó la escala de Likert, aquí se produjo los reactivos de acuerdo a los indicadores de las variables clima organizacional y habilidades interpersonales.

Para identificar las variables y los factores que están relacionados entre clima organizacional y habilidades interpersonales, fue la revisión bibliográfica.

- **Validación Factorial y Confiabilidad del Instrumento,**

Una vez realizado el cálculo de validez factorial se realizó el análisis de consistencia, utilizando el paquete estadístico SPSS 26.

3.9. Tabulación y análisis de datos

a) Plan de tabulación

Para el recojo de datos se consideraron los siguientes aspectos:

- Elaboración del instrumento de acuerdo a la variable de estudio.
- Codificación del instrumento elaborado.
- Los expertos de investigación revisan el instrumento para darle validación.
- Aplicación del instrumento validado a la muestra seleccionada.
- Elaboración de 12 ítems sobre habilidades interpersonales y 21 ítems sobre clima organizacional a través de la aplicación de encuestas al personal docente.
- Una vez obtenido los resultados se procesaron los datos a través de la estadística descriptiva.
- Los datos se procesaron y contrastaron a través de la prueba de correlación de Pearson.

b) Análisis de datos de Datos

En la presente investigación se empleó la técnica de la estadística descriptiva, utilizando el programa estadístico SPSS en su versión 26, con el fin de cumplir con el ordenamiento, clasificación, codificación y comparar los datos como también para la tabulación, la presentación de datos en cuadros estadísticos, luego realizar el análisis e interpretación de los mismos.

3.10. Consideraciones éticas

Las implicaciones éticas del investigador son aquellas en las que se ven los lados positivos o negativos que puede tener un avance científico, es decir, ver el daño o beneficio que puede tener un descubrimiento o avance hacia la sociedad.

Wiersmar y Jurs (2008) identifican aspectos relacionados con los derechos que se deben seguir ante una investigación cuantitativa.

La ética entendida como el estudio de los valores y sus relaciones con las pautas de conducta. Baca, 1996. Invita a la investigación como practica social, a trascender la producción de conocimientos permitiendo el establecimiento de una relación ética con el problema que investiga y con los sujetos sociales con los que interactúa. Se concibe como interacciones que guían las acciones y las decisiones basadas en principios, valores, e intereses por grupos específicos en situaciones históricas. Por eso se transforma y evoluciona hacia la búsqueda del bien común, sujetas a las contingencias específicas de cada sociedad y cultura, sin desconocer la

existencia de principios universales y mínimos para todos los sujetos sin importar raza ni religión, ni color político. Veamos:

- a) **Beneficencia:** Este principio tiene como objetivo que los resultados que se obtengan del estudio puedan beneficiar a los participantes por el tiempo que dure la investigación.
- b) **No maleficencia:** Este es uno de los principios que se tiene que respetar para que no corra riesgo en dañar los derechos y la dignidad de las personas que participan en el estudio.
- c) **Autonomía:** Este principio es importante ya que acá los docentes tendrán que dar el consentimiento de forma escrita y verbal; también se le comunicara que pueden salirse del estudio en cualquier momento.
- d) **Justicia:** Este principio es para todos los docentes que son escogidos para participar en el estudio, dándole un buen trato a cada uno de ellos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1.

Nivel de asertividad de los docentes

NIVEL	fi	%
Muy bajo	0	0.0
Bajo	2	6.1
Bueno	9	27.3
Muy bueno	22	66.7
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

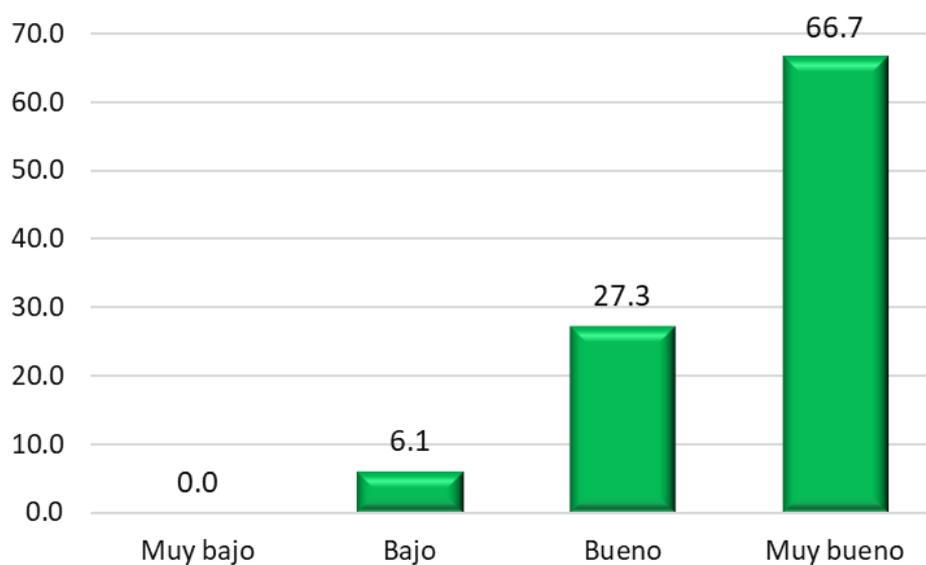


Figura1. Nivel de asertividad de los docentes

En la tabla 1 y figura 1 se tiene la descripción del nivel de asertividad de los docentes, donde 66,7% indican que es muy bueno, el 27,3% bueno y 6,1% bajo.

Tabla 2.

Nivel de empatía en los docentes

NIVEL	fi	%
Muy bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Bueno	13	39.4
Muy bueno	20	60.6
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

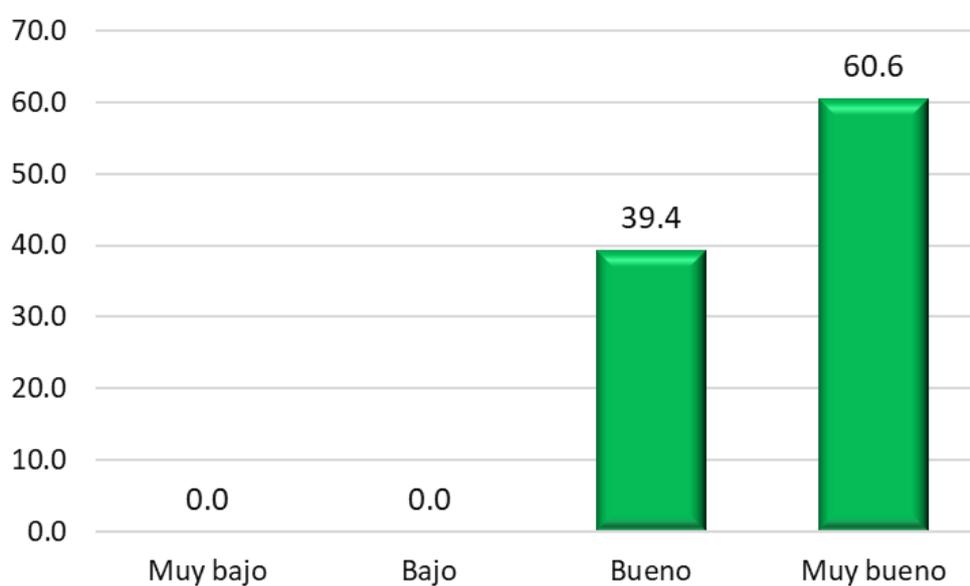


Figura 2. Nivel de empatía en los docentes

En la tabla 2 y figura 2 se tiene la descripción del nivel de empatía de los docentes, donde 60,6% indican que es muy bueno, el 39,4% bueno.

Tabla 3.

Nivel de autoestima en los docentes

NIVEL	fi	%
Muy bajo	0	0.0
Bajo	2	6.1
Bueno	24	72.7
Muy bueno	7	21.2
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

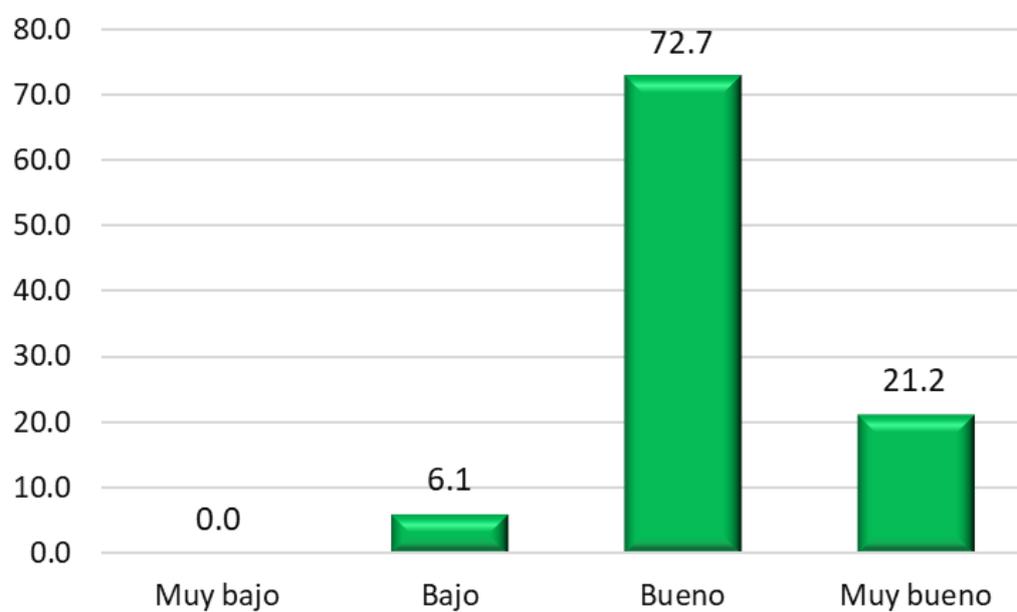


Figura 3. Nivel de autoestima en los docentes

En la tabla 3 y figura 3 se tiene la descripción del nivel de autoestima de los docentes, donde 21,2% indican que es muy bueno, el 72.,7% bueno y 6,1% bajo.

Tabla 4.

Nivel de habilidad interpersonal en los docentes

NIVEL	fi	%
Muy bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Bueno	15	45.5
Muy bueno	18	54.5
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

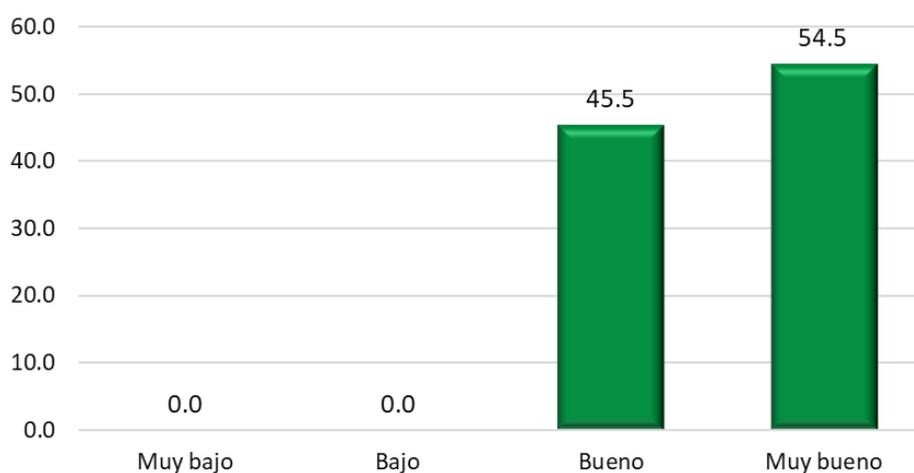


Figura 4. Nivel de habilidad interpersonal en los docentes

En la tabla 4 y figura 4 se tiene la descripción del nivel de habilidad interpersonal de los docentes, donde 54,5% indican que es muy bueno, y el 45,5% bueno.

Tabla 5.

Apertura a cambios tecnológicos en los docentes

Nivel	fi	%
Pésimo	0	0.0
Bajo	1	3.0
Regular	11	33.3
Bueno	21	63.6
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

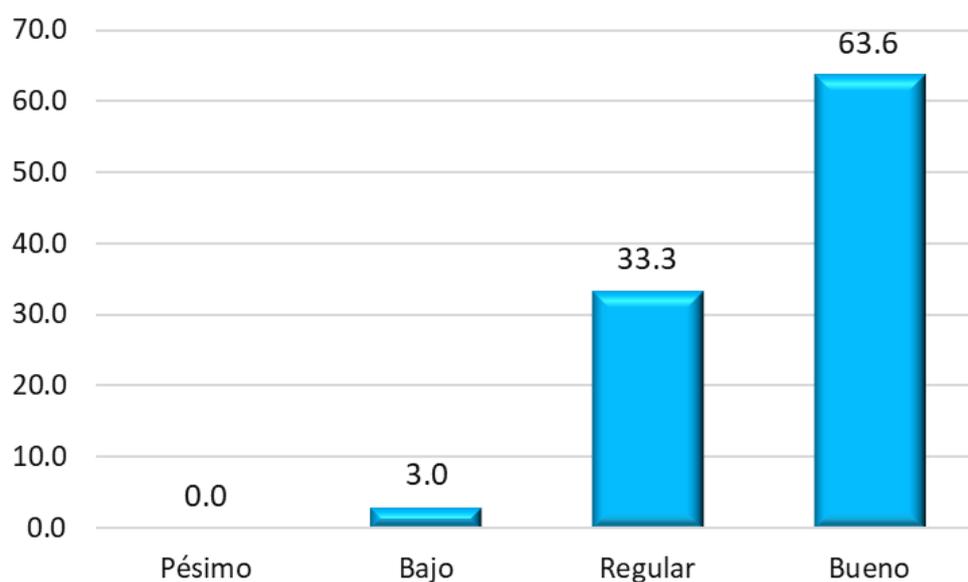


Figura 5. Apertura a cambios tecnológicos en los docentes

En la tabla 5 y figura 5 se tiene la descripción del nivel apertura a cambios tecnológicos en los docentes, donde 63,6% indican que es bueno, el 33,3% es regular, y 3,0% es bajo.

Tabla 6.

Recursos humanos según los docentes

Nivel	fi	%
Pésimo	0	0.0
Bajo	1	3.0
Regular	20	60.6
Bueno	12	36.4
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

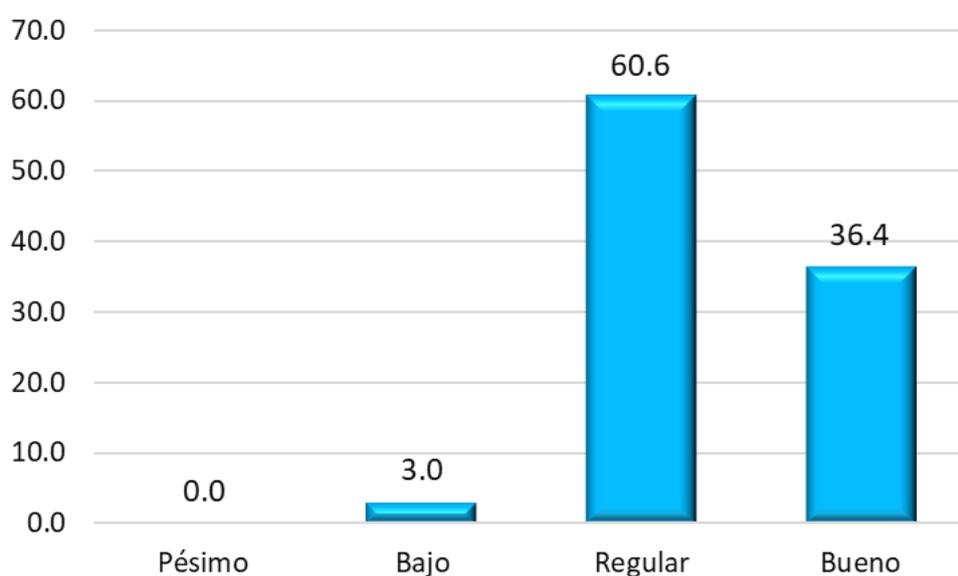


Figura 6. Recursos humanos según los docentes

En la tabla 6 y figura 6 se tiene la descripción de recursos humanos según los docentes, donde 36,4% indican que es bueno, el 60,6% es regular, y 3,0% es bajo.

Tabla 7.

Nivel de comunicación en docentes

Nivel	fi	%
Pésimo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Regular	20	60.6
Bueno	13	39.4
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

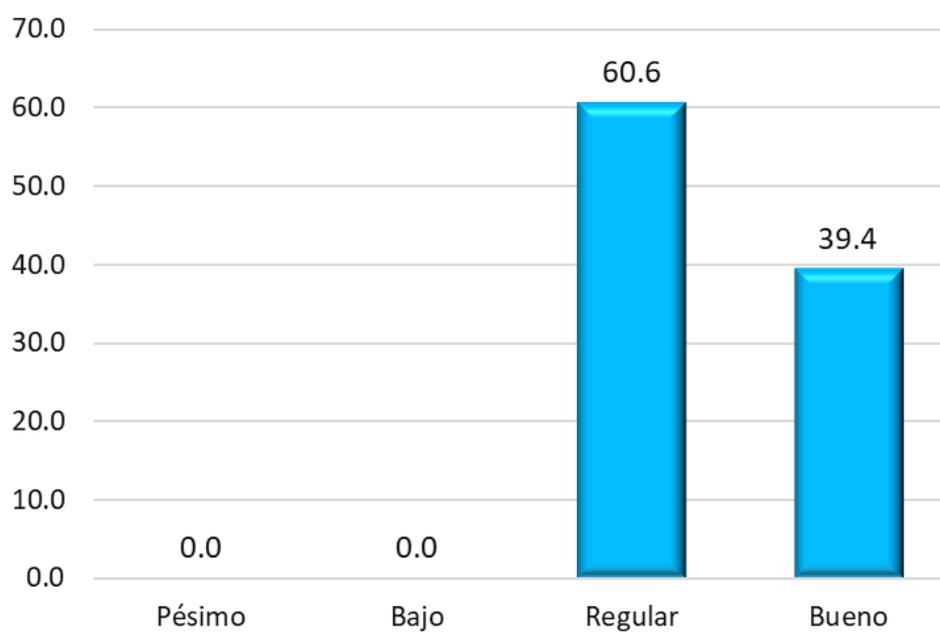


Figura 7. Nivel de comunicación en docentes

En la tabla 7 y figura 7 se tiene la descripción del nivel de comunicación en los docentes, donde 39,4% indican que es bueno, y el 60,6% es regular.

Tabla 8.

Nivel de motivación en los docentes

Nivel	fi	%
Pésimo	0	0.0
Bajo	1	3.0
Regular	12	36.4
Bueno	20	60.6
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

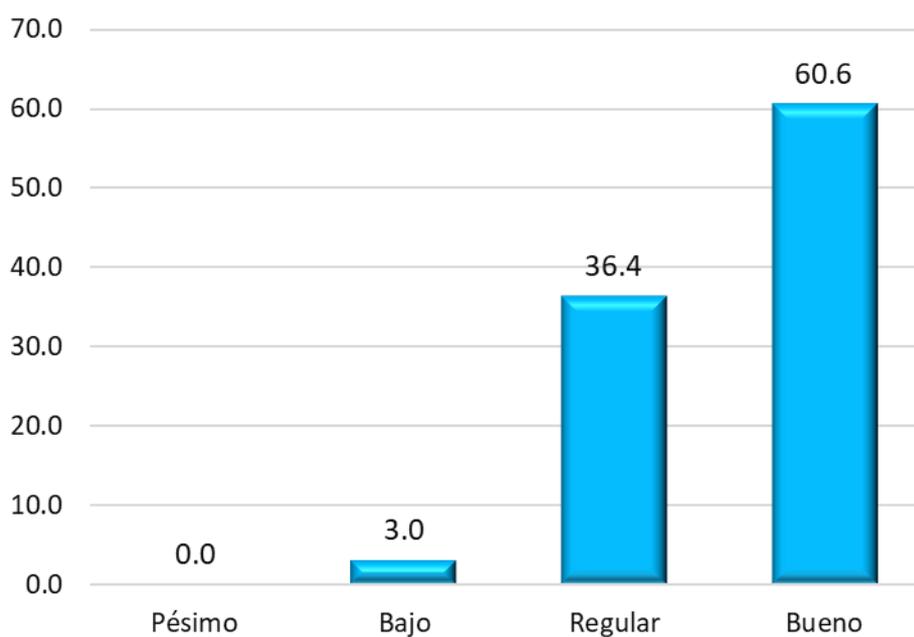


Figura 8. Nivel de motivación en los docentes

En la tabla 8 y figura 8 se tiene la descripción del nivel de motivación en los docentes, donde 60,6% indican que es bueno, el 36,4% es regular, y 3,0% es bajo.

Tabla 9.

Nivel de toma de decisiones en los docentes

Nivel	fi	%
Pésimo	0	0.0
Bajo	3	9.1
Regular	23	69.7
Bueno	7	21.2
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

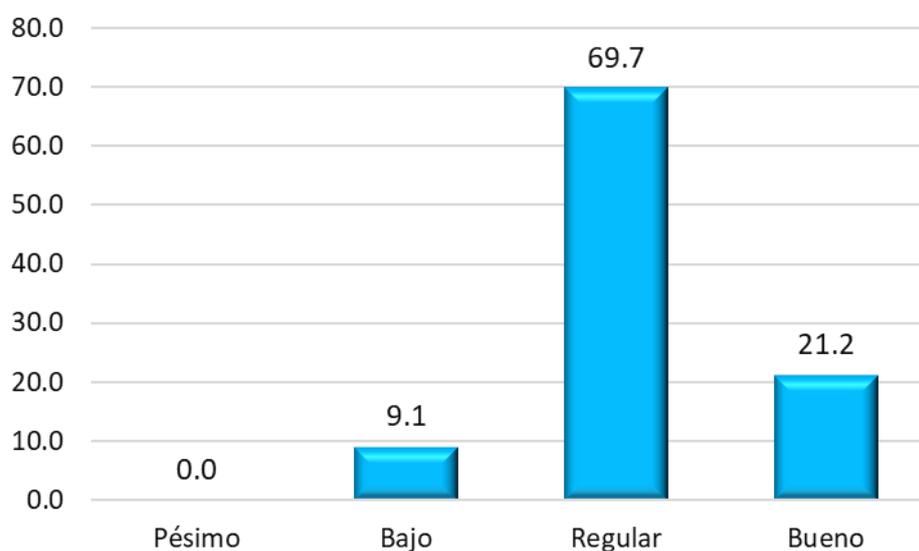


Figura 9. Nivel de toma de decisiones en los docentes

En la tabla 9 y figura 9 se tiene la descripción del nivel de toma de decisiones en los docentes, donde 21,2% indican que es bueno, el 69,7% es regular, y 9,1% es bajo.

Tabla 10.

Clima organizacional según los docentes

Nivel	fi	%
Pésimo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Regular	14	42.4
Bueno	19	57.6
Total	33	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

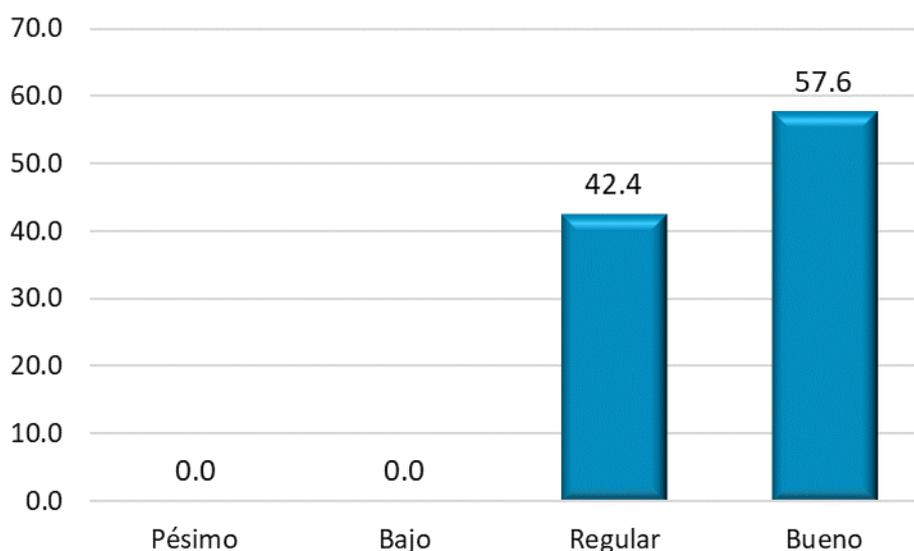


Figura 10. Clima organizacional según los docentes

En la tabla 10 y figura 10 se tiene la descripción del nivel de clima organizacional en los docentes, donde 57,6% indican que es bueno, y el 42,4% es regular.

Análisis de relación entre variables y dimensiones

Los resultados sistematizados en cuadros con las que calculó el índice de correlación y la prueba de hipótesis, se interpretan con la tabla siguiente.

CUADRO N° 01
Cuadro de interpretación del índice de correlación

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

Fuente: Isaac Córdova Baldeón, Estadística, Pág. 254

5.1.1. Matriz General de Resultados de las Variables de Correlación

CUADRO N° 02
Resultados de las encuestas sobre habilidades interpersonales y clima organizacional con sus dimensiones

Ord	Habilidades interpersonales			Hab_Int	Clima organizacional
	Asertividad	Empatía	Autoestima		
1	13	12	13	38	65
2	12	14	12	38	63
3	16	15	14	45	70
4	10	15	12	37	65
5	11	15	13	39	67
6	15	12	15	42	66
7	15	16	15	46	71
8	13	15	13	41	67
9	14	14	12	40	58
10	14	14	12	40	66
11	14	14	12	40	63
12	15	15	13	43	70
13	15	14	12	41	65
14	13	15	12	40	71
15	15	16	13	44	68
16	15	14	14	43	65
17	16	13	14	43	65
18	13	14	13	40	69
19	15	12	12	39	69
20	10	14	14	38	66
21	16	16	14	46	74

22	14	14	11	39	68
23	14	12	12	38	70
24	14	14	11	39	65
25	15	13	13	41	64
26	15	13	13	41	66
27	16	13	10	39	70
28	14	13	13	40	65
29	15	12	10	37	65
30	13	12	13	38	61
31	16	11	11	38	68
32	11	14	13	38	66
33	12	12	13	37	60

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a la muestra.

5.1.2 Estimación de Correlación entre las Variables

CUADRO N° 03

Correlación: Asertividad (X) y Clima Organizacional (Y)

Ord	Asertividad	Clima organizacional	X ²	Y ²	XY
1	13	65	169	4225	845
2	12	63	144	3969	756
3	16	70	256	4900	1120
4	10	65	100	4225	650
5	11	67	121	4489	737
6	15	66	225	4356	990
7	15	71	225	5041	1065
8	13	67	169	4489	871
9	14	58	196	3364	812
10	14	66	196	4356	924
11	14	63	196	3969	882
12	15	70	225	4900	1050
13	15	65	225	4225	975
14	13	71	169	5041	923
15	15	68	225	4624	1020
16	15	65	225	4225	975
17	16	65	256	4225	1040
18	13	69	169	4761	897
19	15	69	225	4761	1035
20	10	66	100	4356	660
21	16	74	256	5476	1184
22	14	68	196	4624	952
23	14	70	196	4900	980

24	14	65	196	4225	910
25	15	64	225	4096	960
26	15	66	225	4356	990
27	16	70	256	4900	1120
28	14	65	196	4225	910
29	15	65	225	4225	975
30	13	61	169	3721	793
31	16	68	256	4624	1088
32	11	66	121	4356	726
33	12	60	144	3600	720
	459	2191	6477	145829	30535
Σ	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

Fuente: Resultados de las encuestas.

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,33$$

Análisis e Interpretación

En el cuadro N°3 tenemos como resultado que $r = 0,33$, esto nos indica que hay una correlación baja entre asertividad y clima organizacional en los docentes del C.E.B.A. "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019.

CUADRO N° 04

Correlación: Empatía (X) Clima Organizacional (Y)

Ord	Empatía	Clima organizacional	X ²	Y ²	XY
1	12	65	144	4225	780
2	14	63	196	3969	882
3	15	70	225	4900	1050
4	15	65	225	4225	975
5	15	67	225	4489	1005
6	12	66	144	4356	792
7	16	71	256	5041	1136
8	15	67	225	4489	1005
9	14	58	196	3364	812
10	14	66	196	4356	924
11	14	63	196	3969	882

12	15	70	225	4900	1050
13	14	65	196	4225	910
14	15	71	225	5041	1065
15	16	68	256	4624	1088
16	14	65	196	4225	910
17	13	65	169	4225	845
18	14	69	196	4761	966
19	12	69	144	4761	828
20	14	66	196	4356	924
21	16	74	256	5476	1184
22	14	68	196	4624	952
23	12	70	144	4900	840
24	14	65	196	4225	910
25	13	64	169	4096	832
26	13	66	169	4356	858
27	13	70	169	4900	910
28	13	65	169	4225	845
29	12	65	144	4225	780
30	12	61	144	3721	732
31	11	68	121	4624	748
32	14	66	196	4356	924
33	12	60	144	3600	720
	452	2191	6248	145829	30064
Σ	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

Utilizando el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,38$$

Análisis e Interpretación

En el cuadro N°4 tenemos como resultado que $t=0,38$ la cual se comprueba que hay una relación baja entre empatía y clima organizacional en los docentes del C.E.B.A. "José Antonio Encinas Franco" _Chaglla 2019.

CUADRO Nº 05
Correlación: Autoestima (X) Y Clima Organizacional (Y)

Ord	Autoestima	Clima organizacional	X ²	Y ²	XY
1	13	65	169	4225	845
2	12	63	144	3969	756
3	14	70	196	4900	980
4	12	65	144	4225	780
5	13	67	169	4489	871
6	15	66	225	4356	990
7	15	71	225	5041	1065
8	13	67	169	4489	871
9	12	58	144	3364	696
10	12	66	144	4356	792
11	12	63	144	3969	756
12	13	70	169	4900	910
13	12	65	144	4225	780
14	12	71	144	5041	852
15	13	68	169	4624	884
16	14	65	196	4225	910
17	14	65	196	4225	910
18	13	69	169	4761	897
19	12	69	144	4761	828
20	14	66	196	4356	924
21	14	74	196	5476	1036
22	11	68	121	4624	748
23	12	70	144	4900	840
24	11	65	121	4225	715
25	13	64	169	4096	832
26	13	66	169	4356	858
27	10	70	100	4900	700
28	13	65	169	4225	845
29	10	65	100	4225	650
30	13	61	169	3721	793
31	11	68	121	4624	748
32	13	66	169	4356	858
33	13	60	169	3600	780
	417	2191	5317	145829	27700
Σ	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

Fuente: Cuadro Nº 01

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,10$$

Análisis e Interpretación

El resultado del cuadro N°5 es que $r = 0.10$, lo cual se comprueba que si hay una correlación no significativa entre autoestima y clima organizacional en los docentes del C.E.B.A. "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019.

CUADRO N° 06

Correlación: Habilidad Interpersonal (X) y Clima Organizacional (Y)

Ord	Habilidad interpersonal	Clima organizacional	X ²	Y ²	XY
1	38	65	1444	4225	2470
2	38	63	1444	3969	2394
3	45	70	2025	4900	3150
4	37	65	1369	4225	2405
5	39	67	1521	4489	2613
6	42	66	1764	4356	2772
7	46	71	2116	5041	3266
8	41	67	1681	4489	2747
9	40	58	1600	3364	2320
10	40	66	1600	4356	2640
11	40	63	1600	3969	2520
12	43	70	1849	4900	3010
13	41	65	1681	4225	2665
14	40	71	1600	5041	2840
15	44	68	1936	4624	2992
16	43	65	1849	4225	2795
17	43	65	1849	4225	2795
18	40	69	1600	4761	2760
19	39	69	1521	4761	2691
20	38	66	1444	4356	2508
21	46	74	2116	5476	3404
22	39	68	1521	4624	2652
23	38	70	1444	4900	2660
24	39	65	1521	4225	2535
25	41	64	1681	4096	2624
26	41	66	1681	4356	2706
27	39	70	1521	4900	2730
28	40	65	1600	4225	2600

29	37	65	1369	4225	2405
30	38	61	1444	3721	2318
31	38	68	1444	4624	2584
32	38	66	1444	4356	2508
33	37	60	1369	3600	2220
	1328	2191	53648	145829	88299
Σ	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

Fuente: Cuadro N° 01

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,47$$

Análisis e Interpretación

En este resultado del cuadro N°6 tenemos que $r=0,47$, esto quiere decir que si hay una correlación entre habilidad interpersonal y clima organizacional en los docentes del C.E.B.A. "José Antonio Encinas Franco"- Chaglla 2019.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Hipótesis general

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

- **Hi:** Las habilidades Interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019.
- **Ho:** Las habilidades Interpersonales no se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019.

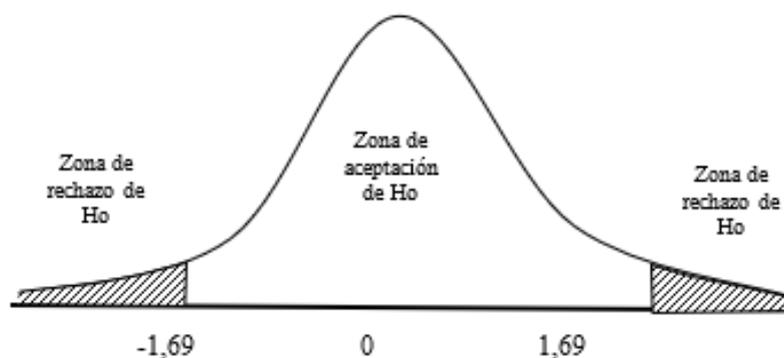
2) **Especificación del nivel de significación:** se determinó que α tiene un valor de 0,05; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95 %.

3) **Selección del estadístico de prueba:** como se sabe que $n > 30$ se utilizará la estadística de pruebas con varias medias de distribución Z para correlaciones.

4) **Regla de decisión:**

Cuando se utiliza la regla de decisión esto nos indica que se usa la condición de rechazar o aceptar una hipótesis nula, es necesario poder tener el valor crítico

Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de Z con valor crítico $Z_c = 1,69$.



5) **Cálculo del valor del estadístico de prueba:** calcular t.

$$r = 0,47$$

$$n = 33$$

$$z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-1}}} \Rightarrow \mathbf{Z = 3,01}$$

6) **Toma de Decisiones:** A la derecha del gráfico se ubica el valor de z que es 3,01 y de t_c que es 1,69. Se elimina la hipótesis nula y se corrobora que existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y

el clima organizacional en los docentes del C.E.B.A. “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

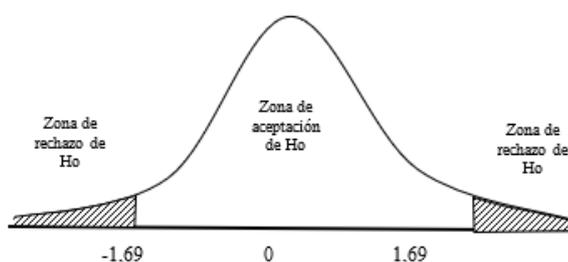
- **Hi:** Existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.
- **Ho:** No existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019.

2) **Especificación del nivel de significación:** se determinó que α tiene un valor de 0,05; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95 %.

3) **Selección del estadístico de prueba:** como se sabe que $n > 30$ se utilizará la estadística de pruebas con varias medias de distribución Z para correlaciones.

4) **Regla de decisión:** Cuando se utiliza la regla de decisión esto nos indica que se usa la condición de rechazar o aceptar una hipótesis nula, es necesario poder tener el valor crítico

Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de Z con valor crítico $Z_c = 1,69$.



5) Cálculo del valor del estadístico de prueba: Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba o **t** calculada.

$$r = 0,47 \qquad n = 33$$

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-1}}} \Rightarrow \qquad \mathbf{Z = 1,97}$$

6) Toma de Decisiones: A la derecha del grafico se ubica el valor de z que es 1,97 y de tc que es 1,69. Se elimina la hipótesis nula y se comprueba que existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en los docentes del C.E.B.A. “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

1) Planteo de la hipótesis nula (H₀) y la hipótesis alterna (H_a):

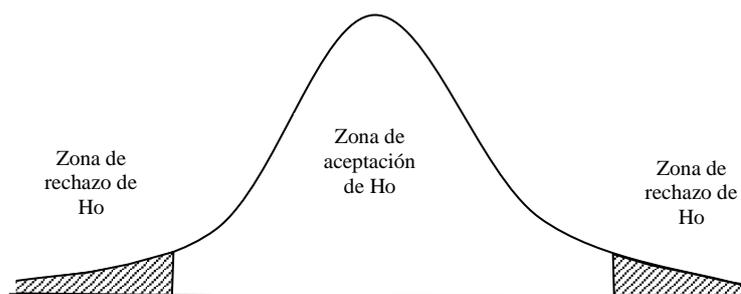
- **Hi:** Existe relación significativa entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019.
- **Ho:** No existe relación significativa entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019.

2) Especificación del nivel de significación: se determinó que α tiene un valor de 0,05; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95 %.

3) Selección del estadístico de prueba: como se sabe que $n > 30$ se utilizará la estadística de pruebas con varias medias de distribución Z para correlaciones.

- 4) **Regla de decisión:** Cuando se utiliza la regla de decisión esto nos indica que se usa la condición de rechazar o aceptar una hipótesis nula, es necesario poder tener el valor crítico

Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de Z con valor crítico $Z_c = 1,69$.



- 5) **Cálculo del** $-1,69$ 0 $1,69$ **llamos t :**

$$r = 0,38$$

$$n = 33$$

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-1}}}$$

$$\Rightarrow$$

$$Z = 3,01$$

- 6) **Toma de Decisiones:** A la derecha del grafico se ubica el valor de z que es 2,30 y de tc que es 1,69. Se elimina la hipótesis nula y se comprueba que existe una relación significativa entre empatía y el clima organizacional en los docentes del C.E.B.A. “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

- 1) **Planteo de la hipótesis nula (H₀) y la hipótesis alterna (H_a):**

- **Hi:** Existe relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

- **H₀:** No existe relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

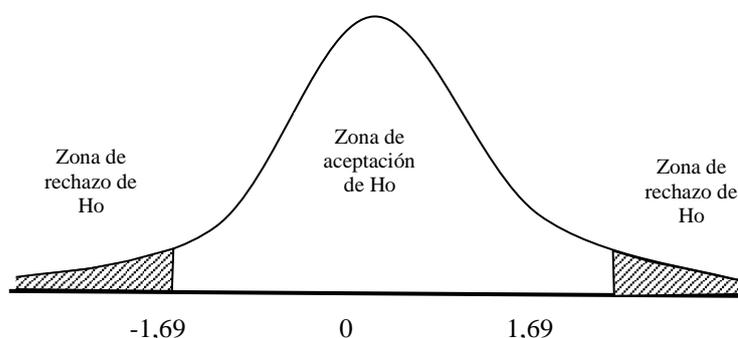
2) Especificación del nivel de significación: se determinó que α tiene un valor de 0,05; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95 %.

3) Selección del estadístico de prueba: como se sabe que $n > 30$ se utilizará la estadística de pruebas con varias medias de distribución Z para correlaciones.

4) Regla de decisión:

Cuando se utiliza la regla de decisión esto nos indica que se usa la condición de rechazar o aceptar una hipótesis nula, es necesario poder tener el valor crítico

Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de Z con valor crítico $Z_c = 1,69$.



5) Cálculo del valor del estadístico de prueba: calcular el estadístico de prueba:

$$r = 0,10$$

$$n = 33$$

$$z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-1}}} \Rightarrow$$

$$\mathbf{Z = 0,60}$$

6) Toma de Decisiones: A la derecha del grafico se ubica el valor de z que es 0,60 y de tc que es 1,69. Se elimina la hipotesis nula y se comprueba que existe una relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en los docentes del C.E.B.A. “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019.

CAPÍTULO V

4.1. Discusión

La hipótesis formulada: Las habilidades Interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019, al ser contrastada con la prueba de hipótesis y los resultados obtenidos, se determina que existe correlación significativa entre ambas variables con un valor equivalente a $z=3,01$ y $t_c=1,69$ bilateral, razón suficiente para corroborar y validar la hipótesis formulada.

Al contrastar el objetivo general: Determinar de qué manera las habilidades Interpersonales se relacionan con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019. Se determina que las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional. Es decir, la prueba demuestra que la correlación es significativa en un 95%.

Sobre los objetivos específicos se lograron confirmar en su totalidad después del proceso investigativo que a través de la prueba de correlación de Pearson se demuestra que, existe correlación significativa entre la variable las dimensiones de la variable 1 (asertividad, empatía y autoestima) y la variable 2 (clima organizacional), conforme se demuestra en la presente investigación.

Los estudios de los antecedentes demuestran que la importancia de un buen clima laboral va muy de la mano con el compromiso en la organización, por lo que se tiene que trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas a la institución. Se tiene que

trabajar más en los factores de condiciones físicas, reconocimiento y liderazgo; son las que dan parámetros para seguir trabajando con más compromiso para que se genere un ambiente motivacional. Por consiguiente, las habilidades interpersonales nos ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar.

Las habilidades interpersonales forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden.

En las empresas tienen cada vez más importancia para construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna. Las habilidades interpersonales utilizadas como recurso educativo en el aula y fuera de ella proporcionan información, guían el aprendizaje, motivan a los docentes y alumnos, ejercitan sus habilidades y sirven como instrumentos de evaluación además de cumplir la importante función de fomentar el trabajo colaborativo.

Según Bisquerra (2003), una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Finalmente, en los campos educativos existen varios proyectos, pero es interesante pensar en la importancia de las habilidades interpersonales que, a nivel educativo, puede tener un desarrollo significativo para mejorar el clima organizacional y la práctica de los valores en su conjunto.

CONCLUSIONES

- a) Las habilidades Interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019, con un valor equivalente a $z=3,01$ y $tc=1,69$ bilateral.

- b) Existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019, con un valor equivalente a $z=1,97$ y $tc=1,69$ bilateral.

- c) Existe relación significativa entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019, con un valor equivalente a $z=2,30$ y $tc=1,69$ bilateral.

- d) Existe relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “José Antonio Encinas Franco” -Chaglla 2019, con un valor equivalente a $z=0,60$ y $tc=1,69$ bilateral.

RECOMENDACIONES

- a) A las autoridades de la DRE/UGEL Huánuco, programar capacitaciones que fortalezcan los valores educativos como la asertividad, empatía y autoestima para que los directivos y jerárquicos de las instituciones educativas tengan capacidad de liderazgo y propicien un buen clima organizacional.
- b) A los directivos y docentes de la Institución Educativa pública: “José Antonio Encinas Franco” de Chaglla, promover a la práctica de habilidades interpersonales a través de talleres formativos para mejorar el clima organizacional en toda la comunidad educativa.
- c) A los directivos de las instituciones Educativa perteneciente a la UGEL PACHITEA, promover actividades de integración socio – académica que favorezcan y fortalezcan las habilidades interpersonales de sus miembros para que haya un clima organizacional favorable.
- d) A todas las autoridades educativas, motivar a los docentes y administrativos promoviendo un sistema de reconocimiento y premiación a la iniciativa, creatividad y desempeño académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angie, B. (1992). *“Comunicación y Organización”* Editorial: Paidós
Estado, nuevo”
- Arguyáis, C.(1992) ” *Clima de trabajo organizacional”*. Colombia (1°ed).
Editorial el IMCOC.
- Bartoli, A. (1992). *“La organización y la comunicación”*.
- Blach, W. _ (2003). *“Habilidades Sociales”* U.N. Unas Editorial SV.
- Caracas (2005), Tesis *“Habilidades de liderazgo de dirección estratégica”*-
Instituto Nacional de Andrología
- Castañeda, D. (1998). *“La Interpersonalidad”*, Lima. Ed. Dick Hendric.
- Chiavenato, I. (1996). *“Administración de recursos humanos México*.
Editorial, MC. Graw Hell.
- Cisneros, G. (2000). Tesis *“Estudio Descriptivo Trasversal”*. Brasil Ed Narcea
S.A
- Cuort, V. (1991). *“Generación de Proyectos L”*. (Complicación).
- Dante,P.G. (2012). *“Inteligencia Emocional”*, Colombia. Editorial Kairos
- Domínguez Santiago M .(2014).*Pensamiento y gestión* Valencia España.
- Farías, María Laura (2015), *Recursos Humanos en el estado* Buenos Aieres
Argentina. Pag. 28
- Furnham. (2001). *“Administración moderna”*.
- Gabriel, R. (2011). *Satisfacción y Rendimiento*. Universidad Cesar Vallejo
Lima.
- García, N. (1998). *Habilidades sociales y clima social* en la universidad, San
Martin de Porres. Ed. Mar S.A.

- Geois B. (2006). Revista Abante VOL, N0 1, Pag. 3-33 "*Estilo de la dirección como determinante del clima laboral*" Chile. Ed. Santiago
- Goncalvez, A. (1997). "*Fundamentos de Clima Organizacional*" Editorial (SLC) Latino América para la calidad.
- Goleman, E. (2004). "*El Líder Razonante Crea Más*". (2a Ed) Barcelona Devolcillo.
- Goleman. (2002). "*Liderazgo*".
- Goleman, D. (2000). "*Leadarchi That Gets resolts*" Harvard Business Review EE. UU.
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional* (1°ed). Barcelona: Editorial Caires.
- Hernandez, F. B. (1996). "*Medición de habilidades Interpersonales*".
- Hernández, (2003). "*Metodología de la Investigación*."
- Herbet A. (1981). "*Método Estadístico*", Editorial Continental. S.A.
- Hofstede. D, (1991). "*Cultures and Organizations the softwereof the mind*" Editorial
- Márchese (2001). "*Determina Clima Organizacional*". Universidad Ricardo Palma.
- Marchese. (2001). "*Estilo de Gestión*".
- Miño, S. (2014). "*Universidad de Santiago de Chile*". Ed. Trillas.
- Naranjo Pereira M. (2007), *Actualidades Investigativas en Educación* Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica ISSN 1409-4703 <http://revista.inie.ucr.ac.cr> COSTA RICA

Paredes G. A. (2007). “*De los Niveles Sociales*” de la Universidad Palma de Mollanca (ESPAÑA)

Ramos Pizon M. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río* versión On-line ISSN 1561-3194 REVISTA CIENTÍFICA 2019.

Roca, E. (2008). “*Como mejorar tus habilidades sociales*”. Ed. ACX.

Rodriguez, M. G. (2006). “*Beneficios de un buen Clima Organizacional*”.

Sánchez H. (1987). “*Metodología y Diseños en la Investigación Científica*”. Ed. Lima, S.C.

Schein. (1995). “*Cultura Institucional*”.

WEB GRAFÍA:

<https://www.unacar.mx> › *metodologia_investigacion*

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx> › *rudics*

<http://observatorio.epacartagena.gov.co> › *2017/08*

<http://repositorio.ucss.edu.pe>

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe>

<https://repositorio.unheval.edu.pe>

<http://repositorio.udh.edu.pe>

<http://repositorio.unsa.edu.pe>

<https://www.massscience.com/articulos/cientificos>

ANEXOS

- **ANEXO 01.- Matriz de consistencia**
- **ANEXO 02.- Consentimiento informativo**
- **ANEXO 03.- Instrumentos**
- **ANEXO 04.- Validación de instrumentos por jueces.**
- **ANEXO 05.- Nota bibliográfica**
- **ANEXO 06.- Actas de sustentación**
- **ANEXO 07.- Resolución de designación de asesor**
- **ANEXO 08.- Constancia de anti plagio %**
- **ANEXO 09.- Formato de autorización de publicación de tesis.**

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA
"JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" - CHAGLLA 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿De qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco"-Chaglla 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019? ¿Qué relación existe entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco"-Chaglla 2019? ¿Qué relación existe entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" - Chaglla 2019? 	<p>Objetivo general Determinar de qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el Clima Organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar qué relación existe entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019. Determinar qué relación existe entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019. Determinar qué relación existe entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019. 	<p>Hipótesis general Hi: Las habilidades Interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019.</p> <p>Ho: Las habilidades Interpersonales no se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. Ha1: Existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019.</p> <p>b. Ha2: Existe relación significativa entre empatía y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019.</p> <p>c. Ha3: Existe relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco" -Chaglla 2019.</p>	<p>Variable 1 Habilidades interpersonales Dimensiones: D1= Asertividad D2= Empatía D3= Autoestima</p> <p>Variable 2 Clima organizacional Dimensiones: D1 = Apertura a cambios tecnológicos D2 = Recursos humanos D3 = Comunicación D4 = Motivación D5 = Toma de decisiones</p>	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Población: 48 Profesionales del Centro de Educación Básica Alternativa "José Antonio Encinas Franco", Chaglla – 2019</p> <p>Muestra Censal: 33 docentes</p> <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuesta <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario <p>Técnicas de procesamiento de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> Estadística descriptiva e inferencial. SPSS v 26. Prueba de correlación de Pearson

ANEXO 02**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**TITULO: HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION
BASICA ALTERNATIVA “JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO” -
CHAGLLA 2019**

Yo,, estoy de acuerdo en participar en la presente investigación, cuyo objetivo Establecer la relación entre las Habilidades Interpersonales y el Clima Organizacional en los docente del C.E.B.A. “José Antonio Encinas Franco” _Chaglla 2019.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma del participante

Firma investigador

Fecha:/...../.....

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	30

NOTA:

Cuando la estadística de confiabilidad *en ALFA DE CRONBACH* arroja el valor de 0.7 a más quiere decir que el instrumento es confiable; en el presente estudio el nivel de confiabilidad es de 0.911, se considera que el instrumento de recolección de datos sobre la investigación titulada *HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" -CHAGLLA 2019*, es confiable; por tanto, el instrumento está validado para su aplicación, procedimiento y análisis estadístico.

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE HABILIDADES INTERPERSONALES

INSTRUCCIONES

Señores profesores, del centro de educación básica alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019, lee con atención y cuidado cada afirmación y responde señalando con una equis (X) la columna que mejor describa su opinión en cada situación.

- TD** : Totalmente en desacuerdo
- D** : En desacuerdo con el enunciado
- I** : No sabe o no puede opinar
- A** : De acuerdo con el enunciado
- TA** : Totalmente de acuerdo con el enunciado

Por favor contestar todas las afirmaciones, tomar en cuenta que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas.

Agradecemos su colaboración.

ITEM	HABILIDADES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA “JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO” - CHAGLLA 2019	TD	D	I	A	AT
1	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.					
2	Tengo dificultad para reclamar por mis derechos cuando se me acusa de algo injustamente.					
3	Tengo dificultad para expresar lo que pienso de mis amigos cuando piden opinión sobre ellos.					
4	No sé cómo responder a la intromisión de alguien cuando interrumpe una conversación importante.					
5	No sé cómo abordar a una persona que es grosera y vulgar conmigo cuando necesito información de interés.					
6	Tengo dificultad para pedir disculpas cuando mi comentario ha sido desagradable y fuera de lugar.					
7	Tengo dificultad para transmitir optimismo a personas que pasan por un momento difícil.					
8	Me resulta difícil expresar opiniones poco favorables acerca de los amigos por temor a herir sus sentimientos.					
9	No sé cómo pedir explicaciones a un amigo que ha sido grosero conmigo.					
10	Tengo dificultad para afrontar agresiones verbales hacia mi persona proveniente de extraños.					
11	Tengo dificultad para responder a comentarios y opiniones que juzgan negativamente mi forma de ser.					
12	Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.					

Elaborado y modificado García C., (2009)

ANEXO 3^a

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

Señores profesores, del centro de educación básica alternativa “José Antonio Encinas Franco” - Chaglla 2019, lea con atención y cuidado cada afirmación y responda señalando con una equis (X) la columna que mejor describa su opinión en cada situación.

- TD** : Totalmente en desacuerdo
D : En desacuerdo con el enunciado
I : No sabe o no puede opinar
A : De acuerdo con el enunciado
TA : Totalmente de acuerdo con el enunciado

Por favor contestar todas las afirmaciones, tomar en cuenta que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas.
Agradecemos su colaboración.

ITEM	CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA “JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO” _ CHAGLLA 2019.	TD	D	I	A	AT
1	Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.					
2	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo					
3	La institución educativa se interesa por las nuevas tecnologías que surge					
4	En la institución educativa se promueve el conocimiento por las nuevas tecnologías.					
5	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.					
6	La institución sanciona al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
7	Es perceptible la burocracia en la institución educativa.					
8	Existe apoyo mutuo por parte de los directivos y otros empleados.					
9	El personal de la institución educativa muestra amabilidad y respeto.					
10	Entiendo de manera clara la misión y visión de la institución educativa.					
11	Se promueve en la institución educativa la comunicación en el trabajo para el logro de objetivos.					
12	Los miembros de la institución educativa aceptan opiniones discrepantes para la solución de problemas.					
13	Es difícil comunicarme con el director de la institución educativa					
14	Sin remuneración no trabajo horas extras.					
15	En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo					
16	Sería más feliz en otra institución educativa-					
17	El ambiente de trabajo en la institución educativa es grato y de buenas relaciones interpersonales entre pares, jefes y subordinados					
18	Existe autonomía en la toma de decisiones por los miembros de la comunidad educativa.					
19	Defiendo mis ideas cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás.					
20	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.					
21	En las reuniones se considera la opinión de los demás					

Elaborado y modificado por ~~Merchese~~, (2002)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
MENCIÓN: ANDRAGOGÍA



ANEXO 04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg.Héctor Cesar Ospino Davila Especialidad: Educación Básica

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HABILIDADES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA “JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO” - CHAGLLA 2019.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.	4	3	3	4
	Tengo dificultad para reclamar por mis derechos cuando se me acusa de algo injustamente.	4	4	4	3
	Tengo dificultad para expresar lo que pienso de mis amigos cuando piden opinión sobre ellos.	4	4	4	4
	No sé cómo responder a la intromisión de alguien cuando interrumpe una conversación importante.	4	4	4	3
	No sé cómo abordar a una persona que es grosera y vulgar conmigo cuando necesito información de interés.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para pedir disculpas cuando mi comentario ha sido desagradable y fuera de lugar.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para transmitir optimismo a personas que pasan por un momento difícil.	4	4	3	4
	Me resulta difícil expresar opiniones poco favorables acerca de los amigos por temor a herir sus sentimientos.	4	4	4	4
	No sé cómo pedir explicaciones a un amigo que ha sido grosero conmigo.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para afrontar agresiones verbales hacia mi persona proveniente de extraños.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para responder a comentarios y opiniones que juzgan negativamente mi forma de ser.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
MENCIÓN: ANDRAGOGÍA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Carlos Abelardo Villanueva y Chang Especialidad: Educación Física

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENCIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HABILIDADES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA “JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO” _CHAGLLA 2019.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.		4		
	Tengo dificultad para reclamar por mis derechos cuando se me acusa de algo injustamente.		4		
	Tengo dificultad para expresar lo que pienso de mis amigos cuando piden opinión sobre ellos.		4		
	No sé cómo responder a la intromisión de alguien cuando interrumpe una conversación importante.		4		
	No sé cómo abordar a una persona que es grosera y vulgar conmigo cuando necesito información de interés.		4		
	Tengo dificultad para pedir disculpas cuando mi comentario ha sido desagradable y fuera de lugar.		4		
	Tengo dificultad para transmitir optimismo a personas que pasan por un momento difícil.		4		
	Me resulta difícil expresar opiniones poco favorables acerca de los amigos por temor a herir sus sentimientos.		4		
	No sé cómo pedir explicaciones a un amigo que ha sido grosero conmigo.		4		
	Tengo dificultad para afrontar agresiones verbales hacia mi persona proveniente de extraños.		4		
	Tengo dificultad para responder a comentarios y opiniones que juzgan negativamente mi forma de ser.		4		
Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.		4			



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
MENCIÓN: ANDRAGOGÍA



CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" CHAGLLA 2019.	Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.		4		
	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo		4		
	La institución educativa se interesa por las nuevas tecnologías que surge		4		
	En la institución educativa se promueve el conocimiento por las nuevas tecnologías.		4		
	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.		4		
	La institución sanciona al personal sin tener en cuenta su desempeño.		3		
	Es perceptible la burocracia en la institución educativa.		4		
	Existe apoyo mutuo por parte de los directivos y otros empleados.		4		
	El personal de la institución educativa muestra amabilidad y respeto.		4		
	Entiendo de manera clara la misión y visión de la institución educativa.		4		
	Se promueve en la institución educativa la comunicación en el trabajo para el logro de objetivos.		4		
	Los miembros de la institución educativa aceptan opiniones discrepantes para la solución de problemas.		4		
	Es difícil comunicarme con el director de la institución educativa		4		
	Sin remuneración no trabajo horas extras.		4		
	En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo		4		
	Sería más feliz en otra institución educativa		3		
El ambiente de trabajo en la institución educativa es grato y de buenas relaciones interpersonales entre pares, jefes y subordinados		4			
Existe autonomía en la toma de decisiones por los miembros de la comunidad educativa.		4			

	Defiendo mis ideas cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás.		3		
	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.		4		
	En las reuniones se considera la opinión de los demás		4		

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI (X) O NO ()

Firma y sello del experto.

Mg. Hector Cesar Ospino Davila
ESPECIALISTA EDUC. PRIMARIA

Mg. Hector Cesar Ospino Davila
DNI 20716892 Celular Nro. 964941638

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Luisa Yovana Loayza Argote Especialidad: Educación Básica Regular

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HABILIDADES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" - CHAGLLA 2019.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.	4	3	3	4
	Tengo dificultad para reclamar por mis derechos cuando se me acusa de algo injustamente.	4	4	4	3
	Tengo dificultad para expresar lo que pienso de mis amigos cuando piden opinión sobre ellos.	4	4	4	4
	No sé cómo responder a la intromisión de alguien cuando interrumpe una conversación importante.	4	3	4	3
	No sé cómo abordar a una persona que es grosera y vulgar conmigo cuando necesito información de interés.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para pedir disculpas cuando mi comentario ha sido desagradable y fuera de lugar.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para transmitir optimismo a personas que pasan por un momento difícil.	4	4	3	4
	Me resulta difícil expresar opiniones poco favorables acerca de los amigos por temor a herir sus sentimientos.	4	4	4	4
	No sé cómo pedir explicaciones a un amigo que ha sido grosero conmigo.	4	3	4	4
	Tengo dificultad para afrontar agresiones verbales hacia mi persona proveniente de extraños.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para responder a comentarios y opiniones que juzgan negativamente mi forma de ser.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.	4	4	4	4
		Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.	4	3	4
	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo	4	4	4	4

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" - CHAGLLA 2019.	La institución educativa se interesa por las nuevas tecnologías que surge	4	4	4	4
	En la institución educativa se promueve el conocimiento por las nuevas tecnologías.	4	4	4	4
	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.	3	4	3	4
	La institución sanciona al personal sin tener en cuenta su desempeño.	4	4	4	4
	Es perceptible la burocracia en la institución educativa.	3	3	4	3
	Existe apoyo mutuo por parte de los directivos y otros empleados.	4	4	4	4
	El personal de la institución educativa muestra amabilidad y respeto.	3	4	4	4
	Entiendo de manera clara la misión y visión de la institución educativa.	4	4	4	4
	Se promueve en la institución educativa la comunicación en el trabajo para el logro de objetivos.	4	4	3	4
	Los miembros de la institución educativa aceptan opiniones discrepantes para la solución de problemas.	3	4	4	4
	Es difícil comunicarme con el director de la institución educativa	4	4	4	4
	Sin remuneración no trabajo horas extras.	4	4	4	4
	En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo	4	4	4	4
	Sería más feliz en otra institución educativa-	4	4	4	4
	El ambiente de trabajo en la institución educativa es grato y de buenas relaciones interpersonales entre pares, jefes y subordinados	4	4	3	4
	Existe autonomía en la toma de decisiones por los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	Defiendo mis ideas cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás.	4	3	4	4
	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.	4	4	4	3
En las reuniones se considera la opinión de los demás	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?
DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI (X) O NO ()

Firma y sello del experto.





Mg. Luisa Yovana Loayza Argote
DNI 20721840 Celular Nro. 973921348

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Carlos Abelardo Villanueva y Chang Especialidad: Educación Física

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENCIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HABILIDADES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA “JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO” _CHAGLLA 2019.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.		4		
	Tengo dificultad para reclamar por mis derechos cuando se me acusa de algo injustamente.		4		
	Tengo dificultad para expresar lo que pienso de mis amigos cuando piden opinión sobre ellos.		4		
	No sé cómo responder a la intromisión de alguien cuando interrumpe una conversación importante.		4		
	No sé cómo abordar a una persona que es grosera y vulgar conmigo cuando necesito información de interés.		4		
	Tengo dificultad para pedir disculpas cuando mi comentario ha sido desagradable y fuera de lugar.		4		
	Tengo dificultad para transmitir optimismo a personas que pasan por un momento difícil.		4		
	Me resulta difícil expresar opiniones poco favorables acerca de los amigos por temor a herir sus sentimientos.		4		
	No sé cómo pedir explicaciones a un amigo que ha sido grosero conmigo.		4		
	Tengo dificultad para afrontar agresiones verbales hacia mi persona proveniente de extraños.		4		
	Tengo dificultad para responder a comentarios y opiniones que juzgan negativamente mi forma de ser.		4		
	Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.		4		

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" CHAGLLA 2019.	Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.		4		
	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo		4		
	La institución educativa se interesa por las nuevas tecnologías que surge		4		
	En la institución educativa se promueve el conocimiento por las nuevas tecnologías.		4		
	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.		4		
	La institución sanciona al personal sin tener en cuenta su desempeño.		3		
	Es perceptible la burocracia en la institución educativa.		4		
	Existe apoyo mutuo por parte de los directivos y otros empleados.		4		
	El personal de la institución educativa muestra amabilidad y respeto.		4		
	Entiendo de manera clara la misión y visión de la institución educativa.		4		
	Se promueve en la institución educativa la comunicación en el trabajo para el logro de objetivos.		4		
	Los miembros de la institución educativa aceptan opiniones discrepantes para la solución de problemas.		4		
	Es difícil comunicarme con el director de la institución educativa		4		
	Sin remuneración no trabajo horas extras.		4		
	En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo		4		
	Sería más feliz en otra institución educativa		3		
	El ambiente de trabajo en la institución educativa es grato y de buenas relaciones interpersonales entre pares, jefes y subordinados		4		
Existe autonomía en la toma de decisiones por los miembros de la comunidad educativa.		4			

	Defiendo mis ideas cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás.		3		
	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.		4		
	En las reuniones se considera la opinión de los demás		4		

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ DE

SICIONDEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI (X) O NO () Firma y sello del experto.


 Carlos A. Villacueva y Chang
 Magister Administración de la Educación
 ANR N° A01653659

ANEXO 05

NOTA BIOGRÁFICA

HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ALTERNATIVA “JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO” -CHAGLLA 2019. La Universidad Nacional Hermilio Valdizan con el propósito de generar la investigación docencia, brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara visión del Perú como realidad multicultural y con responsabilidad social realiza investigaciones teniendo como agentes principales con los estudiantes de segunda especialidad en mención: ANDRAGOGÍA, con la finalidad de desarrollar competencias educativas en esta modalidad de adultos. Es por ello que deseamos Identificar la relación entre las habilidades interpersonales y clima organizacional en los docentes. La participación consistió en responder preguntas de las cuestas donde se recogió su apreciación acerca de las dimensiones antes en mención. Durante el estudio realizado de las muestras toda información obtenida fue completamente confidenciales. Los tesisas hemos sido informados del objetivo del estudio, hemos conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida; entendemos que la participación en el estudio de los agentes de muestra nos ayuda entender la relación entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional de los docentes.

ANEXO 06



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **DIECINUEVE** días del mes de **OCTUBRE** del año dos mil veintidós, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución N° 2033-2022-UNHEVAL-FCE/D** de fecha **11 de octubre del año dos mil veintidós**:

Dr. Alejandro RUBINA LOPEZ
Dr. Arturo LUCAS CABELLO
Mg. Olinda CÁRDENAS CRISÓSTOMO
Mg. María Pilar NIETO ALCÁNTARA

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL
ACCESITARIO

Con el asesoramiento de la **Dra. Clorinda BARRIONUEVO TORRES**; el (la) aspirante a optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogía**; **Sr(a): Ciriaco CCOA VELASQUE** procedió a sustentar su Tesis titulada: **HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" - CHAGLLA 2019**, inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 17:00 horas.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del jurado procedió a la evaluación del aspirante, teniendo presentes los criterios siguientes:

1. Presentación (0-2)
2. Exposición (0-3)
3. Dominio del tema (0-5)
4. Aportes y originalidad (0-3)
5. Defensa de la tesis (0-5)
6. Dicción y dominio del escenario (0-2)

Observaciones:

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

Quedando el/la aspirante con la nota de: Quince (15), por lo que se declara aprobado por Académico

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI N° 22955977

SECRETARIO
DNI N° 22490417

VOCAL
DNI N° 22407985



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **DIECINUEVE** días del mes de **OCTUBRE** del año dos mil veintidós, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución N° 2033-2022-UNHEVAL-FCE/D** de fecha **11 de octubre del año dos mil veintidós**:

Dr. Alejandro RUBINA LOPEZ
Dr. Arturo LUCAS CABELLO
Mg. Olinda CÁRDENAS CRISÓSTOMO
Mg. María Pilar NIETO ALCÁNTARA

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL
ACCESITARIO

Con el asesoramiento de la **Dra. Clorinda BARRIONUEVO TORRES**; el (la) aspirante a optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogía**; **Sr(a): Romel Wili NAZARIO FIGUEREDO** procedió a sustentar su Tesis titulada: **HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" - CHAGLLA 2019**, inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 15:00 horas.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del jurado procedió a la evaluación del aspirante, teniendo presentes los criterios siguientes:

- | | |
|------------------------------------|-------|
| 1. Presentación | (0-2) |
| 2. Exposición | (0-3) |
| 3. Dominio del tema | (0-5) |
| 4. Aportes y originalidad | (0-3) |
| 5. Defensa de la tesis | (0-5) |
| 6. Dicción y dominio del escenario | (0-2) |

Observaciones:

.....

.....

.....

Quedando el/la aspirante con la nota de: 14 (14), por lo que se declara aprobado por acuerdo unánime.

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

[Firma]

PRESIDENTE
 DNI N° 72755772

[Firma]

SECRETARIO
 DNI N° 22400418

[Firma]

VOCAL
 DNI N° 22401945



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **DIECINUEVE** días del mes de **OCTUBRE** del año dos mil veintidós, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución N° 2033-2022-UNHEVAL-FCE/D** de fecha **11 de octubre del año dos mil veintidós**:

Dr. Alejandro RUBINA LOPEZ	PRESIDENTE
Dr. Arturo LUCAS CABELLO	SECRETARIO
Mg. Olinda CÁRDENAS CRISÓSTOMO	VOCAL
Mg. María Pilar NIETO ALCÁNTARA	ACCESITARIO

Con el asesoramiento de la **Dra. Clorinda BARRIONUEVO TORRES**; el (la) aspirante a optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogía**; **Sr(a): Sergio Omer REYNA SANTOS** procedió a sustentar su Tesis titulada: **HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" - CHAGLLA 2019**, inició el proceso de sustentación a las 17:00 horas y concluyó a las 18:00 horas.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del jurado procedió a la evaluación del aspirante, teniendo presentes los criterios siguientes:

- | | |
|------------------------------------|-------|
| 1. Presentación | (0-2) |
| 2. Exposición | (0-3) |
| 3. Dominio del tema | (0-5) |
| 4. Aportes y originalidad | (0-3) |
| 5. Defensa de la tesis | (0-5) |
| 6. Dicción y dominio del escenario | (0-2) |

Observaciones:

.....

.....

.....

Quedando el/la aspirante con la nota de: Calificación (14), por lo que se declara aprobado por de acuerdo a los criterios

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI N° 224559773

SECRETARIO
DNI N° 22420417

VOCAL
DNI N° 22407995

ANEXO 07



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

RESOLUCIÓN N° 2043-2019-UNHEVAL-FCE/D

Cayhuayna, 12 de diciembre de 2019.

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 052-2016-UNHEVAL/CEU recibido el 02.SET.2016 se Proclama y Acredita a partir del 02 de setiembre del 2016 al 01 de setiembre del 2020, la elección del Dr. ANDRÉS AVELINO CÁMARA ACERO como Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación;

Que, mediante Oficio N° 1322-2019-UNHEVAL-FCE-UPSA/D, recibido el 03/12/19, el Director de la Unidad de Producción y Servicios Académicos, remite el Oficio N° 0999-2019-UNHEVAL-FCE-PSE/CA y la solicitud de los estudiantes Ciriaco CCOA VELASQUE, Romel Willi NAZARIO FIGUEREDO y Sergio Omer REYNA SANTOS con Mención en Andragogía, quien solicita designación de asesor y propone a la Dra. Clorinda BARRIONUEVO TORRES de la tesis colectiva titulada: **HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO"-CHAGLLA 2019;**

Que de acuerdo al Art. 10° del Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, es pertinente atender lo solicitado por los estudiantes Ciriaco CCOA VELASQUE, Romel Willi NAZARIO FIGUEREDO y Sergio Omer REYNA SANTOS, con Mención en Educación Inicial, con lo cual inician su trámite para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional;

Estando dentro de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, en concordancia con la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNHEVAL;

SE RESUELVE:

- 1° DESIGNAR a la Dra. Clorinda BARRIONUEVO TORRES, como Asesora de Tesis colectiva titulada: **HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO"-CHAGLLA 2019**, presentada por los estudiantes Ciriaco CCOA VELASQUE, Romel Willi NAZARIO FIGUEREDO y Sergio Omer REYNA SANTOS del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en Andragogía, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° DAR A CONOCER la presente resolución a los interesados para los fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



Dr. Andrés Avelino Cámara Acero
Decano

C.c.-
Asesor/Interesados/Archivo



ANEXO 08



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-HUÁNUCO
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
"Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



CONSTANCIA N°0022-2021-UNHHEVAL-FCE/UI

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Hace constar que:

- CCOA VELASQUE, Ciriaco
- NAZARIO FIGUEREDO, Romel Wili
- REYNA SANTOS, Sergio Omer

Autores del borrador de la tesis, titulado:

HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" - CHAGLLA 2019.
Programa de Segunda Especialidad Profesional con mención en Andragogía

Han obtenido, un reporte de similitud general del **18%/20%** con el aplicativo **TURNITIN**, porcentaje de similitud permitido, para tesis de segunda especialidad. En consecuencia, es **APTO**. Se adjunta el reporte de similitud

Se expide la presente constancia, para los fines pertinentes.

Cayhuayna, 23 de noviembre de 2021



Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Educación



TESIS BORRADOR-NOVIEMBRE.pdf
23 nov. 2021
11394 palabras/56904 caracteres

Ciriaco CCOA VELASQUE

HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO ...

Resumen de fuentes

18%

SIMILITUD
GENERAL

1	repositorio.unheval.edu.pe INTERNET	5%
2	repositorio.uov.edu.pe INTERNET	2%
3	Universidad Cesar Vallejo qq,2018-03-18 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
4	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote qq,2020-12-09 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
5	www.redalyc.org INTERNET	<1%
6	repositorio.unjpsc.edu.pe INTERNET	<1%
7	1library.co INTERNET	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo qq,2018-05-25 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
9	www.clubensayos.com INTERNET	<1%
10	es.scribd.com INTERNET	<1%
11	unbg qq,2021-09-07 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
12	core.ac.uk INTERNET	<1%
13	www.gestiopolis.com INTERNET	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo qq,2018-02-04 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
15	Universidad Cesar Vallejo qq,2018-12-28 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
16	creativecommons.org INTERNET	<1%
17	repositorio.uap.edu.pe INTERNET	<1%
18	www.elsevier.es INTERNET	<1%
19	www.scribd.com INTERNET	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo qq,2017-07-19 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
21	repositorio.unjbg.edu.pe INTERNET	<1%
22	Universidad Cesar Vallejo qq,2017-01-11 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo qq,2017-03-05 TRABAJS ENTREGADOS	<1%
24	excellencecapacitacion.wordpress.com INTERNET	<1%
25	Pontificia Universidad Católica del Ecu, qq,2020-10-17 TRABAJS ENTREGADOS	<1%

25	Pontificia Universidad Católica del Perú, 2020-10-17 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
26	repositorio.unap.edu.pe INTERNET	<1%
27	Universidad Cesar Vallejo, 2017-03-27 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
28	Universidad Cesar Vallejo, 2018-04-08 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
29	Universidad Cesar Vallejo, 2018-02-08 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
30	publicaciones.usanpedro.edu.pe INTERNET	<1 %
31	www.revistafusion.com INTERNET	<1 %
32	Universidad Cesar Vallejo, 2018-03-19 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
33	Universidad Cesar Vallejo, 2018-04-15 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
34	www.audubonvenezuela.org INTERNET	<1 %
35	Universidad Católica, Sedes Sapientiae, 2014-12-04 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
36	Universidad Cesar Vallejo, 2018-03-27 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
37	Universidad Cesar Vallejo, 2018-04-15 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
38	Universidad Continental, 2018-04-19 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
39	hdl.handle.net INTERNET	<1 %
40	nepabuleici.wordpress.com INTERNET	<1 %
41	repositorio.unac.edu.pe INTERNET	<1 %
42	repositorio.unh.edu.pe INTERNET	<1 %
43	repositorio.unsa.edu.pe INTERNET	<1 %
44	repositorio.upeu.edu.pe INTERNET	<1 %
45	worldwidescience.org INTERNET	<1 %
46	Universidad Cesar Vallejo, 2018-04-16 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
47	Universidad Manuela Beltrán Virtual, 2019-12-17 TRABAJOS ENTREGADOS	
48	es.slideshare.net INTERNET	%
49	repositorio.pucp.edu.pe INTERNET	<1 %
50	repositorio.ucm.edu.co INTERNET	<1 %
51	repositorio.une.edu.pe INTERNET	<1 %
52	www.buenastareas.com INTERNET	<1 %
53	Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021-04-09 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
54	Universidad Cesar Vallejo, 2018-03-17 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
55	Universidad Cesar Vallejo, 2018-03-18 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
56	Universidad Cesar Vallejo, 2018-04-13 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
57	Universidad Cesar Vallejo, 2017-04-17 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
58	University of Technology, Sydney, 2017-01-26 TRABAJOS ENTREGADOS	<1 %
59	archive.org INTERNET	<1 %
60	recursosbiblio.urt.edu.gt INTERNET	<1 %
61	repositorio.ujom.edu.pe INTERNET	<1 %
62	repositorio.usil.edu.pe INTERNET	<1 %

6/12/2021

HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA AL - Ciriaco CCOA VELASQUE

<1%	<1%
<1%	<1%
<1%	<1%
<1%	<1%

Se excluyeron los depósitos de búsqueda:
Ninguno

Excluido del Informe de Similitud:
Bibliografía
Citas textuales
Coincidencias menores (3 palabras o menos)

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input type="checkbox"/>	Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Posgrado:	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	----------------------	-------------------------------------	-----------	----------	--------------------------	-----------	--------------------------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Nombre del programa	ANDRAGOGÍA
Título que Otorga	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ANDRAGOGÍA

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	
Grado que otorga	

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	CCOA VELASQUE, Ciriaco							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	968899723
Nro. de Documento:	80136033				Correo Electrónico:	Sercooa88@gmail.com		

Apellidos y Nombres:	NAZARIO FIGUEREDO, Romel Wili							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	97309532
Nro. de Documento:	46924537				Correo Electrónico:	Wilinizario1994@gmail.com		

Apellidos y Nombres:	REYNA SANTOS, Sergio Omer							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	971085990
Nro. de Documento:	46420714				Correo Electrónico:	sergio.omer.r.s@gmail.com		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>				
Apellidos y Nombres:	Dra. BARRIONUEVO TORRES, Clorinda			ORCID ID:	0003-3950-9747			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22422313

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	Dr. RUBINA LOPEZ, Alejandro
Secretario:	Dr. LUCAS CABELLO, Arturo
Vocal:	Mag. CARDENAS CRISOSTOMO, Olinda
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)
a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)

HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO" - CHAGLLA 2019

b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)

TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ANDRAGOGÍA

c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)

Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo	Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)	

Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	HABILIDADES	INTERPERSONALES	CLIMA
--	-------------	-----------------	-------

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):

SI	NO	X
----	----	---

Información de la Agencia Patrocinadora:

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	CCOA VELASQUE, Ciriaco	Huella Digital
DNI:	968899723	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	NAZARIO FIGUEREDO, Romel Wili	Huella Digital
DNI:	46924537	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	REYNA SANTOS, Sergio Omer	Huella Digital
DNI:	46420714	
Fecha: 28 de noviembre del 2022		