

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO



HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE
CHORAS, YAROWILCA – 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA:

HERMOSILLA FALCON SHERLY

ASESOR:

DR. PEREZ NAUPAY LOLO

HUÁNUCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios altísimo por darme inspiración, fortaleza y sabiduría para seguir adelante en este proyecto de mi vida. A mi hija por ser la inspiración de seguir superándome día a día por un futuro mejor para ella.

Autora

AGRADECIMIENTO

A las autoridades académicas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco por brindarnos calidad y eficiencia académica institucional.

A los maestros de diferentes áreas quienes con su abnegada labor nos formaron impartiendo una enseñanza de calidad durante el proceso de estudio, convirtiéndose así, en entes fundamentales de mi formación profesional.

A los docentes del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021, por permitirnos llevar a cabo el desarrollo de la investigación titulada: *Habilidades interpersonales y clima organizacional en los docentes del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021*.

Al Dr. Lolo Perez Naupay por su acertado asesoramiento, el mismo que ha permitido desarrollar con eficiencia la presente investigación en tiempo real, superando limitaciones importantes en el proceso.

A mi 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.

La Autora.

RESUMEN

Objetivo: determinar de qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca-2021. materiales y métodos: el tipo de estudio correspondió a la investigación explicativo, de nivel correlacional; la muestra de estudio estuvo conformado por 42 docentes, seleccionadas a través del método no probabilístico intencional; por consiguiente, como instrumento de recolección de datos se tomaron en cuenta dos tipos de cuestionarios para la evaluación de las habilidades interpersonales y el clima organizacional. Teniendo como resultado: existe una relación directa insignificativa entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca. Con una prueba de $X^2=0.05$ $X^2=0.38$. Llegando a Conclusiones: Un promedio de 50% de docentes evaluados presentaron habilidades interpersonales en un nivel regular, encontrándose con un clima organizacional de nivel regular 50%.

Palabras Clave: Habilidades, Interpersonales, Clima Organizacional.

ABSTRACT

Objective: to determine how interpersonal skills are related to the organizational climate in teachers from the Choras district, Yarowilca-2021. materials and methods: the type of study corresponded to explanatory at a correlational level; The study sample consisted of 42 teachers, selected through the intentional non-probabilistic method; therefore, as a data collection instrument, two types of questionnaires were taken into account for the evaluation of interpersonal skills and the organizational climate. Having as a result: there is an insignificant direct relationship between interpersonal skills and the organizational climate in the teachers of the Choras district, Yarowilca. With a statistical test of X^2 $c=0.05$ $X^2=0.38$. Conclusions: An average of 50% of the evaluated teachers presented interpersonal skills at a regular level, finding an organizational climate of a regular level 50%.

Keywords: Skills, Interpersonal, Climate, Organizational.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCION	ix
CAPÍTULO I: ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Fundamentación del problema	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación	13
1.3 Viabilidad del problema	14
1.4 Formulación del problema	14
1.4.1 Problema General:	14
1.4.2 Problemas Específicos:	14
1.5 Formulación del objetivo.....	14
1.5.1 Objetivo General:	14
1.5.2 Objetivos Específicos	15
CAPITULO II. SISTEMA DE HIPOTESIS.....	16
2.1 Formulación de hipótesis.....	16
2.1.1 Hipótesis General	16
2.1.2 Hipótesis Específicas	16
2.2 Operacionalización de Variables	16
2.3 Definición operacional de las variables	17
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO.....	18

3.1	Antecedentes de investigación	18
3.2	Bases Teóricas	22
3.3.	Bases Conceptuales	34
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO		37
4.1	Ámbito de estudio	37
4.2	Tipo y nivel de investigación	37
4.3	Población y muestra.....	38
4.3.1	Descripción de la Población:	38
4.3.2	Muestra y método de muestreo:	39
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión	39
4.4	Diseño de investigación	40
4.5	Técnicas e Instrumentos	40
4.5.1	Técnicas:.....	40
4.5.2	Instrumentos	41
4.5.2.1	Validación de Instrumentos para recolección de Datos.	41
4.5.2.2	Confiability de los instrumentos para la recolección de datos	41
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos Procesamiento de datos:	41
4.7	Aspectos éticas.....	42
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		44
5.1	Análisis descriptivo	44
5.2	Análisis Inferencial y/o contrastación de hipótesis	48
5.3	Discusión de Resultados.....	52
5.4	Aporte científico de la investigación	54

CONCLUSIONES	55
SUGERENCIAS	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	

INTRODUCCION

En las habilidades interpersonales son estrategias para poseer una conexión mutua entre uno o más personas internamente en el entorno laboral que cree confianza y, por otra parte, accede en la vida del individuo al mismo tiempo que permite que el otro individuo ingrese al suyo. La habilidad interpersonal es un recurso que permite interactuar de manera activa, que compromete ajustes continuos y adaptación entre individuos.

Las habilidades interpersonales permiten tener vínculo, relaciones sociales estables y afectivas con los individuos. Su progreso implica la destreza de conocer nuestras emociones y las de los demás. Donde, es el conjunto de intercambios entre uno o más personas que agrupan una relación eficiente para la manifestación de control, funcionamiento y expresión de emociones y habilidades sociales, sustentadas en la comunicación sentimientos y opiniones.

Por consiguiente, las relaciones interpersonales citen al acuerdo mutuo del dialogo del personal con el personal directivo, administrativo, y compañeros y otros trabajadores del entorno laborar.

Desde un punto de vista, el clima organizacional representa la identidad de una organización, y acata de manera exacta los elementos motivacionales, del grupo organizacional y es importante conceptualizar para identificar los aspectos del clima organizacional.

Por otro lado, el clima organizacional se encuentra compuesta por metas o propósitos, reglas y cualidades; que facilita diferenciar a las organizaciones entre sí. Se encuentra íntimamente unido al nivel de motivación, características de la organización que desatan grados motivacionales entre los miembros.

Según el proceso de la investigación, el estudio se encuentra estructurado de manera siguiente:

Capítulo I: sistematiza a los aspectos básicos del problema de investigación. Capítulo II: Se consigna al sistema de hipótesis.

Capítulo III: se refiere al marco teórico (antecedentes, bases teóricas, y bases conceptuales)

Capítulo IV: Se sustenta el marco metodológico.

Dentro de ello se consigna: ámbito de estudio, tipo y nivel de estudio, población y muestra, diseño de investigación, técnica de instrumento, técnicas para procesamiento de datos y análisis.

Capítulo V: Se describe los resultados y Discusión de la investigación.

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

CAPÍTULO I: ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

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 Distrito de Choras, Yarowilca- 2021. 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 Distrito de Choras, Yarowilca-2021, 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 Distrito de Choras, Yarowilca - 2021; 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 Docentes).

En estos tiempos el clima organizacional y las habilidades son un tema de vital importancia del centro de educación, 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 Justificación e importancia de la investigación

Importancia: Es importante porque se tendrá claro de qué manera las habilidades interpersonales se relación con el clima organizacional en el personal docente del distrito de Choras, Yarowilca – 2021, 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.

1.3 Viabilidad del problema

El estudio fue viable, ya que se dispone de recursos propios para financiarlo, dotando de recursos, económicas y materiales suficientes para su ejecución.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General:

¿De qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el clima organizacional en el personal docente del distrito de Choras, Yarowilca – 2021?

1.4.2 Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre asertividad y el clima organizacional en docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021?

¿Qué relación existe entre empatía y el clima organizacional en docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021?

¿Qué relación existe entre autoestima y el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021?

1.5 Formulación del objetivo

1.5.1 Objetivo General:

Determinar de qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el Clima Organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

Determinar qué relación existe entre asertividad y el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

Determinar qué relación existe entre empatía y el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

Determinar qué relación existe entre autoestima y el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPOTESIS

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1 Hipótesis General

Hi: Las habilidades Interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en los docentes del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

Ho: Las habilidades Interpersonales no se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en los docentes del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

2.1.2 Hipótesis Específicas

Ha1: Existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en los docentes del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

Ha2: Existe relación significativa entre empatía y el clima organizacional en los docentes del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

Ha3: Existe relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en los docentes del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

2.2 Operacionalización de Variables

Variable X

Habilidades Interpersonales.

Variable Y

Clima Organizacional

Variable Interviniente

- Edad
- Sexo
- Tiempo laboral

2.3 Definición operacional de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
VARIABLE (X) HABILIDADES INTERPERSONALES	Es un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar un; adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación	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 (Y) CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el medio ambiente humano y físico donde se desarrolla el. trabajo cotidiano provocando una relación social óptima para la realización de las tareas, influye la satisfacción, y por lo tanto influye la productividad.	Apertura a cambios tecnológicos	Adecuación a los cambios	Cuestionario
		Recursos humanos	Grado de estructura que impone el puesto	
		comunicación	Consideración de agradecimiento y apoyo	
		Motivación	Tipo de recompensa	
		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 III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

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:

Internacionales

Mejía M, (2018) 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, (2019), 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 2016 al 2017. 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 posee 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, (2019), 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 llevar 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.

Nacionales

Jáuregui S, & Machuca E, (2017), 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 2017- 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 conformado 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, (2018), 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.

Locales

Palomino H, (2018), 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.

3.2 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 Schioede, (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.

El 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 2017, 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.

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.

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.

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.

Motivación

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

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, dichas 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 sujeto 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.

b) 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.

3.3. 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).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 **Ámbito de estudio**

La presente investigación fue realizada en Instituciones Educativas del Distrito de Choras, que se encuentra en la provincia de Yarowilca 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.

4.2 **Tipo y nivel de investigación**

Tipo de estudio

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 básica, 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)

Nivel de estudio

El presente estudio presenta un alcance o nivel explicativo 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).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la 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 90 profesionales, es decir, el director y docentes quienes laboran en las Instituciones Educativas del Distrito de Choras, conforme se muestra a continuación.

TABLA 01: Distribución de la población: docentes de las instituciones educativas del distrito de choras 2021.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NIVEL	CANTIDAD
049 - Choras	Inicial	02
643 – Conoc	inicial	01
32287- Quilcayhuarin	Primaria	03
32292- Tashga	Inicial	01
	Primaria	03
	Secundaria	07
32923 - Tigrash	Inicial	01
	Primaria	01
33222 – Garu Pucapuca	Inicial	01
	Primaria	02
375 - Mesapampa	Inicial	01
32855 - Mesapampa	Primaria	04
	Secundaria	06
644 – San Jose de Yarowilca	Inicial	01
32878 - San Jose de Yarowilca	Primaria	02
32789 - Parashpampa	Primaria	01
33262- San Juan de Rurish	Primaria	01
32752- San Antonio Colpa	Inicial	02
	Primaria	07
	Secundaria	08
32649- San Antonio de Chinchas	Inicial	01
	Primaria	01
32215 – Garu Choras	Primaria	09
GARU – Choras Jec	Secundaria	21
TOTAL	-----	90

Nota: Datos obtenidos del Proyecto Educativo Institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Choras 2021.

4.3.2 Muestra y método de muestreo:

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 conformada por 42 docentes de Nivel Secundaria de las Instituciones Educativas del Distrito de Choras 2021.

TABLA 02: Distribución de la muestra: docentes de nivel secundaria de las instituciones educativas del distrito de choras 2021.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NIVEL	CANTIDAD
32292- Tashga	Secundaria	07
32855 - Mesapampa	Secundaria	06
32752- San Antonio Colpa	Secundaria	08
GARU – Choras Jec	Secundaria	21
Total		42

Nota: Datos obtenidos del Proyecto Educativo Institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Choras 2021

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Dicha muestra será seleccionada mediante los siguientes criterios:

Criterio de inclusión:

- Docentes que firmen el consentimiento informado
- Docentes nombrados y contratados de las I.E. en estudio.

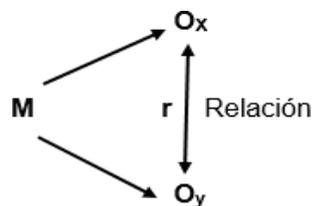
Criterio de Exclusión:

- Docentes que no quieren participar
- Docentes de nivel primaria e inicial
- Docentes que abandonan durante el estudio

4.4 Diseño de investigación

Según Hernández, et al. 2014. El diseño al que pertenece la presente investigación no experimental, 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 de nivel secundaria del Distrito de Choras 2021.

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.

4.5 Técnicas e Instrumentos

4.5.1 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.

4.5.2 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)

4.5.2.1 Validación de Instrumentos para recolección de Datos.

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.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

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

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos Procesamiento de datos:

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.

4.7 Aspectos 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 práctica 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:

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.

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.

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.

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 V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

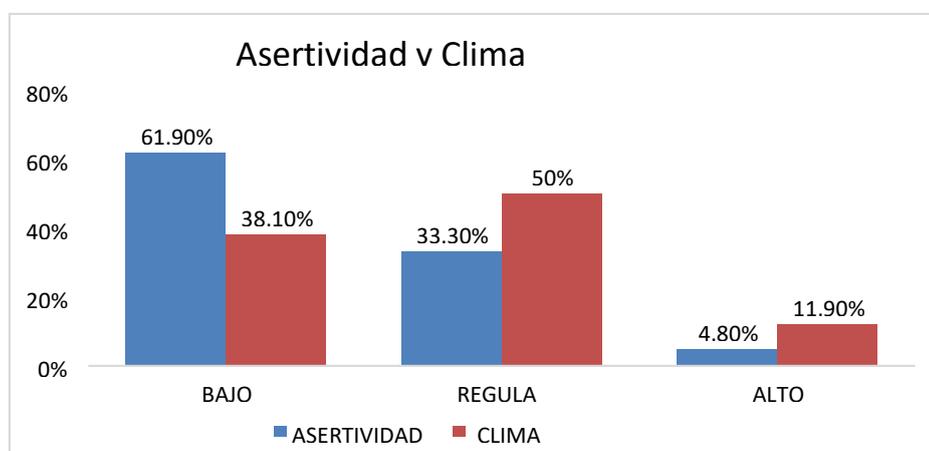
5.1.1. Habilidades interpersonales

Tabla 1: Relación entre asertividad y el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021

ASERTIVIDAD	CLIMA ORGANIZACIONAL						
	BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL
	fi	%	fi	%	fi	%	
BAJO	10	23.8	13	31.0	3	7.1	26 61.9
REGULAR	5	11.9	7	16.7	2	4.8	14 33.3
ALTO	1	2.4	1	2.4	0	0.0	2 4.8
Total	16	38.1	21	50.0	5	11.9	42 100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Gráfico 1: Asertividad y Clima Organización



Interpretación

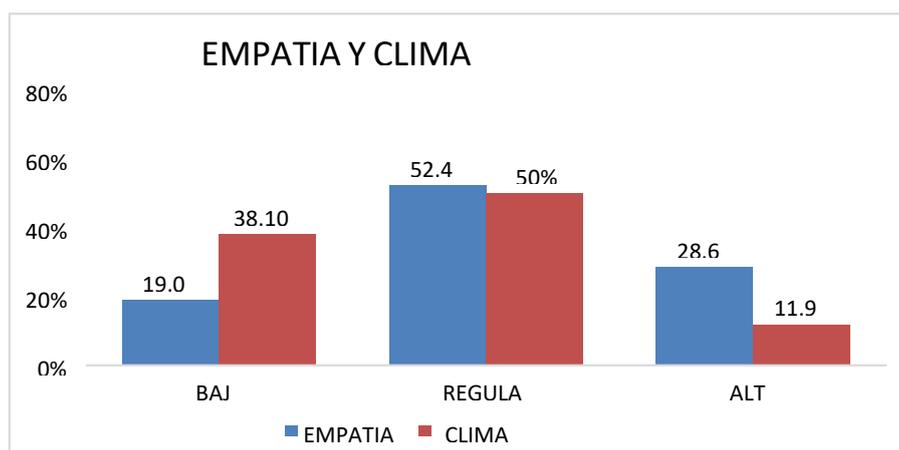
Del 100% que indica a 42 docentes estudiados, un 61.9% (26) de docentes mostraron tener un bajo nivel de habilidades interpersonales en la dimensión asertividad, un 33.3% (14) un nivel regular y, el 4.8% (2) un nivel alto; en relación del 38.1% (16) se muestran con un nivel de clima organizacional bajo, el 50% (21) con un nivel regular y, el 11.9% (5) en un nivel alto.

Tabla 2: Relación entre empatía y el clima organización en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

EMPATIA	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL
	BAJO		REGULAR		ALTO		
	fi	%	fi	%	fi	%	
BAJO	3	7.1	4	9.5	1	2.4	8 19.0
REGULAR	8	19.0	11	26.2	3	7.1	22 52.4
ALTO	5	11.9	6	14.3	1	2.4	12 28.6
Total	16	38.1	21	50.0	5	11.9	42 100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Gráfico 2: Empatía y Clima Organización



Interpretación

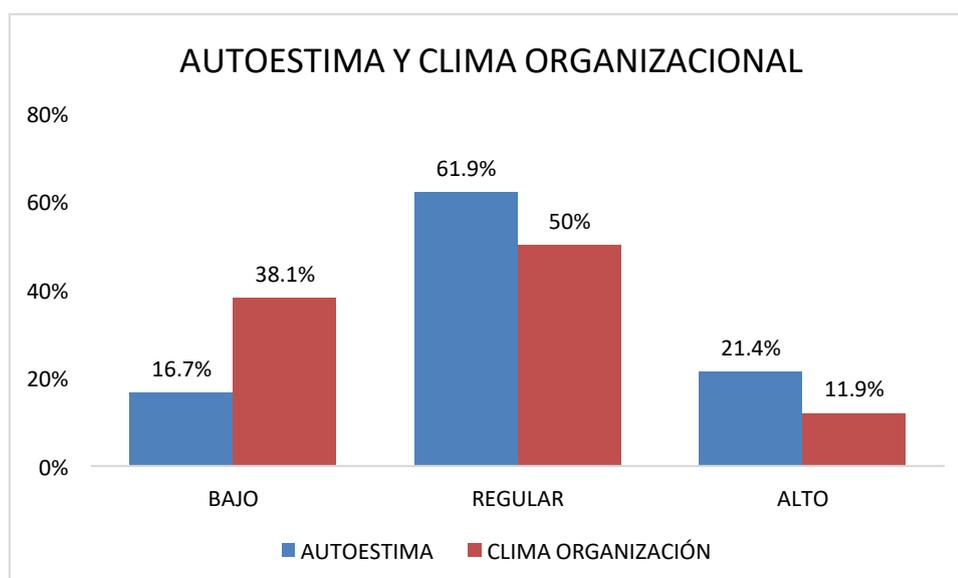
Del 100% que indica a 42 docentes estudiados, un 19% (8) de docentes mostraron tener un bajo nivel de habilidades interpersonales en la dimensión empatía, un 52,4% (22) un nivel regular y, el 28,6% (12) un nivel alto; en relación del 38,1% (16) se muestra con un nivel de clima organizacional bajo, el 50% (21) con un nivel regular y, el 11,9% (5) con un nivel alto.

Tabla 3. Relación entre autoestima y el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

AUTOESTIMA	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	BAJO		REGULAR		ALTO			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
BAJO	3	7.1	4	9.5	0	0.0	7	16.7
REGULAR	10	23.8	13	31.0	3	7.1	26	61.9
ALTO	3	7.1	4	9.5	2	4.8	9	21.4
Total	16	38.1	21	50.0	5	11.9	42	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Gráfico 3: Autoestima y Clima Organización



Interpretación

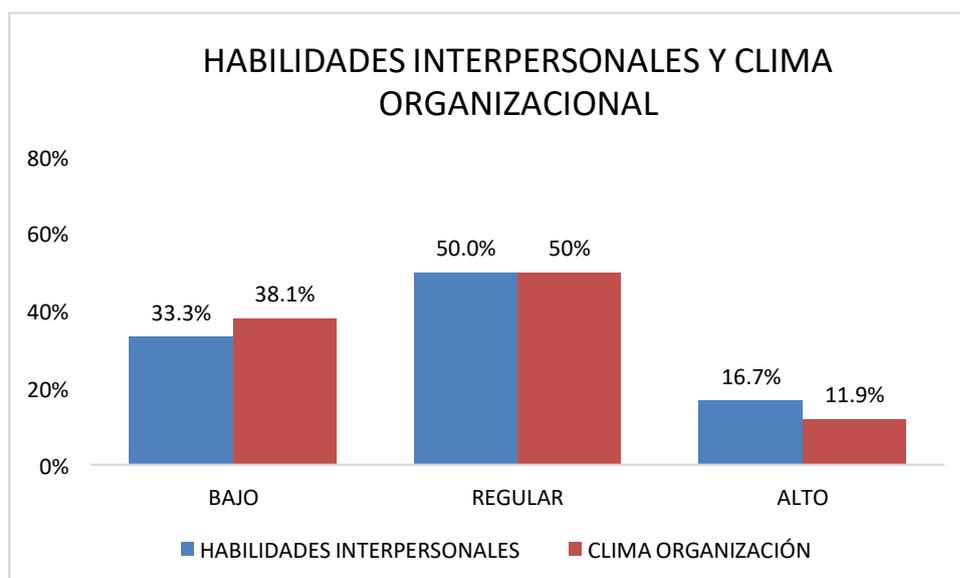
Del 100% que indica a 42 docentes estudiados, un 16.7% (7) de docentes mostraron tener un bajo nivel de habilidades interpersonales en la dimensión autoestima, un 61.9% (26) un nivel regular y, el 21.4% (9) un nivel alto; en relación del 38.1% - (16) se muestra con un nivel bajo de clima organizacional, el 50% (21) con un nivel regular y, el 11.9% (5) con un nivel alto.

Tabla 4: Relación entre las Habilidades Interpersonales y el Clima Organizacional en el docente del distrito de Choras, Yarowilca – 2021.

HABILIDADES INTERPERSONALES	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	BAJO		REGULAR		ALTO			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
BAJO	5	11.9	7	16.7	2	4.8	14	33.3
REGULAR	8	19.0	11	26.2	2	4.8	21	50.0
ALTO	3	7.1	3	7.1	1	2.4	7	16.7
Total	16	38.1	21	50.0	5	11.9	42	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Gráfico 4: Habilidades Interpersonales - Clima Organización



Interpretación:

Del 100% que representa a 42 docentes estudiados, el 33.3% (14) de docentes indicaron tener un nivel bajo de habilidades interpersonales, el 50% (21) un nivel regular y, el 16.7% (7) un nivel alto; por tanto, un 38.1% (16) de docentes señalaron que existe un nivel bajo de clima organizacional, al 50% (21) regular y, el 11.9% (5) alto.

5.2 Análisis Inferencial y/o contrastación de hipótesis

Prueba de interés general

HABILIADES INTERPERSONALES	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL
	B	R	A	
B	5	7	2	14
R	8	11	2	21
A	3	3	1	7
Total	16	21	5	42

Representación de la tabla 3 x 3 $(3 - 1 = 2) (3 - 1 = 2) = 4$ grados de libertad estimado

a alfa $X^2_{C} = 0.05 (9.49) = F_0$

Estimación de la unidad estadística

B:	14	0.33
R:	21	0.50
A:	2	0.17
	42	100

Estimación de las frecuencias esperadas (F_e)

$16 \times 0.33 = 5.3$	$21 \times 0.33 = 6.9$	$5 \times 0.33 = 1.6$
$16 \times 0.50 = 8.0$	$21 \times 0.50 = 10.5$	$5 \times 0.50 = 2.5$
$16 \times 0.17 = 2.7$	$21 \times 0.17 = 3.6$	$5 \times 0.17 = 0.9$

Estimación de la significancia Chi Cuadrado X^2 :

Relación	Fo	Fe	$(F_o - F_e)^2$	$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$
B / B	5	5.3	0.09	0.02
R / B	8	8.0	0.00	0.00
A / B	3	2.7	0.09	0.03
B / R	7	6.9	0.01	0.00
R / R	11	10.5	0.25	0.02

A / R	3	3.6	0.36	0.10
B / A	2	1.6	0.16	0.10
R / A	2	2.5	0.25	0.10
A / A	1	0.9	0.01	0.01
	42	42.0		0.38 X ²

Resultado: $X^2_c = 0.05 < X^2 = 0.38$ se acepta la H_i : Las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en los docentes del Distrito de Choras, Yarowilca-2021.

Prueba de hipótesis específicos:

A. Asertividad-Clima organizacional

ASERTIVIDAD	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	B		R		A			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
B	10		13		3		26	
R	5		7		2		14	
A	1		1		0		2	
Total	16		21		5		42	

Representación de la tabla 3 x 3 $(3 - 1 = 2)$ $(3 - 1 = 2) = 4$ grados de libertad estimado a alfa $X^2_c = 0.05$ $(9.49) = F_0$

Estimación de la unidad estadística

B:	26	0.6
R:	14	0.3
A:	2	0.1
	42	1.0

Estimación de las frecuencias esperadas (Fe)

$$16 \times 0.6 = 9.6 \quad 21 \times 0.6 = 12.6 \quad 5 \times 0.6 = 3.0$$

$$16 \times 0.3 = 4.8 \quad 21 \times 0.3 = 6.3 \quad 5 \times 0.3 = 1.5$$

$$16 \times 0.1 = 1.6 \quad 21 \times 0.1 = 2.1 \quad 5 \times 0.1 = 0.5$$

Estimación de la significancia chi cuadrado X^2 ;

Relación	Fo	Fe	(Fo - Fe) ²	$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
B / B	10	9.6	0.16	0.02
R / B	5	4.8	0.04	0.01
A / B	1	1.6	0.36	0.23
B / R	13	12.6	0.16	0.01
R / R	7	6.3	0.49	0.08
A / R	1	2.1	0.21	0.58
B / A	3	3.0	0.00	0.00
R / A	2	1.5	0.25	0.17
A / A	0	0.5	0.25	0.5
	42	42.0		1.60 x^2

Resultado: $X^2_c = 0.05 < X^2 = 1.60$ se acepta la H_{a1} : Existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en los docentes del distrito de - Choras, Yarowilca-2022.

B. Empatía-Clima organizacional

EMPATIA	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL
	B	R	A	
B	3	4	1	8
R	8	11	3	22
A	5	6	1	12
Total	16	21	5	42

Representación de la tabla 3 x 3 (3 - 1 = 2) (3 - 1 = 2) = 4
grados de libertad estimado a alfa $X^2_c = 0.05$ (9.49) = Fo

Estimación de la unidad estadística:

B:	8	0.2
R:	22	0.5
A:	12	0.3
	42	1.0

Estimación de las frecuencias esperadas (Fe)

$16 \times 0.2 = 3.2$	$21 \times 0.2 = 4.2$	$5 \times 0.2 = 1$
$16 \times 0.5 = 8.0$	$21 \times 0.5 = 10.5$	$5 \times 0.5 = 2.5$
$16 \times 0.3 = 4.8$	$21 \times 0.3 = 6.3$	$5 \times 0.3 = 1.5$

Estimación de la significancia chi cuadrado X^2 :

Relación	Fo	Fe	$(Fo-Fe)^2$	$\frac{(Fo-Fe)^2}{Fe}$
B / B	3	3.2	0.04	0.01
R / B	8	8.0	0.00	0.00
A / B	5	4.8	0.04	0.01
B / R	4	4.2	0.04	0.01
R / R	11	10.5	0.25	0.02
A / R	6	6.3	0.09	0.01
B / A	1	1	0.00	0.00
R / A	3	2.5	0.25	0.1
A / A	1	1.5	0.25	0.17
	42	42.0		1.33 x^2

Resultado: $X^2_c = 0.05 < X^2 = 0.33$ se acepta la H_{a2} : Existe relación significativa entre empatía y el clima organizacional en los docentes del distrito de - Choras, Yarowilca - 2021.

C. Autoestima – Clima organización

AUTOESTIMA	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL
	B	R	A	
B	3	4	0	7
R	10	13	3	26
A	3	4	2	9
Total	16	21	5	42

Representación de la tabla 3 x 3 $(3 - 1 = 2) (3 - 1 = 2) = 4$
 grados de libertad estimado a alfa $X^2_c = 0.05 (9.49) = F_o$.

Estimación de la unidad estadística:

B:	7	0.2
R:	26	0.6
A:	9	0.2
	42	1.0

Estimación de las frecuencias esperadas (Fe)

$16 \times 0.2 = 3.2$	$21 \times 0.2 = 4.2$	$5 \times 0.2 = 1$
$16 \times 0.6 = 9.6$	$21 \times 0.6 = 12.6$	$5 \times 0.6 = 3$
$16 \times 0.2 = 3.2$	$21 \times 0.2 = 4.2$	$5 \times 0.2 = 1$

Estimación de la significancia chi cuadrado X^2 .

Relación	F o	Fe	$(F_o - F_e)^2$	$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$
B / B	3	3.2	0.04	0.01
R / B	10	9.6	0.16	0.02
A / B	3	3.2	0.04	0.01
B / R	4	4.2	0.04	0.01
R / R	13	12.6	0.16	0.01
A / R	4	4.2	0.04	0.01
B / A	0	1.0	1.00	1.00
R / A	3	3.0	0.00	0.00
A / A	2	1.0	1.00	1.00
	42	42.0		2.07 x^2

Resultado: $X^2_c = 0.05 < X^2 = 2.07$ se acepta la H_a3 : Existe relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en los docentes del distrito de - Choras, Yarowilca - 2021.

5.3 Discusión de Resultados

Sustentando la prueba de hipótesis, se encontró que las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca-2021. Con una significancia de $X^2_c = 0.05 < X^2 = 0.38$. Informan do la conclusión siguiente: Un porcentaje de 50% de docentes mostraron presentar un nivel regular sobre las habilidades interpersonales, el

33.3% bajo y, el 16.7% un nivel alto. Por lo que, un 50% indicaron que existe un nivel regular en cuanto al clima organizacional, el 38.1% nivel bajo y, el 11.9% nivel - alto. Por lo que, Dalton et al. (2007) conceptualizan que las habilidades interpersonales, a veces conocidas como habilidades blandas, se manifiestan en entornos personales y profesionales. Hacen mención al vínculo del líder con los trabajadores y líderes con subordinados. Las personas se sentirán insatisfechas si se les coloca en un ambiente o clima de trabajo inapropiado. Guillén et al, (2000) conceptualizan el clima organizacional; es crucial conceptualizar el - clima organizacional para determinar sus múltiples aspectos, ya que sirve como símbolo de la identidad de la organización y destaca los factores motivados - res clave del lugar de trabajo.

Confrontando los resultados a nivel internacional encontramos que, Mejía M, (2015) hallaron que un ambiente de trabajo está fuertemente relacionado con la lealtad y la productividad de los empleados; así mismo Mena E, (2013) encontró que existen desigualdades en la relación interpersonal que se da en el aula en función al tipo de conocimiento que posee el sujeto; por tanto, Escalona fi, (2015) menciona que el maestro promedio ocupa un lugar más alto en la escala interpersonal que los estudiantes en su apreciación de su enseñanza, que la variable género causa diferencias significativas en la interacción instrucciones. Resultados que interpretan los estudios presentan alguna relación indirecta con los datos encontrados dentro de nuestro estudio.

Confrontando los resultados a nivel nacional encontramos que, Jáuregui y Machuca, (2015) encontró que las relaciones interpersonales docente-alumno muchas veces son inadecuadas; Tapullima y Reategui muestran que los estudiantes tienen alto nivel de auto evaluación positiva, medida por su autoestima y, por lo tanto creen que tienen la capacidad de ejercer control sobre su entorno y establecer relaciones saludables con los demás; Alarcón J, (2017) indica que existe correlación alta entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas.

Resultados que sustentan dichos estudios no sustentan ninguna relación directa entre los resultados encontrados en nuestra investigación.

Confrontando los resultados a nivel local encontramos que, Palomino H, (2017) encontró que existe una relación directa un tanto positivo entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de estudio; asimismo, Rojas, (2018) encontró que existe correlación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral. De esta manera, los trabajadores se sentirán comprometidos con la empresa en su conjunto y podrán contribuir mejor con sus conjuntos únicos de habilidades para la resolución de problemas, además del cumplimiento de objetivos a incrementar el desempeño que beneficiará a los ciudadanos. Resultados que señalan los estudios tienen alguna relación con los resultados propuestas en comparación con nuestros estudios.

Finalmente, Las habilidades interpersonales forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar un clima organizacional correctamente positiva.

5.4 Aporte científico de la investigación

Desde la perspectiva científica, la cultura y clima organizacional se da entre un grupo de personas las cuales toman decisiones, acidan y realizan procedimientos tos 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. La formación de normas que rigen en un grupo se da por los líderes que manejan la organización. Schein, (1995).

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, fin 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).

CONCLUSIONES

Mediante los objetivos trazados e investigados en el estudio se llegaron a conclusiones:

- a) De acuerdo a la relación entre el asertividad y el clima organizacional en los docentes, un porcentaje de 61.9% de docentes mostraron tener un nivel bajo de habilidades interpersonales en la dimensión asertividad, y un 50% con nivel regular en el aspecto clima organizacional.
- b) Según la relación entre la empatía y el clima organizacional en los docentes, un porcentaje de 52.4% de docentes mostraron tener un nivel regular de habilidades interpersonales en la dimensión empatía, y un 50% con nivel regular en el aspecto clima organizacional.
- c) De acuerdo a la relación entre la autoestima y el clima organizacional en los docentes, un porcentaje de 61.9% de docentes mostraron tener un nivel regular de habilidades interpersonales en la dimensión autoestima, y un 50% con nivel regular en el aspecto clima organizacional.
- d) Por consiguiente, en el proceso general, un porcentaje promedio de 50% de docentes evaluados presentaron un - nivel regular en cuanto a las habilidades interpersonales, en relación del 50% de docentes que mostraron un clima organizacional.
- e) Según la prueba de hipótesis, se encontró que las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en los docentes - del distrito de Choras, Yarowilca; indicando la significancia de $X^2_c = 0.05 < X^2 = 0.38$.

SUGERENCIAS

- a) A las autoridades de la DRE/UGEL Huánuco, programar capacitaciones que fortalezcan los valores educacionales 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 Educativas públicas del Distrito de Choras, Yarowilca- 2021, 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 YAROWILCA, 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.

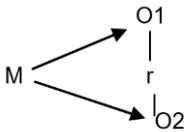
REFERENCIAS

- 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 M. (2014). *Pensamiento y gestión* Valencia España.
- Farías, L (2015), *Recursos Humanos en el estado* Buenos Aires Argentina. Pag. 28
- Furnham S, (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 R, (2002). “*Liderazgo*”.
- Goleman D, (2000). “*Leadarchi That Gets resolts*” Harvard Business Reviev EE. UU.
- Goleman D, (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional* (1°ed). Barcelona: Editorial Caires.
- Hernandez 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 software of 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 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 A. (2007). “*De los Niveles Sociales*” de la Universidad Palma de Mollanca (ESPAÑA)
- Ramos 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 G, (2006). “*Beneficios de un buen Clima Organizacional*”.
- Sánchez H, (1987). “*Metodología y Diseños en la Investigación Científica*”. Ed. Lima, S.C.

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿De qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca - 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre asertividad y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca - 2021? • ¿Qué relación existe entre empatía y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca - 2021? • ¿Qué relación existe entre autoestima y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca - 2021? 	<p>Objetivo general Determinar de qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el Clima Organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca - 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar qué relación existe entre asertividad y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021. • Determinar qué relación existe entre empatía y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021. • Determinar qué relación existe entre autoestima y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021. 	<p>Hipótesis general Hi: Las habilidades Interpersonales se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.</p> <p>Ho: Las habilidades Interpersonales no se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. Ha1: Existe relación significativa entre asertividad y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca –2021.</p> <p>b. Ha2: Existe relación significativa entre empatía y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.</p> <p>c. Ha3: Existe relación significativa entre autoestima y el clima organizacional en el personal docente del Distrito de Choras, Yarowilca – 2021.</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: Explicativo</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - Correlacional</p>  <p>Población: 90 Profesionales de las Instituciones Educativas del Distrito, Yarowilca _2021.</p> <p>Muestra: 42 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



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO:

OBJETIVO:

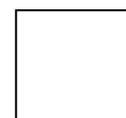
INVESTIGADOR:

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2021



ANEXO 03
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIDAD DE POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE HABILIDADES INTERPERSONALES
INSTRUCCIONES

Señores docentes de Nivel Secundaria que laboran en las Instituciones Educativas del Distrito de Choras, 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 DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	TD	D	I	A	AT
ASERTIVIDAD						
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.					
EMPATIA						
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.					
AUTOESTIMA						
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., (2018)

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIDAD DE
POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



CUESTIONARIO DE EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL INSTRUCCIONES

Señores docentes de Nivel Secundaria que laboran en las Instituciones Educativas del Distrito de Choras, Leer 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 DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	TD	D	I	A	AT
APERTURA CAMBIOS TECNOLOGICOS						
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 nuevastecnologías.					
RECURSOS HUMANOS						
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.					
COMUNICACIÓN						
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 trabajopara el logro de objetivos.					
12	Los miembros de la institución educativa aceptan opiniones discrepantespara la solución de problemas.					
MOTIVACIÓN						
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					
TOMA DE DECISIONES						
17	El ambiente de trabajo en la institución educativa es grato y de buenasrelaciones interpersonales entre pares, jefes y subordinados					

Elaborado y modificado por Merchese, (2017)

ANEXO 05

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO
 MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. AGUSTIN RUFINO ROJAS FLORES **ESPECIALIDAD:** MATEMÁTICA Y FÍSICA
 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 DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.	4	4	4	4
	Tengo dificultad para reclamar por mis derechos cuando se me acusa de algo injustamente.	4	4	4	4
	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	4
	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	4	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
	Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.	4	4	4	4

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	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.	4	4	4	4
	La institución sanciona al personal sin tener en cuenta su desempeño.	4	4	4	4
	Es perceptible la burocracia en la institución educativa.	4	4	4	4
	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.	4	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	4	4
	Los miembros de la institución educativa aceptan opiniones discrepantes para la solución de problemas.	4	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	4	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	4	4	4
	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.	4	4	4	4
	En las reuniones se considera la opinión de los demás	4	4	4	4

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



Dr. Agustín Rufino Rojas Flores



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. IDO LUGO VILLAGAS **ESPECIALIDAD:** CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HABILIDADES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.	3	3	3	3
	Tengo dificultad para reclamar por mis derechos cuando se me acusa de algo injustamente.	3	3	3	3
	Tengo dificultad para expresar lo que pienso de mis amigos cuando piden opinión sobre ellos.	3	3	3	3
	No sé cómo responder a la intromisión de alguien cuando interrumpe una conversación importante.	3	3	3	3
	No sé cómo abordar a una persona que es grosera y vulgar conmigo cuando necesito información de interés.	3	3	3	3
	Tengo dificultad para pedir disculpas cuando mi comentario ha sido desagradable y fuera de lugar.	3	3	3	3
	Tengo dificultad para transmitir optimismo a personas que pasan por un momento difícil.	3	3	3	3
	Me resulta difícil expresar opiniones poco favorables acerca de los amigos por temor a herir sus sentimientos.	3	3	3	3
	No sé cómo pedir explicaciones a un amigo que ha sido grosero conmigo.	3	3	3	3
	Tengo dificultad para afrontar agresiones verbales hacia mi persona proveniente de extraños.	3	3	3	3
	Tengo dificultad para responder a comentarios y opiniones que juzgan negativamente mi forma de ser.	3	3	3	3

	Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.	3	3	3	3
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.	3	3	3	3
	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo	3	3	3	3
	La institución educativa se interesa por las nuevas tecnologías que surge	3	3	3	3
	En la institución educativa se promueve el conocimiento por las nuevas tecnologías.	3	3	3	3
	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.	3	3	3	3
	La institución sanciona al personal sin tener en cuenta su desempeño.	3	3	3	3
	Es perceptible la burocracia en la institución educativa.	3	3	3	3
	Existe apoyo mutuo por parte de los directivos y otros empleados.	3	3	3	3
	El personal de la institución educativa muestra amabilidad y respeto.	3	3	3	3
	Entiendo de manera clara la misión y visión de la institución educativa.	3	3	3	3
	Se promueve en la institución educativa la comunicación en el trabajo para el logro de objetivos.	3	3	3	3
	Los miembros de la institución educativa aceptan opiniones discrepantes para la solución de problemas.	3	3	3	3
	Es difícil comunicarme con el director de la institución educativa	3	3	3	3
	Sin remuneración no trabajo horas extras.	3	3	3	3
	En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo	3	3	3	3
	Sería más feliz en otra institución educativa-	3	3	3	3
	El ambiente de trabajo en la institución educativa es grato y de buenas relaciones interpersonales entre pares, jefes y subordinados	3	3	3	3
	Existe autonomía en la toma de decisiones por los miembros de la comunidad educativa.	3	3	3	3
	Defiendo mis ideas cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás.	3	3	3	3
	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.	3	3	3	3

	En las reuniones se considera la opinión de los demás	3	3	3	3
--	---	---	---	---	---

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

DESICION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado Sí (X) O NO ()

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. ZOSIMO PEDRO JACHA AYALA **ESPECIALIDAD:** Química - Investigación

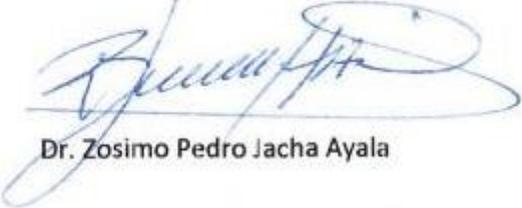
Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HABILIDADES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.	4	3	4	4
	Tengo dificultad para reclamar por mis derechos cuando se me acusa de algo injustamente.	3	4	4	3
	Tengo dificultad para expresar lo que pienso de mis amigos cuando piden opinión sobre ellos.	4	4	3	4
	No sé cómo responder a la intromisión de alguien cuando interrumpe una conversación importante.	4	4	4	4
	No sé cómo abordar a una persona que es grosera y vulgar conmigo cuando necesito información de interés.	3	4	4	4
	Tengo dificultad para pedir disculpas cuando mi comentario ha sido desagradable y fuera de lugar.	4	3	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.	3	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	3	4
	Tengo dificultad para responder a comentarios y opiniones que juzgan negativamente mi forma de ser.	4	4	4	3
	Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.	3	4	4	4

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.	4	4	4	4
	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo	4	4	3	4
	La institución educativa se interesa por las nuevas tecnologías que surge	4	4	4	3
	En la institución educativa se promueve el conocimiento por las nuevas tecnologías.	3	4	4	4
	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.	4	3	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.	4	4	4	4
	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.	4	3	4	4
	Entiendo de manera clara la misión y visión de la institución educativa.	4	4	3	4
	Se promueve en la institución educativa la comunicación en el trabajo para el logro de objetivos.	4	4	4	3
	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	3
	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	4	4
	Existe autonomía en la toma de decisiones por los miembros de la comunidad educativa.	4	3	3	4
	Defiendo mis ideas cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás.	4	4	4	4
	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.	4	4	4	4
En las reuniones se considera la opinión de los demás	4	4	4	4	

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

DESICION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado Sí (X) O NO ()



Dr. Zosimo Pedro Jacha Ayala



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. 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 DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.	4	4	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	3	4
	No sé cómo responder a la intromisión de alguien cuando interrumpe una conversación importante.	4	4	4	4
	No sé cómo abordar a una persona que es grosera y vulgar conmigo cuando necesito información de interés.	3	4	4	4
	Tengo dificultad para pedir disculpas cuando mi comentario ha sido desagradable y fuera de lugar.	4	3	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.	3	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	3	4
	Tengo dificultad para responder a comentarios y opiniones que juzgan negativamente mi forma de ser.	4	4	4	3
	Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.	3	4	4	4

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.	4	4	4	4
	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo	4	4	3	4
	La institución educativa se interesa por las nuevas tecnologías que surge	4	4	4	3
	En la institución educativa se promueve el conocimiento por las nuevas tecnologías.	3	4	4	4
	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.	4	3	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.	4	4	4	4
	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.	4	3	4	4
	Entiendo de manera clara la misión y visión de la institución educativa.	4	4	3	4
	Se promueve en la institución educativa la comunicación en el trabajo para el logro de objetivos.	4	4	4	3
	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	3
	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	4	4
	Existe autonomía en la toma de decisiones por los miembros de la comunidad educativa.	4	3	3	4
	Defiendo mis ideas cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás.	4	4	4	4
	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.	4	4	4	4
En las reuniones se considera la opinión de los demás	4	4	4	4	

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

DESICION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado Sí (X) O NO ()



Mg.Hector Cesar Ospino Davila

DNI 20716892 Celular Nro. 964941633



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. VÍCTOR MANUEL ROJAS RIVERA **ESPECIALIDAD:** Lengua y Literatura

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 DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Tengo dificultad para responder a comentarios desagradables y hostiles provenientes de familiares y amigos.	4	3	4	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	4
	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	3
	Tengo dificultad para dar la bienvenida e inicio una conversación con personas nuevas en el trabajo.	4	4	4	4

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTE DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021.	Entiendo bien los beneficios de la tecnología actual.	4	4	4	4
	Es difícil tener acceso a la información virtual para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	La institución educativa se interesa por las nuevas tecnologías que surge	4	4	4	3
	En la institución educativa se promueve el conocimiento por las nuevas tecnologías.	3	4		4
	Realmente me interesa el futuro de la institución educativa.	4	3	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	4	4	4
	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	3	4	4
	Entiendo de manera clara la misión y visión de la institución educativa.	4	4	3	4
	Se promueve en la institución educativa la comunicación en el trabajo para el logro de objetivos.	4	4	3	3
	Los miembros de la institución educativa aceptan opiniones discrepantes para la solución de problemas.	4	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	3	4	3
	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	4	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	4	4	4
	El personal de la institución educativa participa y apoya en actividades y toma de decisiones.	4	4	4	4
En las reuniones se considera la opinión de los demás	4	4	4	4	

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

DESICION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado Sí (X) O NO ()



Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA

Nació en Choras, Yarowilca, el 7 de agosto de 1991, en un hogar conformado por sus padres y 4 hermanos. Es madre de 1 hija.

Desde niña quiso hacer realidad su sueño de ser maestra, por lo que sus padres decidieron que debía estudiar en un colegio estatal. Es así como cursó sus estudios primarios y secundarios en la I.E. N° 32215 GARU- CHORAS en su ciudad de origen.

Realizó sus estudios universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco donde obtuvo el título de Licenciada en Educación en Especialidad de Educación Inicial. Así mismo, en esa misma universidad dos años más tarde adquirió su título de Segunda Especialidad en Mención de Educación Física.

Inició su labor como maestra en Educación Inicial en 2017 en la I.E.I.N° 648 – Solano Ucro Provincia de Pachitea, donde estuvo ejerciendo por 6 años como Maestra de Educación Inicial. Es una mujer inquieta por el uso de las Tic en la educación, por eso le gusta leer e investigar sobre esta temática para innovar su práctica pedagógica.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **16 DE DICIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL
 Dr. Sebastián CAMPOS MEZA
 Dr. Ido LUGO VILLEGAS

Presidente
 Secretario
 Vocal

Asesor de tesis: Dr. Lolo PÉREZ NAUPAY (Resolución N° 0821-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Sherly HERMOSILLA FALCON.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA – 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

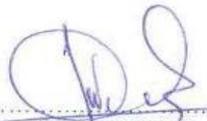
- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de *Quince (15)*
 Equivalente a *Buena*, por lo que se declara *Aprobada*
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las *19:30* horas de 16 de diciembre de 2022.


 PRESIDENTE
 DNI N° *22651202*


 SECRETARIO
 DNI N° *22737894*


 VOCAL
 DNI N° *22428875*

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 2603-2022-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **HABILIDADES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA - 2021**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Sherly HERMOSILLA FALCON**, cuenta con un **índice de similitud del 15%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 28 de setiembre de 2022.



DR. ZOSIMO PEDRO JACHA AYALA
PRESIDENTE DE LA CUNIET
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN



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		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

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	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	MAESTRÍA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANIAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

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

Apellidos y Nombres:	HERMOSILLA FALCON SHERLY							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	914456713
Nro. de Documento:	72252082					Correo Electrónico:	SHERLYHF.10@GMAIL.COM	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

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	X	NO					
Apellidos y Nombres:	PEREZ NAUPAY LOLO			ORCID ID:	0000-0001-5641-5764			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22514539

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

Presidente:	CONDEZO MARTEL JOSE WUENCISLAO
Secretario:	CAMPOS MESA SEBASTIAN
Vocal:	LUGO VILLEGAS IDO
Vocal:	LUCAS CABELLO ARTURO
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 DISTRITO DE CHORAS, YAROWILCA – 2021.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
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)			2022
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
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	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 <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
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:		Huella Digital
Apellidos y Nombres:	HERMOSILLA FALCON SHERLY	
DNI:	72252082	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 16 /12/2022		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.