

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores del
Instituto Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino-
Celendín, 2018**

**Tesis para optar el grado de maestro en Educación con Mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

Abanto Díaz Sneider

Asesor- Código ORCID (0000-0002-5876-0390)

Grau Chávez Walter Aldo

CAJAMARCA – PERU

2024

INDICE GENERAL

| Tema | Pag |
|--|------------|
| Índice general..... | i |
| Índice de tablas | ii |
| Palabra clave: en español e inglés - línea de investigación..... | iii |
| Constancia de originalidad..... | iv |
| Título..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract | vii |
| Introducción..... | 5 |
| Metodología..... | 48 |
| Resultados..... | 52 |
| Análisis y discusión..... | 56 |
| Conclusiones y recomendaciones..... | 59 |
| Referencias Bibliográficas..... | 62 |

PALABRA CLAVE Y LINEA DE INVESTIGACION

Palabra clave

| | |
|---------------------|--|
| Tema | Habilidades sociales y clima organizacional |
| Especialidad | Maestría en Educación |

Keyboard

| | |
|------------------|---|
| Topic | Social skills and organizational climate |
| Specialty | PhD in education |

Línea de investigación

| | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| Línea de Investigación | Teoría y métodos educativos |
| Área | Ciencias Sociales |
| Sub área | Ciencias de la Educación |
| Disciplina | Educación General |

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público Aristides Merino Merino- Celendin, 2018**" del (a) estudiante: **ABANTO DIAZ SNEIDER** , identificado(a) con Código N° **2817200052**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 13 de febrero de 2024

 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre habilidades sociales y clima organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino de Celendín ubicado en la Región de Cajamarca, investigación básica con diseño correlacional; la técnica fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios el de habilidades sociales propuesto Miguel Ronceros, denominado lista de evaluación y el segundo Estudio de Clima Laboral del Ministerio de Salud de Perú (DGDP, 2015), ambos validados por juicio de expertos con confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach 0.634, calificado como “buena” se trabajó realizado con población muestral de 51 trabajadores del mencionado instituto. Determinando que existe una relación moderada entre ambas variables, asimismo una relación entre las dimensiones asertividad, autoestima y el clima organizacional, sin embargo, no existe una relación entre la dimensión de, comunicación, toma de decisiones y el clima organizacional.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between social skills and organizational climate at the Instituto Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino de Celendín located in the Cajamarca Region, basic research with correlational design; The technique was the questionnaire and the instruments were two tests: the social skills test proposed by Miguel Ronceros, called the evaluation list, and the second Work Environment Study of the Ministry of Health of Peru (DGDP, 2015), both validated by expert judgment with reliability through Cronbach's Alpha 0.634, rated as “good” was carried out with a sample population of 51 workers from the aforementioned institute. Determining that there is a high significant relationship between both variables, also a relationship between the dimensions of assertiveness, communication and self-esteem with the organizational climate, however, there is no relationship between the decision-making dimension and the organizational climate.

INTRODUCCIÓN

En antecedentes internacionales encontramos a Rodríguez (2019), en su investigación habilidades sociales y clima laboral de docentes de una institución educativa de Ecuador, investigación básica, la población muestral fue de 30 docentes, para validar los instrumentos se realizó una prueba piloto y los resultados fueron 0,785 y 0,823 mediante el alfa de Crombach; La conclusión es que las habilidades sociales no afectan directamente al ambiente labora, en tanto en la tabla de datos Rho: 0,124; Sig: 0,512 y r: 0,30 se evidencia una negación de la incidencia, asimismo, en las diferentes dimensiones tampoco inciden, al obtener un Rho: 0,280; Sig: 0,134 y 0,30 logrando la incidencia de la negación.

Tamayo (2018) trabajo el desarrollo de las habilidades sociales y su incidencia en la solución de conflictos de estudiantes colombiano de un centro universitario de estudios; enfoque cuantitativo, diseño analítico, fueron 17 estudiantes a quien se les aplico los respectivos instrumentos socio métrico, y la técnica fue el diario de campo. La investigación concluye que las habilidades sociales son esenciales para responder positivamente a situaciones de conflicto. Asimismo, quedo demostrado la incidencia de los estudiantes para enfrentar diversos factores en situaciones de conflictos.

Guevara (2018) en su estudio, Clima organizacional en el nivel de satisfacción personal en una institución particular del Ecuador; la finalidad de la investigación era describir la percepción entre ambas variables, enfoque cuantitativo, se trabajó con 45 docentes de diferentes unidades a quienes se les aplicaron un cuestionario. Se concluye que la satisfacción personal constituye un factor básico en el clima organizacional en la empresa.

Investigaciones nacionales esta Grimaldos (2020), quien para mejorar el clima institucional evaluó un programa de habilidades sociales en Instituciones Educativas de Paucarbamba (Huánuco); estudio aplicada, diseño pre experimental con un solo grupo. La técnica, encuesta y el instrumento, cuestionario para ambas variables. La población fueron 112 profesionales quienes trabajan en el nivel de Secundaria y la muestra 87. Se concluye que existe el 99,998 % de influencia significativa en el programa de habilidades sociales en directivos para potenciar el clima institucional.

Otra investigación es Cornejo e Iraitá (2019), trabajo la relación: Clima organizacional y Rendimiento académico en estudiantes trujillanos de un Seminario Mayor. Investigación no experimental, diseño transversal, descriptiva – correlacional. La población- muestra fue de 63 estudiantes. Respecto al clima organizacional, el 81 % en estudiantes el 73.0% su rendimiento académico en ambo casos es “bueno”, existiendo una relación positiva significativa ($r = 0,950$) directa, entre ambas variables.

De su parte, Ramírez (2019) busco determinar la relación entre habilidades directivas y el clima organizacional en instituciones educativas limeñas, enfoque cuantitativo, estudio correlacional, diseño no experimental, la población muestral fue de 26 docentes, sus resultados precisan la correlación positiva significativa entre variables, directa y moderada ($Rho = 0.455$), en cuanto a las dimensiones excepto en la de relación entre la habilidades personales tiene una correlación positiva, directa siendo baja.

De su parte, Carrasco (2018) trabajo con docentes del Cuzco de un CEB buscando determinar la correlación entre el clima organizacional y el desarrollo de habilidades, investigación básica, la técnica la encuesta las dos variables; trabajo con 32 docentes pudiendo ser elegidos todos sin problema. Los resultados determinaron la relación entre variables, con un valor constante de 0,00, resaltando la dimensión de conflicto y cooperación con habilidades sociales de 9,324 y el grado de libertad de 1,36 de baja en las demás intermedias.

Asimismo, Flores (2018) desarrollo su investigación entre habilidades sociales y la Comunicación Interpersonal entre los promotores de instituciones educativa de puno; su población muestral fue de 95 personas; los resultados se lograron mediante una encuesta, confirmando una relación alta entre variables.

En lo referente a tesis locales está la de Cubas (2019) en Jaén, Cajamarca trabajó clima organizacional y el desempeño laboral de docentes de un tecnológico, el objetivo fue determinar la relación entre variables, estudio correlacional, de una población de 39 docentes se escogió una muestra de 21, aplicando los instrumentos de trabajo de campo, se trabajó con correlación de Pearson, esto arrojó un valor de 0.863, concluyendo que, a mejor clima organizacional, mejora el desempeño laboral.

Finalmente, está Fernández (2018) quien aplicó un programa para mejorar el Clima Institucional basado en Estrategias de habilidades sociales de Teoría de Howard Gardner en una institución de Jaén, la población fue de 26 docentes demostrando que existe un clima institucional debilitado debido a las relaciones interpersonales entre docentes.

La fundamentación científica, son las habilidades sociales, aunque no existe acuerdo universal sobre la definición del concepto, para Caballo (1992), lo denomina como el conjunto de conductas emitidas que realiza un individuo para expresar los sentimientos, actitudes, en una sociedad, pero, respetando las normas de conductas con la intención de resolver los problemas y con ello evitar conflictos a lo largo del tiempo entre sus integrantes”.

Para el mismo autor, los seres humanos no tienen una única manera de comportarse catalogada como universal, teniendo en cuenta tanto lo que la persona realiza y las reacciones de su conducta frente a los demás.

De su parte, Monjas (1992) las define como las conductas necesarias para relacionarse con los demás en forma efectiva; sin embargo, Salter (1949), introduce el concepto considerando técnicas expresividad en las personas dado por sus emociones manifestado en forma verbal o facial; sin embargo, el realizar ademanes de cortesía es un síntoma de actuación espontáneas.

Sus componentes según Pades (2003), parte del conductual, que son las expresiones verbales, es decir la forma de hablar del individuo, complementado con las expresiones no verbales donde destacan los gestos y ademanes.

De acuerdo con Vallés y Vallés (1996), otro componente es el cognitivo, su origen está en la empatía y la destreza que se basa en los conocimientos verbal y no verbal; donde la codificación y constructos personales son los fenómenos de percepción social bajo las normas de convivencia social.

Para Valles, Monjas, Hidalgo y Abarca (1993) clasifican a los componentes como áreas de las habilidades que ayudan cuando una persona tiene dificultades.

Las áreas cognitivas están relacionadas con el comportamiento social del individuo y

su capacidad de resolver problemas, sobre todo en estratos sociales, su expectativa se basa en conductas que tiende a inhibirla, es por ello, que los pensamientos pueden mejorar las conductas socialmente de las mismas.

La conductual, motores o manifiestos, su función es lograr un comportamiento social competente, determinado por los motores verbales y no verbales; no solo de palabras, sino mediante la expresión facial, de la postura corporal siendo este último el que está determinado por el contexto.

El área emocional; si consideramos a la ansiedad asociada a las situaciones sociales existe un temor como resultado de experiencias al fracaso, evitando situaciones sociales que puedan causar ansiedad, limitando la posibilidad de percibir que estas circunstancias se modifiquen.

Los factores de percepción se pueden lograr distinguir de quienes tienen mayor o menor peso en el comportamiento disfuncional de una persona a quien se le designa algo específico, y por ende lo percibe más tratable.

Con relación a las habilidades no se limitan al clásico concepto de forma efectiva y empática, en un intento por operatizar el constructo, Caballo (1991) describe dimensiones, la cual se podría considerar como es:

Asertividad está referido a la habilidad de los seres humanos quienes muestran su sinceridad y son directos con las personas que lo rodean teniendo como base de los sentimientos con los demás haciendo prevalecer sus derechos como persona.

Para Penas (2023), el diccionario de la RAE define comunicación el hecho de comunicarse, una buena habilidad comunicativas tienen que ver con saber escuchar, argumentar y razonar. Los malos conflictos en muchos casos son causantes de acciones innecesarios que pueden llevar a las partes implicadas a disputas.

De acuerdo con Branden (1983), la autoestima está relacionado con el tema que nos ocupa, y se refiere una predisposición a experimentar un ingrediente en los desafíos de la vida como merecedor de la felicidad.

Para Rodríguez (2015) tomado de Angeloni, (2003), la toma de decisión es una actividad inherente debido a que tiene como propósito disminuir los riesgos

organizacionales existentes y aprovechar las oportunidades. En este sentido, es necesario tener adecuada información para el desarrollo de estrategias operativas, tácticas y gerenciales que beneficien a la alta dirección; la información y el conocimiento están desarrolladas de forma fragmentadas en el interior de cada uno de los individuos quienes integran la institución.

El Clima organizacional, refiere Torrecilla (2006), como el conjunto de apreciaciones de los integrantes de una comunidad organizada, referente al trabajo asignado con acciones concretas basado en las relaciones interpersonales del grupo laboral, etc.

De su parte, Méndez (2006), citado por García (2009), bajo la perspectiva sociológica el clima organizacional se ubica bajo las relaciones humanas, enfatizando la importancia del trabajo y de su participación.

En tanto, Goncalves (1992), afirma que sus componentes son multidimensionales y pueden descomponerse en términos de estructuras organizacional, teniendo en cuenta tamaño de la organización, formas de comunicarse entre otros aspectos.

Su importancia según, Amorós (2007), radica en que las personas toman decisiones en las organizaciones de acuerdo como la perciben; bajo esa perspectiva una misma situación empresarial será percibida por los trabajadores de manera diferente sea en forma colectiva o individual creando un clima organizacional, para atender acciones y reacciones.

Goncalves (1999), sostiene que el enfoque que se le da a un hecho, dentro del comportamiento de sus trabajadores existen factores que mejoran la Comunicación Interpersonal teniendo en cuenta las percepciones y ellos a la vez de sus componentes. Por lo tanto, el clima organizacional refleja la interacción de sus miembros con sus propias características personales bajo un régimen administrativo directo.

Los factores de Influencia en el clima organizacional, de acuerdo con Bustos (2004) son los extrínsecos e intrínsecos influyendo en las funciones de sus miembros en la organización y estos se dan sobre diferentes percepciones en diferentes casos.

Los criterios para Peinado y Vallejo (2005), en la aplicación de la metodología de trabajo; están estableciendo en diferentes procesos cada uno de ellos en una serie de

factores como: comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, entre otros.

En cuanto a las dimensiones este se basa en la propuesta de los autores como Vega y Cols, (2006) así mismo de Rodríguez (2004) quienes consideran que entre las principales dimensiones a las habilidades sociales entre los miembros de la organización son:

Una dimensión es la cultura organizacional; llamado así al conjunto de creencias con valores y practicas compartidas en grupo de personas enfocados en actividades hacia una misma meta

Asimismo, el diseño organizacional construye la estructura del proceso de una organización en la búsqueda de objetivos diversos con afirman los autores antes mencionados, dentro de ello forma parte las metas que tiene la empresa donde cada trabajador cumple una función específica para poder sacar adelante a la organización.

Otra dimensión es el potencial humano, que es la capacidad de las personas para poder cumplir sus objetivos, tanto individuales como grupales.

Finalmente, las relaciones interpersonales están dado entre dos o más personas bajo distintas emociones basado en el amor y trabajo en equipo, el interés por los mercados a conquistar y las actividades sociales, entre otros aspectos.

Las justificaciones de la investigación, en la teórica, la investigación está enmarcada en la teoría sociocultural de Vigotsky (1885-1934) quien sostiene que el desarrollo del ser humano tiene interacción con el contexto socio histórico-cultural en este caso, las habilidades sociales con el clima organizacional de una institución educativa y con ayuda del contexto social de sus integrantes.

Justificación práctica, las habilidades sociales y el clima organizacional son herramientas importantes con que deben contar las personas que dirigen personas conocido como talento humano; es decir, permiten el desarrollo de una institución; y justamente la relación que existe entre las dos variables de estudio permitirá mostrar el grado de competitividad de la Institución.

Justificación metodológica se aplicaron dos test, que permitió identificar la relación

existente entre variables del estudio; posteriormente los datos recogidos fueron analizados aplicando los procesos metodológicos para arribar a las conclusiones de la investigación.

El beneficio social: Los resultados alcanzados permitió determinar la relación que existe entre las variables que se correlacionan con los miembros del pedagógico.

Aporte científico, al contractar la base teórica de las variables podemos determinar la correlación entre ambas, lo que nos permitió determinar un tipo de relación existente.

El problema, a nivel mundial, las variables sociodemográficas son mediadoras en las habilidades sociales que muestran los docentes en las instituciones educativas, para Caballo (1991) estas son distintas en cada uno de los individuos, ejerciendo pautas comportamentales para lograr objetivos competentes.

Las instituciones actualmente buscan la aplicación de conceptos metodológicos asertivos entre sus trabajadores de acuerdo como sostiene García y Benavides (2020).

En el país, dentro de las diversas instituciones educativas, se estarían produciendo cotidianamente problemas entre sus integrantes; y ellos, podrían estar obstaculizando los objetivos trazados no impidiendo alcanzar una mejor calidad educativa. En este sentido, el clima organizacional podría determinar el comportamiento del personal dentro de las instituciones educativas, y si estas la relacionamos con las habilidades sociales sería mucho mejor.

Por ello, se intentó relacionar las dos variables del estudio como elementos fundamentales para describir las habilidades de los docentes y relacionarlos con el clima organizacional en el Instituto Pedagógico, es por ello que se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público “Arístides Merino Merino” de Celendín, 2018?

Conceptualización y operacionalización de las variables

Definición conceptual

Habilidades sociales: Por ello, para Caballo (1992), lo denomina como conductas

emitidas por un individuo basados en sus sentimientos, actitudes bajo un modo adecuado, respetando las conductas de los demás, para resolver problemas inmediatos y minimiza evitando la probabilidad de futuros problemas.

Clima organizacional, para Torrecilla (2006), este concepto tiene relación directa de cómo se relacionan sus miembros dentro de una organización, para cumplir tareas asignada en un ambiente físico insertados en las relaciones interpersonales del grupo laboral, complementado esto con Méndez (2006), citado por García (2009), que desde el punto de vista sociológico está en la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del trabajo y de su participación de sus miembros en el clima organizacional.

Definición operacional

Habilidades sociales; para esta variable se aplicará el test el de Miguel Ronceros, denominado lista de evaluación de habilidades sociales, con sus dimensiones: Asertividad, Comunicación, Autoestima y Toma de decisiones con su baremo: nunca (N), 1 punto; rara vez (RV) 2 puntos A veces (AV) 3 puntos; A menudo (AM) 4 puntos, y siempre (S) 5 puntos, lo que se consolida con alto, medio bajo, siendo un total de 20 ítems.

Clima organizacional, en tanto el estudio de Clima organizacional fue planteado por la Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personal del Ministerio de Salud de Perú (DGDP) en el año 2015, con sus dimensiones: Cultura de la organización, Diseño organizacional y Potencial Humano; con su baremo: No saludable (1 puntos), por mejorar (2 puntos) y Saludable (3 puntos)

Hipótesis

Existe relación entre habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores del Instituto Pedagógico “Aristides Merino Merino” de Celendín, 2018.

No existe relación entre habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores del Instituto Pedagógico “Aristides Merino Merino” de Celendín, 2018.

Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación entre habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

Objetivos Específicos:

Conocer el nivel de las habilidades sociales de los trabajadores del Pedagógico.

Describir el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

Establecer la relación entre la dimensión de asertividad y Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

Conocer la relación entre la dimensión de comunicación y Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

Establecer la relación entre la dimensión de autoestima y Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

Conocer la relación entre la dimensión toma de decisiones y Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

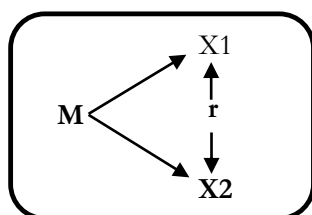
METODOLOGIA

Tipo y diseño de investigación

Estudio tipo básico, porque busco conocer la relación entre las variables de estudio Variable 1: habilidades sociales y Variable 2: clima organizacional a través de la medida de sus actitudes predominantes por medio de la descripción de acuerdo con Hernández Sampieri (2019). Asimismo, es de tipo transversal porque aplicara los instrumentos de manera simultánea en un determinado tiempo.

Su diseño será correlacional porque que se buscó establecer correlación entre ambas variables, según Hernández Sampieri (2019).

La gráfica corresponde al siguiente detalle:



Donde:

M = Muestra.

X1= Habilidades sociales

X2= Clima institucional

r = Relación de las variables de estudio.

Población y muestra

Población:

Constituida por los 51 trabajadores del Instituto Pedagógico “Aristides Merino Merino” de Celendín, el director general, un director académico, cuarenta (40) profesores de las diferentes especialidades y nueve (09) personas de servicio.

Cuadro 1 Población del ISP "Aristides Merino Merino" de Celendín

| Trabajadores | f | % |
|---------------------------|-----------|--------------|
| Director | 1 | 20 |
| Director académico | 1 | 19 |
| Profesores | 40 | 18 |
| Personal de mantenimiento | 9 | 14 |
| Total | 51 | 100,0 |

Fuente. Secretaria del ISPP

Muestra

De acuerdo con Castro (2016), cuando la muestra es menor a 50 se puede optar por aplicar los instrumentos a toda la población en este caso los 51 trabajadores Pedagógico.

Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica, según Pardinas (1991) para este tipo de investigación se aplicará la encuesta que nos permitió obtener en forma rápida y eficaz los datos recogidos para analizarlos, en este caso para determinar el nivel de las habilidades sociales, y el del clima organizacional y correlacionar ambas.

Los instrumentos aplicados son:

Cuestionario: Habilidades Sociales, se trabajó con el de Miguel Ronceros, denominado lista de evaluación de habilidades sociales que consta de 20 preguntas simples de las 42 preguntas, donde los participantes señalan su respuesta marcando con una X uno de los casilleros.

Su baremo fue: nunca (N), 1 punto; rara vez (RV) 2 puntos A veces (AV) 3 puntos; A menudo (AM) 4 puntos, y siempre (S) 5 puntos, lo que se consolida con alto, medio bajo, siendo un total de 20 ítem Estas preguntas permitirán evaluar el tipo de habilidad que poseen, de la siguiente manera:

Cuadro 2: Habilidades sociales según su nivel de asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones

| HABILIDADES SOCIALES | PREGUNTAS |
|----------------------|-----------|
| ASERTIVIDAD | 1 al 5 |
| COMUNICACIÓN | 6 al 10 |
| AUTOESTIMA | 11 al 15 |
| TOMA DE DECISIONES | 16 al 20 |

Fuente: <https://es.slideshare.net/miguelronceros/lista-de-evaluacin-de-habilidades-sociales>

Para determinar el desarrollo de sus habilidades sociales, primero se suman las puntuaciones, segundo los puntajes obtenidos son llevados al cuadro de categorías por cada área de acuerdo al presente cuadro:

Cuadro 3 Puntuaciones según categorías de las habilidades sociales

| CATEGORÍAS | PUNTAJE DIRECTO DE ASERTIVIDAD | PUNTAJE DIRECTO DE COMUNICACIÓN | PUNTAJE DIRECTO DE AUTOESTIMA | PUNTAJE DIRECTO DE TOMA DE DECISIONES | TOTAL |
|--------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|----------|
| ALTO | 25 a 19 | 25 a 19 | 25 a 19 | 25 a 19 | 100 a 65 |
| MEDIO | 18 a 12 | 18 a 12 | 18 a 12 | 18 a 12 | 64 a 36 |
| BAJO | 5 a 11 | 11 a 5 | 11 a 5 | 11 a 5 | 35 a 20 |

Fuente: <https://es.slideshare.net/miguelronceros/lista-de-evaluacin-de-habilidades-sociales>

Cuestionario: Clima Organizacional

Se procesará la encuesta por medio del aplicativo Excel para el procesamiento de encuestas de Estudio de Clima Laboral de la Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personal del Ministerio de Salud de Perú (DGDP, 2015).

La escala se utilizará en función a 20 preguntas, de las 28 para no predisponer al encuestado determinada actitud, en donde le permita ser sincero; representados por

dimensiones y variables para analizar el clima organizacional.

Cuadro 3: Clima organizacional

| HABILIDADES SOCIALES | PREGUNTAS |
|----------------------------|-----------|
| Cultura organizacional | 1 al 5 |
| Diseño Organizacional | 6 al 10 |
| Relaciones interpersonales | 11 al 15 |
| Potencial humano | 16 al 20 |

Se dividen en cuatro dimensiones diseño organizacional, relaciones interpersonales, potencial humano y cultura de la organización, como sigue en los siguientes cuadros:

Cuadro 4 Clima organizacional

| VARIABLE | RANGO DE PUNTUACION | EVALUACION DE LA PUNTUACION | | |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------|-------------|-----------|
| | | No Saludable | Por mejorar | Saludable |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | 25 a 5 | 25 a 19 | 18 a 12 | 5 a 11 |
| CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN | 25 a 5 | 25 a 19 | 18 a 12 | 5 a 11 |
| DISEÑO ORGANIZACIONAL | 25 a 5 | 25 a 19 | 18 a 12 | 5 a 11 |
| POTENCIAL HUMANO | 25 a 5 | 25 a 19 | 18 a 12 | 5 a 11 |
| RELACIONES INTERPERSONALES | 25 a 5 | 25 a 19 | 18 a 12 | 5 a 11 |

FUENTE: Dirección de Calidad. Estudio de Clima Organizacional

Se aplicó una prueba piloto a fin de realizar las correcciones respectivas del instrumento, se aplicaron a 15 trabajadores, algunas preguntas fueron modificadas para hacerlas más entendibles.

Confiabilidad

La confiabilidad fue con la prueba de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .634 | 40 |

Interpretación de la significancia de $\alpha= 7,634$; lo que significa que los resultados

Procesamiento y análisis de información

Los datos se procesarán de manera computarizada por medio de los programas Excel y SPSS22; se tabulará cuantificado los indicadores a través del método seleccionado, con la finalidad de redactar las conclusiones del trabajo.

Se encontró el coeficiente de correlación de RHO Sperman

| REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN | |
|---|--------------------------|
| RHO | GRADO DE RELACIÓN |
| 0 | Relación Nula |
| $\pm 0 - 0.19$ | Relación Muy Baja |
| $\pm 0.2 - 0.39$ | Relación Baja |
| $\pm 0.4 - 0.59$ | Relación Moderada |
| $\pm 0.6 - 0.79$ | Relación Alta |
| $\pm 0.8 - 0.99$ | Relación Muy Alta |
| ± 1 | Relación Perfecta |

La relación puede ser directa (+) o inversa (-)
Fuente Mayorga LA (2022) Manual de la Metodología de Investigación

RESULTADOS

Tabla 1:

Nivel de habilidades sociales de los trabajadores del Pedagógico “Aristides Merino Merino” de Celendín, 2018

| Nivel de Habilidades Sociales | f | Porcentaje |
|--------------------------------------|----------|-------------------|
| ALTA | 5 | 9.80 |
| MEDIA | 32 | 62.75 |
| BAJA | 14 | 27.45 |
| TOTAL | 51 | 100.0 |

Fuente: Ficha de recolección de datos.

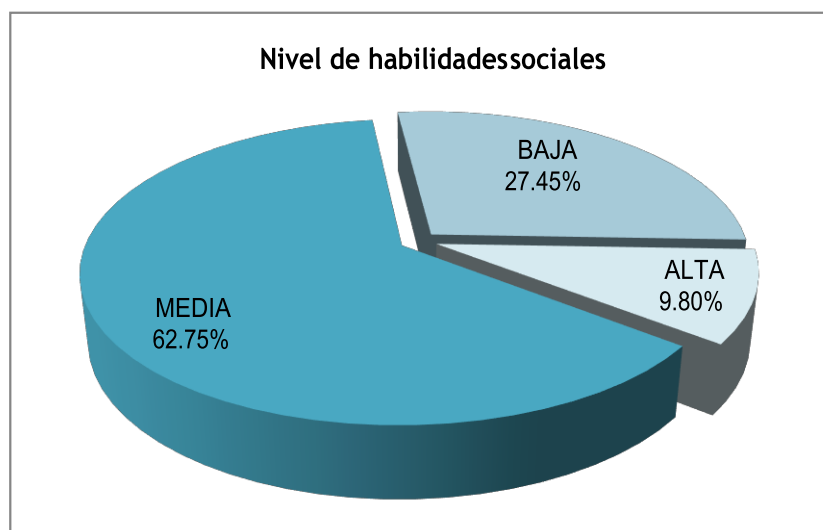


Figura 1. Nivel de habilidades sociales de los trabajadores del Instituto Pedagógico

De la tabla N° 1 se observar que el nivel de las habilidades sociales de los trabajadores del Pedagógico es medio con el 62.75% (n=32), el 27.45% (n=32) es media y solo el 9.8% (n=5) es nivel alto de habilidades sociales.

Tabla 2

Nivel de del clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico “Aristides Merino Merino” de Celendín, 2018.

| Clima Organizacional | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Saludable | 8 | 15.69 |
| Por mejorar | 33 | 64.71 |
| No saludable | 10 | 19.61 |
| Total | 51 | 100.00 |

Fuente: Ficha de recolección de datos.

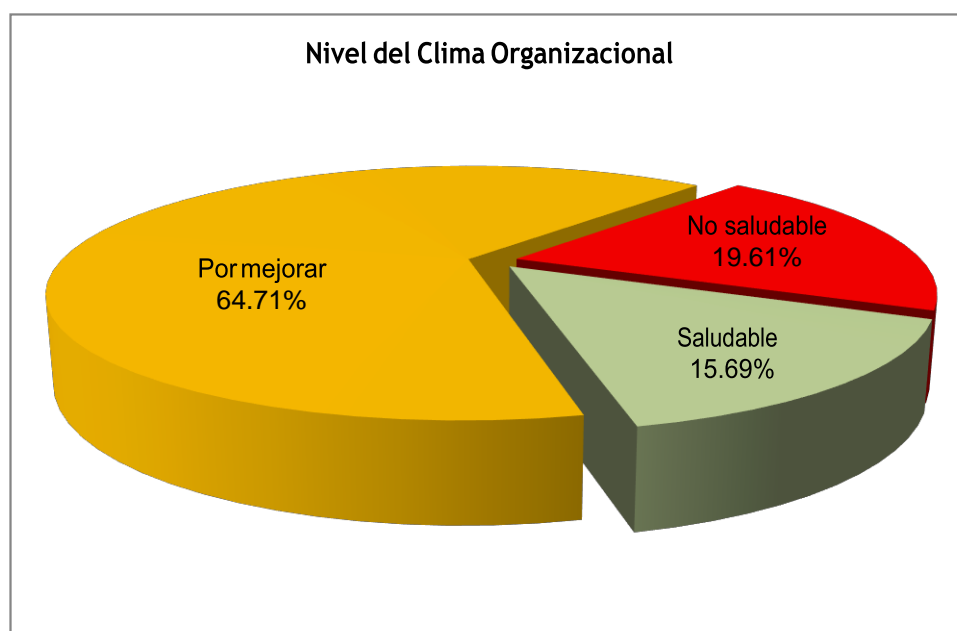


Figura 2. Nivel de del clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

De la tabla N° 2, se observa que el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico muestra que el 64.71% (n=33) es por mejorar, el 19.61% (n=10) es no saludable y el 15.69% (n=8) muestra un nivel de clima organizacional saludable.

Tabla 3

Correlación entre habilidades y el Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico “Aristides Merino Merino” de Celendín, 2018.

| | | Habilidades Sociales | Clima organizacioal |
|-----------------|----------------------|---|----------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades sociales | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 51 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,0485 ,0075 51 |
| | | | ,0075 . |
| | | | 51 51 |

Fuente: Instrumento aplicado mediante encuesta a los alumnos del Pedagógico

Los resultados muestran de contrastar la hipótesis general habilidades sociales y clima organizacional con un nivel de significancia del 5% se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,485 lo que se interpreta como una correlación moderada entre variables, con una $\rho = 0.075$ ($\rho > 0.05$); por lo que se determina una correlación moderada y significativa entre las variables de estudio.

Tabla 4

Relación entre la dimensión de asertividad y Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

| | | CLIMAORG | | | Total | |
|-------------|----------|--------------|-------------|----------|--------|--------|
| | | No saludable | Por mejorar | Saludabl | | |
| ASERTIVIDAD | ALTO | Recuento | 0 | 0 | 1 | |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | BAJO | Recuento | 10 | 33 | 46 | |
| | | % | 21,7% | 71,7% | 100,0% | |
| | PROMEDIO | Recuento | 0 | 0 | 4 | |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| Total | | Recuento | 10 | 33 | 8 | 51 |
| | | % | 19,6% | 64,7% | 15,7% | 100,0% |

Fuente: Ficha de recolección de datos.

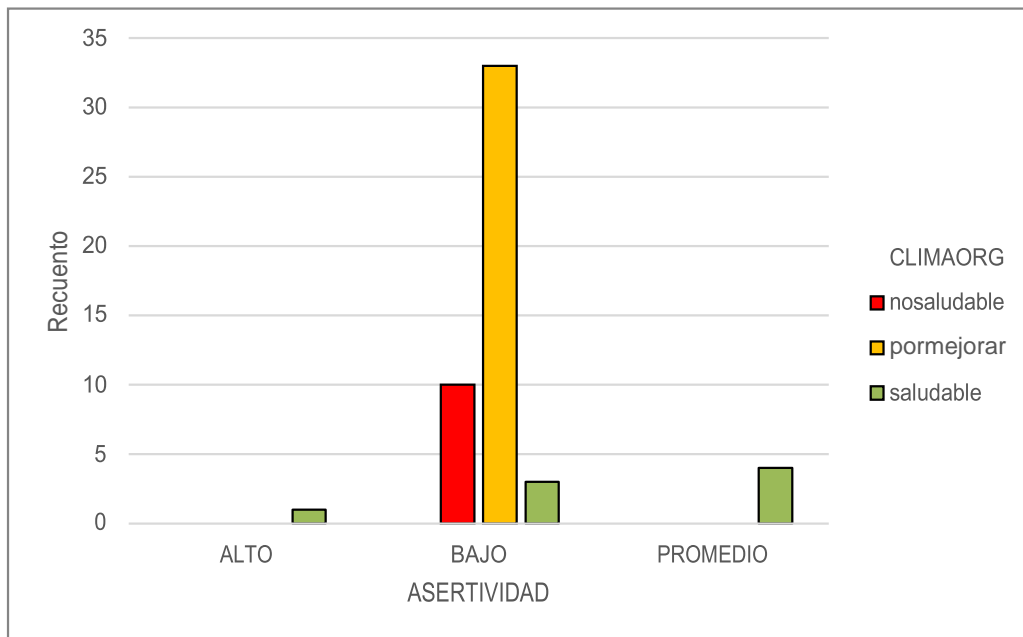


Figura 3. Relación entre la dimensión de asertividad y Clima organizacional de los trabajadores

La prueba chi cuadrada con un alpha de 0,05 (nos ofrece el nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95 = 95\%$) su significación o valor p que vale 0,000. Dado que este valor es

menor que 0,025 ($0,05/2= 0,025$ dado que el contraste es bilateral) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, se acepta que “hay relación entre la dimensión de asertividad y el clima organizacional de los trabajadores.

Tabla 5

Relación entre la dimensión de comunicación y Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

| | | CLIMA ORGANIZACIONAL | | | Total e | |
|--------------|----------|----------------------|-------------|----------|------------|--------|
| | | No saludable | Por mejorar | Saludabl | | |
| COMUNICACION | ALTO | Recuento | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | BAJO | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | PROMEDIO | Recuento | 9 | 33 | 4 | 46 |
| | | % | 19,6% | 71,7% | 8,7% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 10 | 33 | 8 | 51 |
| | | % | 19,6% | 64,7% | 15,7% | 100,0% |

Fuente: Ficha de recolección de datos.

La prueba chi cuadrada con un alpha de 0,05 (nos ofrece el nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95 = 95\%$) su significación o valor p que vale 0,000. Dado que este valor es menor que 0,025 ($0,05/2= 0,025$ dado que el contraste es bilateral) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; “Existe relación entre la dimensión de comunicación y el clima organizacional de los trabajadores.

Tabla 6

Relación entre la dimensión de autoestima y Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico

| | | CLIMAORG | | | Total | |
|------------|----------|--------------|-------------|-----------|--------|--------|
| | | No saludable | Por mejorar | Saludable | | |
| AUTOESTIMA | ALTO | Recuento | 0 | 0 | 3 | 3 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | PROMEDIO | Recuento | 10 | 33 | 5 | 48 |
| | | % | 20,8% | 68,8% | 10,4% | 100,0% |
| | Total | Recuento | 10 | 33 | 8 | 51 |
| | | % | 19,6% | 64,7% | 15,7% | 100,0% |

Fuente: Ficha de recolección de datos

La prueba chi cuadrada con un alpha de 0,05 (nos ofrece el nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95 = 95\%$) su significación o valor p que vale 0,000. Dado que este valor es menor que 0,025 ($0,05/2 = 0,025$ dado que el contraste es bilateral) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que “Existe relación entre la dimensión de autoestima y el clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico”.

Tabla 7

Relación entre la dimensión de toma de decisiones y Clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico.

| TABLA CRUZADA TOMADECISIONES y CLIMAORGANIZACIONAL | | | | | | |
|--|----------|---------------------|--------------|-------------|-----------|--------|
| | | CLIMAORGANIZACIONAL | | | Total | |
| | | | No saludable | Por mejorar | Saludable | |
| TOMA DE DECISIONES | ALTO | Recuento | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | PROMEDIO | Recuento | 10 | 33 | 7 | 50 |
| | | % | 20,0% | 66,0% | 14,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 10 | 33 | 8 | 51 |
| | | % | 19,6% | 64,7% | 15,7% | 100,0% |

Fuente: Ficha de recolección de datos

La prueba chi cuadrada con un alpha de 0,05 (nos ofrece el nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95 = 95\%$) su significación o valor p que vale 0,064. Dado que este valor es mayor que 0,025 ($0,05/2 = 0,025$ dado que el contraste es bilateral) aceptamos la hipótesis nula “No existe relación entre la dimensión de toma de decisiones y el clima organizacional de los trabajadores”.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa de Educación Superior. De acuerdo con Caballo (1992), se denomina habilidades sociales a la conducta que muestra una persona en un contexto interpersonal expresando sentimientos o actitudes bajo norma de conducta de los demás, con el propósito de resolver inconvenientes en forma inmediata de las diversas situaciones evitando la probabilidad de futuros problemas. Los resultados establecen que el nivel de las habilidades sociales de los trabajadores es media con el 62.75% y solo el 9.8% es alto. En tanto, el clima organizacional, refiere Torrecilla (2006), como el conjunto de valoraciones que tienen sus miembros de una organización sobre el trabajo asignado, en un ambiente concreto bajo relaciones interpersonales del grupo laboral, etc, en esta línea su clima organizacional de los trabajadores el 64.71% opinan que se debe mejorar, el 19.61% es no saludable y el 15.69% muestra un nivel de clima organizacional saludable, por lo que podemos inferir de la presente tabla N° 3, se aprecia que, al cruzar las variables, vemos que cuando las habilidades sociales son altas, el clima laboral que manifiestan es alto 100%; por otro lado, cuando las habilidades sociales son bajas, la mayor parte manifiesta un clima organizacional no saludable 57.1% o está por mejorar con 42.9% y cuando estas habilidades sociales son promedio el clima organizacional es por mejorar 84.4%, 9.4% es saludable y 6.3% no saludable. Los resultados de la investigación, difieren a los encontrados por Flores (2018) quien desarrollo una investigación sobre habilidades sociales y su incidencia con los promotores de Lima, el objetivo fue identificar la incidencia entre ambas variables; confirmando que existe una relación alta entre las mismas. Asimismo, el hallazgo tiene semejanza con los hallazgos de Díaz (2009) quien trabajo con las mismas variables en una institución privada concluyendo que el comportamiento de los docentes estaba relacionado con el clima laboral y por ende con las habilidades sociales. Sin embargo, en la dimensión comunicación y el clima organizacional de los trabajadores si existe una correlación entre ambas variables, resultados similar al hallazgo de Carrasco (2018) quien trabajo docentes del Cuzco.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Podemos determinar que el nivel de las habilidades sociales de los trabajadores del Instituto Pedagógico es medio, con el 62.75 %. En cuanto al nivel del clima organizacional de los trabajadores, muestra que el 64.71 % está “por mejorar”. Por ello, se puede determinar que existe una relación alta significativa entre las variables de estudio.

En la dimensión de asertividad y autoestima y el clima organizacional de los trabajadores existe correlación positiva alta

Finalmente, no existe relación entre la dimensión de toma de decisiones y el clima organizacional de los trabajadores.

Recomendaciones

Se recomienda seguir promoviendo el fortalecimiento del desarrollo de las habilidades sociales de los trabajadores del Pedagógico.

Se sugiere fomentar la intervención de los trabajadores para mejorar el clima laboral en el Instituto conjuntamente entre ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Branden (1983), *Poder de la Autoestima*, Paidós
- Cornejo, M., & Iraita, R. (2019). *Clima Organizacional y rendimiento academico en estudiantes* . (Tesis de pre grado) Universidad Católica de Trujillo .
- Caballo, V. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid, España: Siglo XXI. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S. A.
- Caballo (2007). *Manual de Habilidades Sociales*. México: Ed. Siglo XXI.
- Carrasco (2018) *Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco* (Tesis de pre grado) Universidad Cesar Vallejo.
- Cubas (2019) *Clima organizacional y desempeño docente laboral de la IE 4 de junio de 1821* (Tesis de pre grado) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Dirección General de Salud de las Personas (DGSP). (2008). *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima: Ministerio de Salud (MINSA).
- ICPR (Instituto Clínico de Rehabilitación y Psicoterapia), (2005) *Habilidades sociales en adolescencia: un programa de intervención*.
http://www.habilidadesparaadolescentes.com/archivos/2005_Programa_de_Habilidades_Sociales.pdf
- Flores E. (2018). *Las Habilidades Sociales y la Comunicación Interpersonal de los Estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno*. (Tesis de pre grado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- García y Benavides (2020) *Tema: Administración*; Fondo editorial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico*. Edit. Jaguará

- García, M., Hernández, T., & Polo, S. (2017). *Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios*. Revista Internacional Administración y Finanzas, 37-38
- Guevara (2018) en su estudio “Clima organizacional, nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa” (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador
- Grimaldos (2020), *Aplicación de un programa de habilidades sociales en directivos para mejorar el clima institucional de las Instituciones Educativas de Paucarbamba* (Tesis de doctorado) Universidad Emilio Valdizan (Huánuco).
- Penas (2023) *Habilidades sociales: Ejemplos básicos para tener éxito*. Edit Mundo México
- Ramírez (2019) *Habilidades directivas y el clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 1 - Unidad de Gestión Educativa Local N°15, 2018* (tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez (2015). *Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales*. Edit. Carter
- Rodríguez (2019), *Habilidades sociales y clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas del Ecuador* (Tesis de pre grado) Universidad Cesar Vallejo de Lima.
- Tamayo (2018) *El desarrollo de las habilidades sociales y su incidencia en la solución de conflictos* (Tesis de posgrado). Universidad Católica de Manizales, Colombia.
- Torrecilla, O. (2006). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Edit Universo.
- Vigotsky (1978) *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Alfaguara.

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino- Celendín, 2018

| PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES | DIMENSIONES |
|---|--|--|----------------------------------|---|
| ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico “Arístides Merino Merino” de Celendín, 2018? | Existe relación entre habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico “Arístides Merino Merino” de Celendín, 2018. | General Determinar la relación entre habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico “Arístides Merino Merino” de Celendín, 2018. | Variable 1: Habilidades sociales | Asertividad Comunicación Autoestima Toma de decisiones |
| | Existe relación entre habilidades sociales y el clima organizacional de los trabajadores del Pedagógico “Arístides Merino Merino” de Celendín, 2018. | | Variable 2: Clima organizacional | Cultura de la organización Diseño organizacional Potencial Humano |

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

| TIPO DE INVESTIGACIÓN | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN | MUESTRA | INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN | CRITERIOS DE VALIDEZ | CRITERIOS DE CONFIABILIDAD |
|-------------------------------------|---|--|---|---|--------------------------|--------------------------------------|
| El tipo de investigación es básica. | <p>El diseño de investigación es correlacional.</p>  <p>Donde: M=Muestra de trabajadores X=habilidades sociales Y= Clima organizacional r= Índice de correlación.</p> | La población en estudio estuvo conformada por los 51 trabajadores del ISPP | <p>No probabilística, determinada por criterio de comodidad.</p> <p>Se trabajó con población muestral</p> | <p>Nombre del instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Variable uso de Habilidades Sociales <p>Test de Miguel Ronceros, denominado lista de evaluación de habilidades sociales que</p> <ul style="list-style-type: none"> Variable Clima organizacional <p>Estudio de Clima Laboral de la Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personal del Ministerio de Salud de Perú (DGDP, 2015).</p> | Juicio de Experto | Coefficiente Alfa de Cronbach |

LOS CUESTIONARIOS PARA DOCENTES

1. Título:

Habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino- Celendín, 2018

2. Institución educativa:

Instituto Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino.

3. Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que considere correcta.

I. Datos Generales

Condición Laboral: nombrado () contratado () Años de servicio: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Procedencia: _____

II. Preguntas específicas

| CLIMA ORGANIZACIONAL | 1 | 2 | 3 |
|---|----------|----------|----------|
| Ítems/Reactivos | Siempre | A veces | Nunca |
| 1. La información que lo afecta es compartida con el Director | | | |
| 2. Ante alguna dificultad pedagógica el Director colabora con las solución del problema | | | |
| 3. Comparte sus conocimientos y experiencias con sus compañeros | | | |
| 4. Existe Trabajo en equipo con sus colegas de | | | |
| 5. El trato del Director con su personal es bueno cuando organiza reuniones de trabajo? | | | |
| 6. Comparten actividades de recreación docentes y el Director | | | |
| 7. Existe buen trato entre los docentes que laboran en su Institución | | | |
| 8 Su documentación es actualizada y fue realizado con compañeros | | | |
| 9. Los docentes participan en actividades culturales y deportivas institucionales | | | |
| 10. Los trabajadores están en eventos representando a su institución? | | | |
| 11. El personal realiza proyección social a la comunidad? | | | |
| 12. Usted hace participar en proyecto como Escuela de Padres | | | |
| 14. El organigrama de funciones fue aprobado por Asamblea de Docentes | | | |
| 15. Sus funciones establecidas están de acuerdo al organigrama | | | |
| 16. El Director de la Institución Educativa fue elegido de acuerdo a la normatividad educativa vigente? | | | |

| | | | |
|--|----------|-----------|----------|
| 17. El espacio donde labora tiene todas las comodidades | | | |
| 18. Las herramientas, equipos y material con los que cuenta son necesarios para cumplir las funciones encomendadas | | | |
| 19. Cumple conscientemente con las funciones asignadas. | | | |
| 20. Conoce la visión y misión de su Institución Educativa | | | |
| HABILIDADES SOCIALES | 1 | 2A | 3 |
| Ítems/Reactivos | Siempre | veces | Nunca |
| 1. Cuando existe algún docente en uso de la palabra usted está atento | | | |
| 2. Es entendible el mensaje que le quieren dar a sus compañeros | | | |
| 3. Comienza Ud. hablando temas de poco interés para pasar luego a los más importantes | | | |
| 4. Comenta con sus colegas sobre tema de interés común para ambos. | | | |
| 5. Establece Ud. la información que necesita y lo solicita a la persona adecuada | | | |
| 6. Da las gracias" cuando alguien lo apoya en alguna actividad | | | |
| 7. Es capaz de presentarse frente a los demás | | | |
| 8. Ayuda a los demás para que se conozcan entre sí? | | | |
| 9. Pone de manifiesto su incomodidad ante diversas situaciones | | | |
| 10. Si alguien le interpone una queja Ud. responde de manera alturada evitando el enfado | | | |
| 11. Acepta los resultados de un concurso sin hacer reclamaciones innecesarias | | | |
| 12. Si se siente avergonzado, Ud. realiza alguna actividad para disminuir su vergüenza | | | |
| 13. Si su grupo de amigos (as) lo abandonan Ud. se siente triste | | | |
| 14. Si su grupo de amigos (as) no lo toman en cuenta Ud. se enfada | | | |
| 15. Establecer acuerdos que satisfaga tanto a sí mismo como a quienes tienen opiniones diferentes | | | |
| 16. ¿Si un amigo suyo le pide a Ud. hacer algo que no desea realizarlo, siempre llega a convencerlo de que lo realice? | | | |
| 17. ¿Si Ud. siente que su trabajo no es aceptado, se siente frustrado? | | | |
| 18. ¿Reconoce Ud. la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa y hacen otra? | | | |
| 19. ¿Si a Ud. alguien lo acusa, comprende de que se trata? | | | |
| 20. ¿Si lo acusan comprende el por qué lo están haciendo? | | | |

Tabla de Valoración

nunca (N), 1 punto;
rara vez (RV) 2 puntos
A veces (AV) 3 puntos;
A menudo (AM) 4 puntos,
Siempre (S) 5 puntos

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD HABILIDADES SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGOGICO
ARISTIDES MERINO MERINO CELENDIN-2018**

El test 1 (encuesta) fue adaptado por el investigador con un total de 40 preguntas, las cuales manifiestan actividades de la vida diaria obteniendo respuestas múltiples con los criterios, rara nunca vez, a veces, a menudo, siempre. Así como la valoración de escala del 1 al 05, donde cada ítem tiene su puntaje valorativo según corresponda. Haciendo un total 42 ítems.

Prueba Piloto

La prueba piloto se aplicó en una institución con características semejantes, a fin de realizar las correcciones respectivas del instrumento. Se aplicaron 15 test a los trabajadores del pedagógico como sdirectivos, docentes y personal de servicio y se consideró algunas preguntas que no se entendían a fin de modificarlas y hacerlas más entendibles.

La prueba fue voluntaria y con un tiempo aproximado de 5 A 10 minutos para contestarlas y que debían contestar cada una de las alternativas y que fueran sinceros en las respuestas que proporcionaron.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .634 | 42 |

| MATRIZ DE HABILIDADES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGOGICO ARISTIDES MERINO MERINO CELENDIN-2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Unidades de estudio | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 | I22 | I23 | I24 | I25 | I26 | I27 | I28 | I29 | I30 | I31 | I32 | I33 | I34 | I35 | I36 | I37 | I38 | I39 | I40 | I41 | I42 |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 8 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 9 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 10 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 14 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGOGICO
ARISTIDES MERINO MERINO CELENDIN-2018**

El test 2 (encuesta) fue elaborado por el investigador con un total de 34 preguntas de las cuales se procesan 28, donde los ítems 2, 9, 15, 22, 28, 32, no se procesan, están allí para no predisponer al encuestado determinada actitud, en donde le permita ser sincero; estas representan dimensiones y variables con las que se analiza el clima organizacional obteniendo respuestas múltiples con los criterios, nunca, a veces, frecuentemente, siempre. Así como la valoración de escala del 1 al 04, donde cada ítem tiene su puntaje valorativo según corresponda. Haciendo un total 28 ítems.

Prueba Piloto

La prueba piloto se aplicó en una institución de educación superior, a fin de realizar las correcciones respectivas del instrumento. Se aplicó 15 test. El test se aplicaron directamente a los docentes, directivos y personal de servicio y se consideró algunas preguntas que no se entendían a fin de modificarlas y hacerlas más entendibles.

Se insistió que la prueba era voluntaria y con un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos para contestarlas y que debían contestar cada una de las alternativas y que fueran sinceros en las respuestas que proporcionaron.

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach y el cuestionario se aplicó a la muestra piloto obteniéndose los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .614 | 28 |

Interpretación de la significancia de $\alpha = 0.614$; lo que significa que los resultados de opinión de los 15 agentes educativos respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Sonia Abanto Díaz, Ricardo Sánchez Cabanillas, Jairo Modesto Medina Lozano

Fecha: Año 2018. Especialidad Maestría

Nombre del instrumento evaluado: **Habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino-Celendín, 2018**

Autor del instrumento: **Abanto Díaz Sneider**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino-Celendín, 2018**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|-------------|---------|-----------|------------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | X | | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | X | | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | X | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | X | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | X | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | X | | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | X | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | X | |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | X | | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | X | |
| Sumatoria parcial | | | | 64 | 102 | |
| Sumatoria Total | | 166 | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0,83 | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

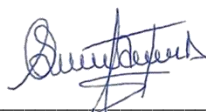
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$166 = 0,83$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Sonia Abanto Díaz
Maestría en Docencia Universitaria y Gestión
Código ORCID:0009-0004-26777-1193



Ricardo Sanchez Cabanillas
Maestría en Historia
Código ORCID:0009-0003-8310-6141



Jairo Modesto Medina Lozano
Maestría en Administración de la Educación
Código ORCID:0009-0007-1145-3311

HABILIDADES SOCIALES

| TRABAJADOR | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | ITEM 8 | ITEM 9 | ITEM 10 | ITEM 11 | ITEM 12 | ITEM 13 | ITEM 14 | ITEM 15 | ITEM 16 | ITEM 17 | ITEM 18 | ITEM 19 | ITEM 20 | ITEM 21 | ITEM 22 | ITEM 23 | ITEM 24 | ITEM 25 | ITEM 26 | ITEM 27 | ITEM 28 | ITEM 29 | ITEM 30 | ITEM 31 | ITEM 32 | ITEM 33 | ITEM 34 | ITEM 35 | ITEM 36 | ITEM 37 | ITEM 38 | ITEM 39 | ITEM 40 | ITEM 41 | ITEM 42 | PUNTAJE HAB. SOCIAL | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------------|-------|-------|------|-------|
| N001 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 165 | ALTO | | | | |
| N002 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 129 | MEDIO | | | |
| N003 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 130 | MEDIO | | | |
| N004 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 166 | ALTO | |
| N005 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 134 | MEDIO | | | |
| N006 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 132 | MEDIO | | |
| N007 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 123 | BAJO | | | |
| N008 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 121 | BAJO |
| N009 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 126 | BAJO | | | |
| N010 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 126 | BAJO | | |
| N011 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 129 | MEDIO | | | |
| N012 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 134 | MEDIO |
| N013 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 126 | BAJO | | |
| N014 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 123 | BAJO | | | |
| N015 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 130 | MEDIO | | | | |
| N016 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 6 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 119 | BAJO | | | |
| N017 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 136 | MEDIO | | | |
| N018 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 132 | MEDIO | | | |
| N019 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 129 | MEDIO |
| N020 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 163 | ALTO | | | |
| N021 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 132 | MEDIO | | | |
| N022 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 6 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 125 | BAJO | | |
| N023 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 6 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 6 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 133 | MEDIO | | | |
| N024 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 6 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 6 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 135 | MEDIO | | | | |
| N025 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 136 | MEDIO | | | |
| N026 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 166 | ALTO | | | | |
| N027 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 131 | MEDIO | | | |
| N028 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 129 | MEDIO | | |
| N029 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 168 | ALTO | | |
| N030 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 6 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 134 | MEDIO | | | | |
| N031 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 6 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 137 | MEDIO | | | |
| N032 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 135 | MEDIO | | | |
| N033 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 131 | BAJO | | |
| N034 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 128 | MEDIO | | | |
| N035 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 132 | MEDIO | | | |
| N036 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 133 | BAJO | | |
| N037 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 121 | BAJO | | |
| N038 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 136 | MEDIO | | | | |
| N039 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 6 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 122 | BAJO | | | |
| N040 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 6 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 134 | MEDIO | | | |
| N041 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 130 | MEDIO | | | |
| N042 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 122 | BAJO | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

CLIMA ORGANIZACIONAL

| TRABAJADORES | I1 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 | I23 | I24 | I25 | I26 | I27 | I29 | I30 | I31 | I33 | I34 | PUNTAJE | | |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|-------------|-------------|
| N001 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 98 | saludable | |
| N002 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 90 | saludable | |
| N003 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 80 | por mejorar | |
| N004 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 102 | saludable | |
| N005 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 72 | por mejorar | |
| N006 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 60 | nosaludable | |
| N007 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 61 | por mejorar | |
| N008 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 55 | nosaludable | |
| N009 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 51 | nosaludable | |
| N010 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 67 | por mejorar |
| N011 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 70 | por mejorar | |
| N012 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 69 | por mejorar | |
| N013 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 49 | nosaludable |
| N014 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 70 | por mejorar | |
| N015 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 68 | por mejorar | |
| N016 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 50 | nosaludable | |
| N017 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 85 | saludable | |
| N018 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 91 | saludable |
| N019 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 70 | por mejorar | |
| N020 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 96 | saludable | |
| N021 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 71 | por mejorar | |
| N022 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 53 | nosaludable | |
| N023 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 68 | por mejorar | |
| N024 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 69 | por mejorar | |
| N025 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 70 | por mejorar | |
| N026 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 101 | saludable | |
| N027 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 68 | por mejorar |
| N028 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 83 | por mejorar | |
| N029 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 | saludable | |
| N030 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 64 | por mejorar | |
| N031 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 62 | por mejorar | |
| N032 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 63 | por mejorar | |
| N033 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 69 | por mejorar | |
| N034 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 66 | por mejorar | |
| N035 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 54 | nosaludable | |
| N036 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 66 | por mejorar | |
| N037 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 49 | nosaludable | |
| N038 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 65 | por mejorar | |
| N039 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 69 | por mejorar | |
| N040 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 66 | por mejorar | |
| N041 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 69 | por mejorar | |
| N042 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 52 | nosaludable | |
| N043 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 68 | por mejorar | |
| N044 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 69 | por mejorar | |
| N045 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 70 | por mejorar | |
| N046 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 63 | por mejorar | |
| N047 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 | nosaludable | |
| N048 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 64 | por mejorar | |
| N049 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 61 | por mejorar | |
| N050 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 65 | por mejorar | |
| N051 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 65 | por mejorar | |

| | | |
|---|--|--|
| <p style="text-align: center;">MISIÓN</p> <p>El IESPP "Aristides Merino Merino" de Celendín, brinda formación profesional a sus estudiantes basado en el enfoque por competencias y Marco del Buen Desempeño Docente, con compromiso personal, responsabilidad socio-ambiental e intercultural, atendiendo las</p> |  <p>GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA IESP PÚBLICO "ARISTIDES MERINO MERINO" - CELENDÍN <i>Resolución de Creación R.M. N° 13672, del 26 de julio de 1995</i> <i>"54 años al servicio de la Educación Superior Pedagógica"</i></p> | <p style="text-align: center;">VISIÓN</p> <p>El IESPP "Aristides Merino Merino" de Celendín, al 2016 es reconocido como una institución acreditada basada en la comunicación asertiva que brinda formación profesional de calidad, asumiendo un compromiso personal</p> |
|---|--|--|

"Formando líderes y transformadores sociales con identidad y responsabilidad"

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

HACE CONSTAR

Que al docente Sneider Abanto Díaz se le dio el permiso correspondiente para la ejecución de instrumentos a los trabajadores del IESPP "Aristides Merino Merino" de Celendín, con el fin próximo de su elaboración de su tesis.

Se expide la presente a solicitud verbal de la parte interesada para fines correspondientes.


 MINISTERIO DE EDUCACION
 GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
 REGION REGIONAL DE EDUCACION CAJAMARCA
 IESPP - CELENDIN

 M.C. Angel Fernando Aliaga Araujo
 DIRECTOR GENERAL

Celendín, 14 de diciembre de 2018

REPOSITORIO INSTITUCIONAL



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|---|--------------------------|--------------------------|-----------|
| 1. Información del Autor | | | | | | | | | |
| Abanto Díaz Sneider | | 42889215 | Sneider.abanto.d@gmail.com | | | | | | |
| Apellidos y Nombres | | DNI | Correo Electrónico | | | | | | |
| 2. Tipo de Documento de Investigación | | | | | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Tesis | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Suficiencia Profesional | <input type="checkbox"/> | Trabajo Académico | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Investigación | | |
| 3. Grado Académico o Título Profesional ¹ | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | Bachiller | <input type="checkbox"/> | Título Profesional | <input type="checkbox"/> | Título Segunda Especialidad | <input checked="" type="checkbox"/> | Maestría | <input type="checkbox"/> | Doctorado |
| 4. Título del Documento de Investigación | | | | | | | | | |
| Habilidades sociales y clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público Aristides Merino Merino- Celendín, 2018 | | | | | | | | | |
| 5. Programa Académico | | | | | | | | | |
| Maestría en educación con mención en docencia universitaria y gestión educativa | | | | | | | | | |
| 6. Tipo de Acceso al Documento | | | | | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess) | | | <input type="checkbox"/> | | Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*) | | | |
| (*)En caso de restringido sustentar motivo | | | | | | | | | |

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

| Lugar | Día | Mes | Año |
|-----------|-----|-----|------|
| Cajamarca | 29 | 04 | 2024 |



Importante

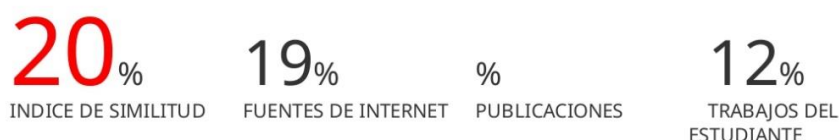
¹ Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2.
² Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
³ Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
⁴ En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la Directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DECC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
⁵ Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
⁶ Según el inciso 12.2, del artículo 1º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

PORCENTAJE DE CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Habilidades sociales y clima organizacional de los
trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público
Arístides Merino Merino- Celendín, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repositorio.usanpedro.edu.pe | 5% |
| | Fuente de Internet | |
| 2 | core.ac.uk | 3% |
| | Fuente de Internet | |
| 3 | repositorio.upci.edu.pe | 2% |
| | Fuente de Internet | |
| 4 | Submitted to Universidad Abierta para Adultos | 1% |
| | Trabajo del estudiante | |
| 5 | repositorio.unc.edu.pe | 1% |
| | Fuente de Internet | |
| 6 | repositorio.upagu.edu.pe | 1% |
| | Fuente de Internet | |
| 7 | repositorio.unheval.edu.pe | 1% |
| | Fuente de Internet | |
| 8 | 1library.co | 1% |
| | Fuente de Internet | |

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 10 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | <1% |
| 11 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1% |
| 12 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 13 | publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 14 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 15 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 16 | eprints.uanl.mx Fuente de Internet | <1% |
| 17 | revistas.unbosque.edu.co Fuente de Internet | <1% |
| 18 | renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet | <1% |
| 19 | www.flora.org.pe Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|---|------|
| 20 | Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón Trabajo del estudiante | <1 % |
| 21 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante | <1 % |
| 26 | Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante | <1 % |
| 27 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 28 | Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante | <1 % |
| 29 | issuu.com Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | libros.umariana.edu.co Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 31 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | <1 % |
| 32 | Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante | <1 % |
| 33 | Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante | <1 % |
| 34 | repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | www.facebook.com Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | www.grafiati.com Fuente de Internet | <1 % |
| 39 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 42 | vriunap.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 43 | ciencialatina.org Fuente de Internet | <1 % |
| 44 | dev.scielo.org.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | investigacionuft.net.ve Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | martysabi.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | moam.info Fuente de Internet | <1 % |
| 48 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 49 | repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 50 | revistas.uandina.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 51 | www.clubensayos.com Fuente de Internet | <1 % |
| 52 | www.scielo.org.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 53 | revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | | |
|----------------------|---------|-----------------------|-----------|
| Excluir citas | Apagado | Excluir coincidencias | < 6 words |
| Excluir bibliografía | Activo | | |