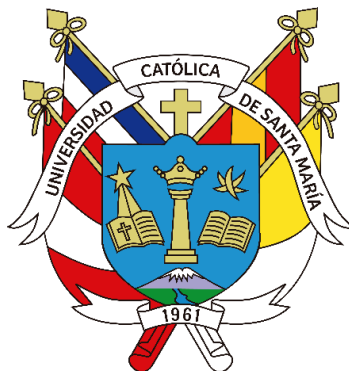


Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Gestión y Dirección de las Instituciones de la
Educación



**Correlación entre clima organizacional y habilidades sociales de los
docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025**

Tesis presentada por el Bachiller:

Rivera Huaco, Andres Alfredo

ORCID: 0009-0004-2578-3168

para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión y Dirección de las Instituciones de la
Educación

Asesor:

Mg. Albarracín Palacios José Luis Federico

ORCID: 0000-0002-6186-3681

Arequipa – Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 24 de Marzo del 2025

Dictamen: 011006-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 011006, presentado por:

2016005471 - RIVERA HUACO ANDRES ALFREDO

Titulado:

**Correlación entre clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del
Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29229000 - CHOCANO ROSAS DE VIZCARRA TERESA JESUS
DICTAMINADOR**



**29315618 - CATERIANO CHAVEZ TATIANA JACQUELINE
DICTAMINADOR**



**04411473 - BELTRAN MOLINA ROSA PATRICIA
DICTAMINADOR**



CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y HABILIDADES SOCIALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO MILITAR FRANCISCO BOLOGNESI, AREQUIPA 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad de Deusto Trabajo del estudiante	4%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas

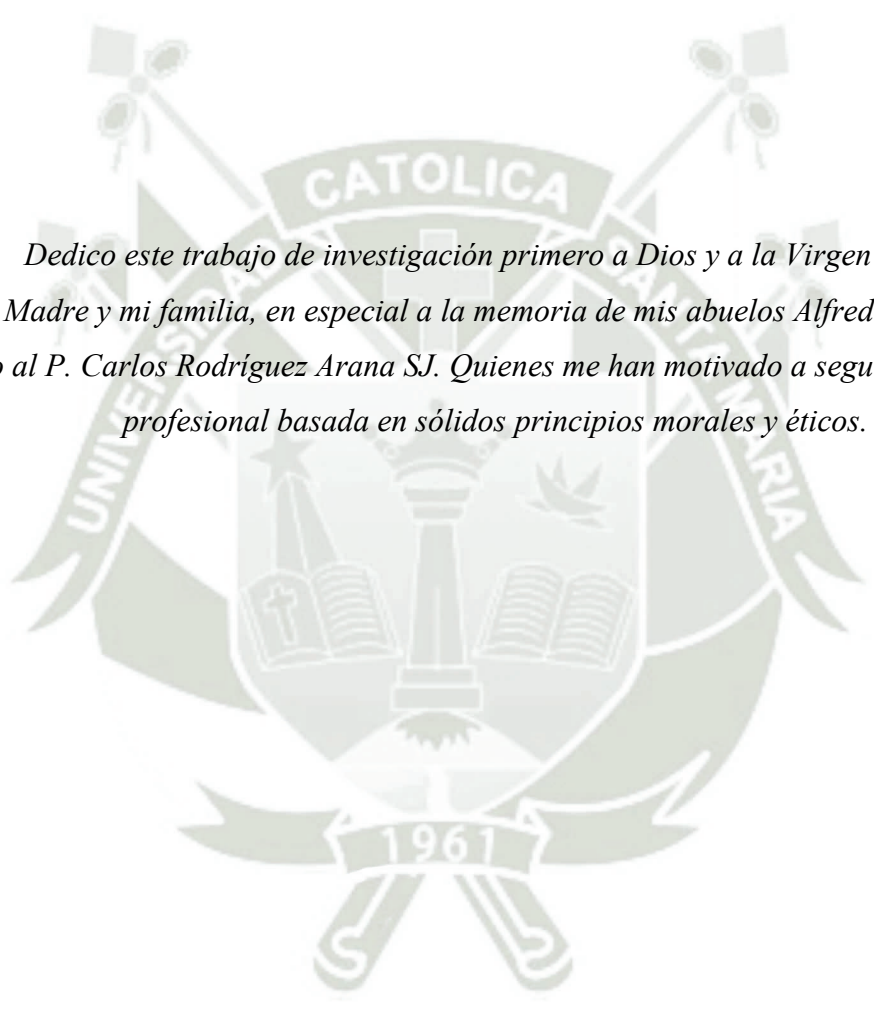
Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

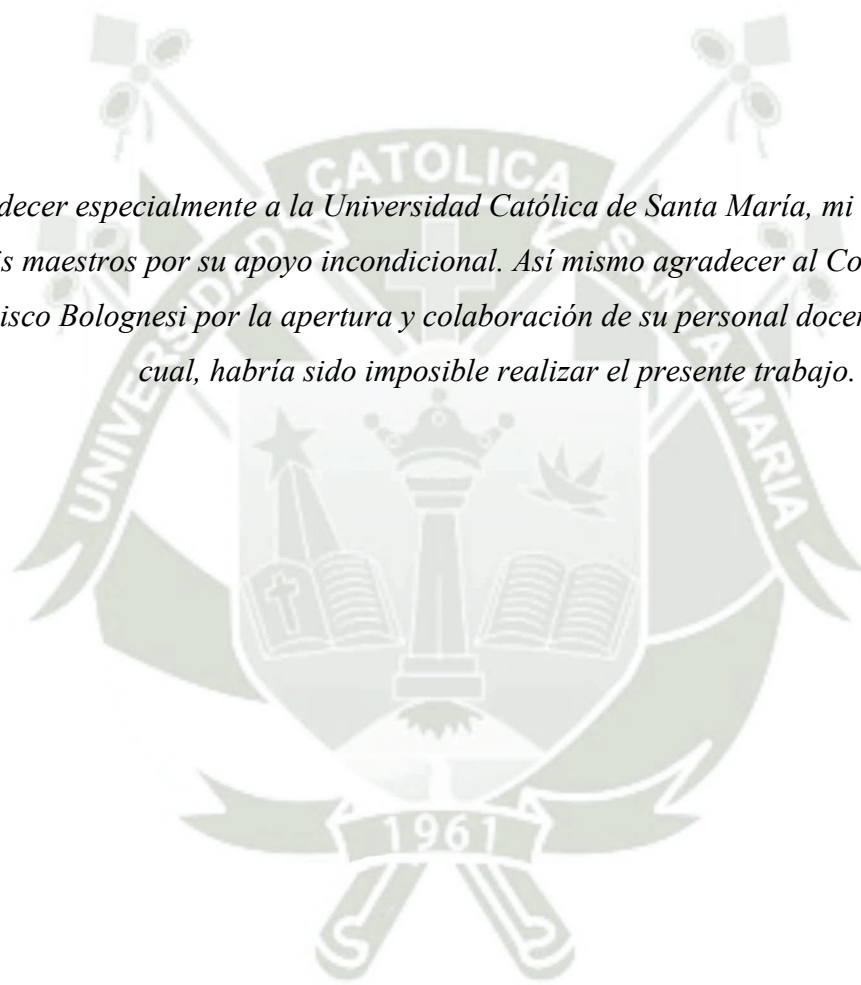
DEDICATORIA



Dedico este trabajo de investigación primero a Dios y a la Virgen María, a mi Madre y mi familia, en especial a la memoria de mis abuelos Alfredo y Clelia, así como al P. Carlos Rodríguez Arana SJ. Quienes me han motivado a seguir una carrera profesional basada en sólidos principios morales y éticos.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer especialmente a la Universidad Católica de Santa María, mi alma mater, y a mis maestros por su apoyo incondicional. Así mismo agradecer al Colegio Militar Francisco Bolognesi por la apertura y colaboración de su personal docente, ya que sin la cual, habría sido imposible realizar el presente trabajo.



RESUMEN

El trabajo investigativo a continuación tuvo el propósito de determinar la relación entre clima organizacional y las habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi. La metodología del estudio fue de un enfoque cuantitativo y presenta un diseño no experimental, transversal y nivel correlacional. En su desarrollo se contó con la participación de 59 docentes, a quienes se dio a responder dos cuestionarios, el primero sobre el clima organizacional y el segundo sobre las habilidades sociales. Los hallazgos evidenciaron que hay correlación significativa entre los tópicos estudiados ($r_s = 0.703$, $p < 0.05$). Concluyendo así que, un mejor clima organizacional en la institución educativa, está asociado con mejores habilidades sociales.

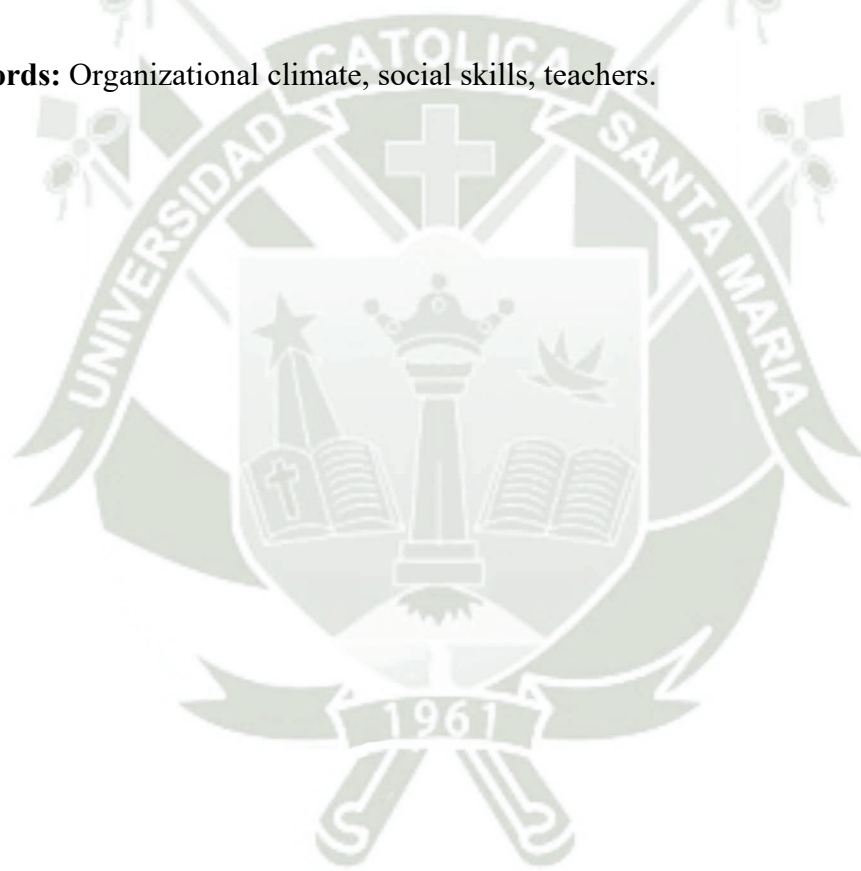
Palabras claves: Clima organizacional, habilidades sociales, docentes.



ABSTRACT

The following research work had the purpose of determining the relationship between organizational climate and social skills of teachers at the Francisco Bolognesi Military School. The methodology of the study was quantitative and presents a non-experimental, transversal and correlational design. In its development, 59 teachers participated, who were given two questionnaires to answer, the first on organizational climate and the second on social skills. The findings showed that there is a significant correlation between the topics studied ($r_s = 0.703$, $p < 0.05$). Thus, it was concluded that a better organizational climate in the educational institution is associated with better social skills.

Keywords: Organizational climate, social skills, teachers.



ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1.Marco Conceptual.....	4
1.1.1.Clima organizacional.....	4
1.2.Antecedentes investigativos	23
1.2.1.Internacional	23
1.2.2.Nacional	24
1.2.3.Local	25
1.3.Preguntas	25
Pregunta general	25
Preguntas específicas.....	26
1.4.Objetivos	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos.....	26
1.5.Hipótesis	26
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	27
2.1. Técnicas e Instrumentos de Verificación.....	27
2.2. Campo de verificación.....	29
2.2.1. Ámbito Geográfico	29
2.2.2. Unidades de Estudio	29
2.2.3. Cuadro de Unidades de Estudio o Muestra	30
2.2.4. Ubicación temporal	30
2.3. Ejecución de la Recolección de Datos.....	30
2.3.1. Organización.....	30

2.3.2. Validación de los instrumentos	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
3.1.Sistematización, análisis e interpretación de resultados.....	32
3.1.1.Análisis de resultados descriptivos.....	32
3.1.2.Análisis de resultados inferenciales.....	46
3.2.Discusión de los resultados	53
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

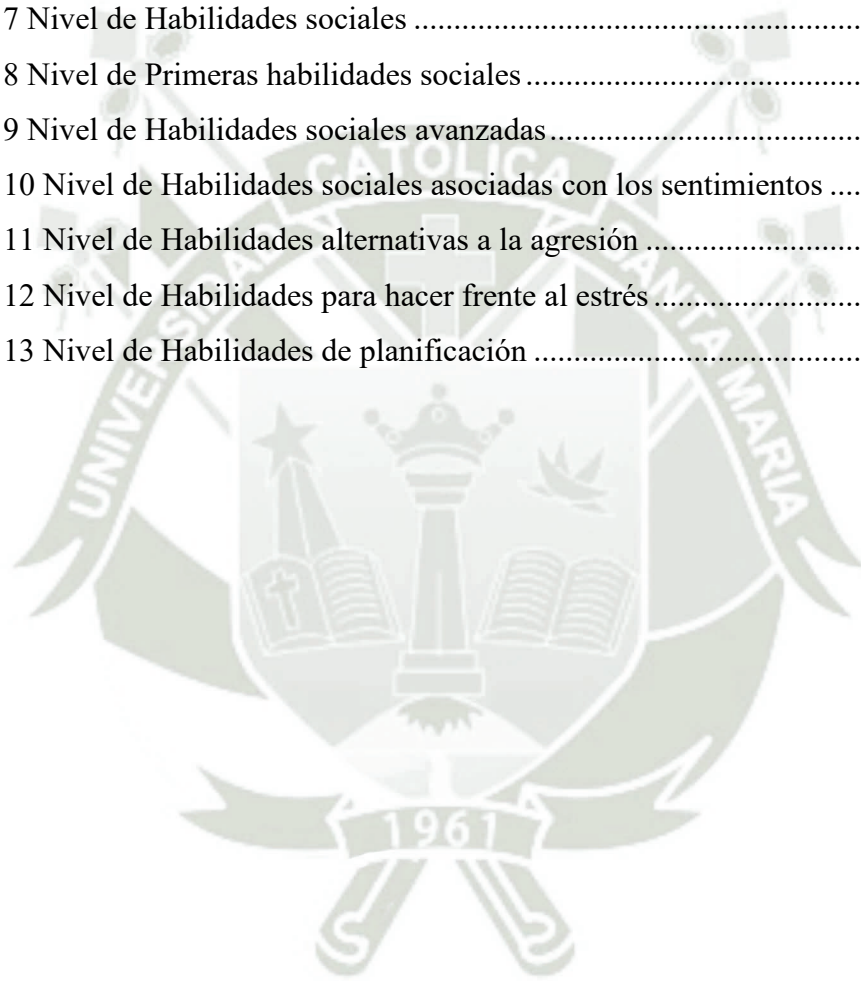


ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Clima organizacional	32
Tabla 2 Nivel de Realización personal	33
Tabla 3 Nivel de Involucramiento laboral	34
Tabla 4 Nivel de Supervisión	35
Tabla 5 Nivel de Comunicación	36
Tabla 6 Nivel de Condiciones laborales	37
Tabla 7 Nivel de Habilidades sociales.....	38
Tabla 8 Nivel de Primeras habilidades sociales	39
Tabla 9 Nivel de Habilidades sociales avanzadas	40
Tabla 10 Nivel de Habilidades sociales asociadas con los sentimientos.....	41
Tabla 11 Nivel de Habilidades alternativas a la agresión.....	42
Tabla 12 Nivel de Habilidades para hacer frente al estrés	43
Tabla 13 Nivel de Habilidades de planificación.....	44
Tabla 14 Cruce de resultados entre Clima organizacional y Habilidades sociales	45
Tabla 15 Prueba de normalidad	46
Tabla 16 Correlación entre el clima organizacional y las habilidades sociales.....	47
Tabla 17 Correlación entre la realización personal y las habilidades sociales.....	48
Tabla 18 Correlación entre el involucramiento laboral y las habilidades sociales.....	49
Tabla 19 Correlación entre la supervisión y las habilidades sociales.....	50
Tabla 20 Correlación entre la comunicación y las habilidades sociales.....	51
Tabla 21 Correlación entre las condiciones laborales y las habilidades sociales.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Clima organizacional.....	32
Figura 2 Nivel de Realización personal.....	33
Figura 3 Nivel de Involucramiento laboral.....	34
Figura 4 Nivel de Supervisión.....	35
Figura 5 Nivel de Comunicación.....	36
Figura 6 Nivel de Condiciones laborales.....	37
Figura 7 Nivel de Habilidades sociales.....	38
Figura 8 Nivel de Primeras habilidades sociales.....	39
Figura 9 Nivel de Habilidades sociales avanzadas.....	40
Figura 10 Nivel de Habilidades sociales asociadas con los sentimientos.....	41
Figura 11 Nivel de Habilidades alternativas a la agresión.....	42
Figura 12 Nivel de Habilidades para hacer frente al estrés.....	43
Figura 13 Nivel de Habilidades de planificación.....	44



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	2
Anexo 2. Fichas técnicas e instrumentos.....	3
Anexo 3. Validación de instrumentos	13
Anexo 4. Formato de validación de instrumentos	17
Anexo 5. Asentimiento informado	18
Anexo 6. Matriz de sistematización	20



LISTA DE ABREVIATURAS

DCN: Diseño Curricular Nacional.

SPSS: Statistical Package for Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).

ONU: Organización de las Naciones Unidas



INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto educativo actual, el clima en cada institución educativa es fundamental para el mejoramiento de la relación entre docentes y generar mayor confianza con los estudiantes. Cota (2017) sostiene que el clima organizacional hace referencia a las cualidades, atributos y características percibidos por los miembros de una institución, los cuales influyen considerablemente en su comportamiento. En este sentido, los docentes deben desarrollar habilidades que les permitan gestionar comportamientos específicos, fomentando un ambiente propicio para los educandos durante su proceso de aprendizaje. Esta variable se compone de dimensiones como la realización personal, que evalúa hasta qué punto el trabajo permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y alcanzar sus objetivos; el involucramiento laboral, que refleja la dedicación personal a la organización; y la supervisión, que está relacionada con la percepción del liderazgo por parte de los colaboradores (Palma, 2004). También se destacan la comunicación y las condiciones laborales, que se refieren a la creación de un entorno adecuado para el trabajo (Villalba, 2021).

Por otro lado, Elizalde et al. (2021) definen las habilidades sociales como las conductas que un individuo utiliza en un contexto social específico, mediante las cuales manifiesta sentimientos, deseos, actitudes y emociones, preservando el respeto requerido para resolver conflictos a la inmediatez y disminuir la probabilidad de conflictos futuros. Esta variable está compuesta por dimensiones como las habilidades sociales básicas, las cuales son comportamientos adquiridos de forma natural, según Muchiut et al. (2020); las avanzadas, que facilitan la interacción social, según Méndez et al. (2022); las vinculadas a la expresión adecuada de los sentimientos, como señala Banguero et al. (2019), las habilidades alternativas a la agresión, que favorecen el autocontrol, según Ramirez et al. (2020), las habilidades para hacer frente al estrés y de planificación.

En este sentido, la docencia es una de las profesiones menos elegidas por los jóvenes, ya que en muchos casos dichas condiciones de trabajo no son tan buenas para el rendimiento. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023), la tasa de abandono y renuncia entre los docentes se debe principalmente a condiciones precarias, altos niveles de estrés y bajos salarios. Además, el clima institucional desfavorable, caracterizado por la falta de motivación de los directores, contribuye significativamente a este fenómeno. Más del 75% de los docentes en Europa y Norteamérica señalaron que la escasa comunicación entre colegas es un factor determinante para percibir un clima laboral negativo, lo que dificulta la expresión de sus emociones.

A nivel internacional, nacional y local, diversas investigaciones han abordado las variables de estudio. En Ecuador, una de las más relevantes es la de Almeida (2020), quien halló asociación directa entre el desempeño docente y el clima organizacional, sugiriendo que un ambiente de trabajo positivo, que fomente la colaboración y el respeto, contribuye a mejorar la eficacia de los docentes. De manera similar, Barrientos et al. (2020) en España establecieron una relación significativa entre las competencias sociales y emocionales de los docentes, lo que indica que aquellos con competencias desarrolladas tienen una mayor capacidad para regular sus emociones y manejar el estrés de manera más eficaz.

A nivel nacional, Ballena et al. (2023) investigó en Chiclayo evidenció que el 49% de sujetos que ejercen la docencia indicaron que no reciben reconocimiento por su trabajo, lo que disminuye su motivación. Además, Ciprian (2021), en Cusco, encontró una correlación positiva entre los conceptos que estudió, lo que sugiere que un clima laboral positivo promueve la colaboración y la comunicación abierta entre los colaboradores, mejorando así las habilidades sociales. De manera similar, Arroyo et al. (2021) en Huancayo encontraron que una gran parte de los docentes (47.6%) tienden a no expresar sus emociones de manera adecuada. Además, las condiciones de los centros educativos no son óptimas en el mejoramiento de la enseñanza, lo que afecta negativamente el clima laboral. Por su parte, Benites (2022) encontró relación significativa entre las habilidades sociales y el clima laboral en el personal docente, sugiriendo que este último permite a los docentes desarrollar sus habilidades sociales, mejorando así su capacidad para trabajar en equipo.

A nivel local, Ramos y Vilca (2019) analizaron estas dos variables y encontraron una relación directa y significativa entre ellas. De igual manera, Velasquez (2021) halló correlación positiva entre entorno institucional y las relaciones entre sujetos, lo que sugiere que un clima institucional positivo es fundamental para fomentar relaciones saludables dentro de una institución educativa.

Dentro del Colegio Militar Francisco Bolognesi, se pudo observar ciertas falencias en relación a las relaciones entre docentes, tales que dificultan la comunicación efectiva entre ellos; por otro lado, muchos de los docentes tienden a no trabajar en equipo, afectando la correcta coordinación entre sus diferentes actividades. Asimismo, que el nivel de liderazgo presente por cada uno de los coordinadores de trabajo no es asertivo, afectando con ello a la confianza plena del docente con sus superiores, pudiendo afectar al clima organizacional; también existiría la posibilidad de afectar a sus habilidades sociales frente a las diferentes emociones que puedan desencadenar en su jornada diaria de trabajo. Por tal motivo, este estudio busca determinar la correlación entre el clima organizacional y las habilidades

sociales de los docentes de dicha institución, con la finalidad de mejorar ciertas falencias a encontrarse y dar soluciones efectivas a las mismas.

Esta investigación es relevante en el ámbito educativo, puesto que buscó diagnosticar el clima organizacional y su relación con las habilidades sociales de los docentes. Proporcionó evidencia empírica que contribuye al entendimiento de cómo estos factores influyen en el entorno escolar. Socialmente, el estudio manifiesta potencial para mejorar la calidad educativa, ya que un clima laboral positivo favorece las habilidades sociales de los docentes, promoviendo su participación en la sociedad y el mercado laboral. Practicante, permite a instituciones como el Colegio Militar Francisco Bolognesi diseñar estrategias que mejoren las relaciones entre docentes y sus competencias, generando mejoras tanto en el entorno educativo como en los estudiantes.

Este trabajo está estructurado en primer lugar por la introducción, seguida por los principales capítulos.

En el capítulo I, Marco teórico, se aborda el objeto de estudio, el marco conceptual y los antecedentes internacionales, nacionales y locales. Además de las preguntas del estudio, objetivos e hipótesis.

El capítulo II, Metodología, describe las técnicas e instrumentos utilizados, así como el campo de verificación y el proceso de recolección de datos.

En el capítulo III, Resultados y discusión, se presenta el análisis descriptivo e inferencial, junto con la discusión de los resultados obtenidos.

Finalmente, se exponen las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Marco Conceptual

1.1.1. *Clima organizacional*

Para Avelino (2022), a veces denominado clima laboral, ambiente de trabajo, etc., se originó en la década de 1960 y se implantó en la psicología organizativa para evaluar la atmósfera interna de una organización, así como las interacciones entre su personal. Es esencial para todas las organizaciones y corporaciones, y actualmente es de gran interés reconocer la conducta individual y colectiva del recurso humano en la empresa. Por lo tanto, es evidente que el clima organizativo se encuentra en cada establecimiento, y las escuelas no son una excepción, porque estos centros educativos aplican una variedad de métodos, controlan y llevan a cabo iniciativas para proporcionar servicios de alta calidad empleando a personal sobresaliente con el fin de alcanzar sus objetivos.

Chagray et al. (2020) explican que el clima organizativo está influido por las emociones y el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo, por ejemplo, en lo que respecta a sus conexiones interpersonales, impulso, autoridad y comunicación. Además, está influido por la colaboración entre el marco organizativo, la tecnología, el liderazgo, la resolución de problemas, la creación y los activos, entre otros. Asimismo, es considerado un ambiente satisfactorio o desagradable, agradable o desfavorable en una organización, teniendo en cuenta su cultura, promesa, empresa, creatividad, gratificación, etc. (Sánchez et al., 2019).

1.1.1.1. Características del clima organizacional. El ambiente de la organización influye en las motivaciones de sus miembros y en sus acciones, ya que estas darán lugar a resultados para la organización. Los resultados pueden incluir productividad, satisfacción, rotación y adaptación (Sumba et al., 2022):

- El clima organizacional es permanente.
- Las variables afectan el clima organizacional.
- Los empleados afectan el ambiente laboral, con sus acciones y actitud.
- La insatisfacción entre los empleados es una señal de alerta para la organización.
- El clima de una organización posee efecto sobre el comportamiento de los empleados.
- El ambiente en la empresa tiene un impacto en la lealtad de los empleados.

En su estudio, Ramírez et al. (2021) descubrieron que el clima organizativo determina la forma en que un individuo ve su trabajo, su capacidad, su eficacia y su satisfacción. Este clima posee los siguientes rasgos:

- Es un concepto molecular y artificial, similar a la personalidad.
- Este es un proceso específico de factores específicos, sus aspectos de los ingredientes pueden variar, que vivirán el entorno puede descansar igual.
- Tener un carácter de sostenibilidad no tan estable como esta cultura y puede cambiar después de una intervención específica.
- Determinado por las cualidades, comportamientos, comportamientos y expectativas, las personas y las realidades sociales y las alcantarillas de la organización.
- Algo fuera del individuo, que puede experimentarse como una fuerza que afecta su diseño de sí mismo.
- Es un hecho distinto y se pueden notar diferentes actitudes en aquellos que realizan la misma tarea.
- Se basa en las características de la realidad externa percibidas por el observador o el demandante, que tiene un impacto en su comportamiento.

1.1.1.2. Importancia del clima organizacional. Olivera (2021) afirma que es esencial debido a su impacto en la productividad del personal y en el rendimiento general de la organización. Un clima organizativo favorable, que implica una comunicación eficaz, interacciones interpersonales significativas, un liderazgo inspirador y un entorno de trabajo agradable, puede conducir al placer y la inspiración de los empleados, lo que puede traducirse en una mayor lealtad, eficacia y excelencia en el trabajo realizado. Un clima organizativo beneficioso puede generar creatividad, innovación y colaboración, creando una atmósfera beneficiosa que acrecenté el perfil personal y profesional de los trabajadores. También puede reducir la tensión laboral y mejorar su salud y bienestar. Por el contrario, un clima organizativo negativo, caracterizado por la contención, los fallos de comunicación, un liderazgo inadecuado y un entorno laboral opresivo, impactaría negativamente en el rendimiento laboral, la satisfacción de los empleados y el mantenimiento del talento. En resumen, el clima organizativo representa factores críticos para el éxito y la productividad de una organización, ya que afecta al rendimiento y la satisfacción del personal, así como a su motivación y compromiso en el logro de las metas organizacionales.

Avelino (2022) resalta que es esencial destacar la necesidad de recursos humanos para las instituciones, tanto empresariales como educativas; son el elemento clave en la formación de los más jóvenes, que se convertirá en la fuente de conocimiento y sabiduría. Cada organización tiene su propia forma de gestionar a los empleados, que está relacionada con el tipo de dirección y liderazgo que prevalece en ella y con la forma en que manejan los problemas que puedan surgir. Un fuerte vínculo entre el personal permite la creación de lazos sociales y un mayor éxito en cada tarea. En la actualidad, diversos componentes poseen incidencias en el ambiente de las compañías de educación, como la inadecuada o inexistente evaluación de los instructores por parte de los administradores, que pueden no poseer los conocimientos necesarios para llevar a cabo esta tarea. En consecuencia, esto repercute en la incapacidad de reconocer las deficiencias o ventajas que puedan poseer los profesores para mejorar o perfeccionar sus capacidades.

Márquez (2020) señala acertadamente que promover un entorno saludable de trabajo no es fácil, y que el éxito en este empeño depende tanto del individuo como del apoyo de toda la organización. El potencial humano es un activo poderoso de una organización y le permite alcanzar las metas que se proponen. Es necesario evaluar el clima organizativo de las instituciones, ya que forma parte integrante de sus medidas estratégicas y permite a los directivos vislumbrar el futuro de la organización. Además, sirve como herramienta de diagnóstico para comprender el entorno cambiante y reconocer todo requerimiento real de la institución con el fin de desarrollar acciones para alcanzar su futuro deseado.

1.1.1.3. Efectos del clima organizacional. Olivera et al. (2021) identificaron varias formas en las que el clima organizativo repercute en los empleados y en la organización en general. Entre ellas se incluyen:

1.1.1.3.1. Desempeño laboral: Este se ve directamente afectado por el clima organizativo. Un clima favorable y ventajoso puede aumentar su productividad y eficacia, mientras que uno negativo puede tener un efecto perjudicial en su rendimiento.

1.1.1.3.2. Adaptación al cambio: El ambiente puede influir en la capacidad adaptativa del personal hacia las modificaciones de la empresa. Un ambiente organizativo positivo puede ayudar a acomodar y aceptar los cambios, mientras que uno negativo puede causar oposición y obstruir el proceso de adaptación.

1.1.1.3.3. Comunicación empresarial: El ambiente de una organización también influiría en cómo los empleados se comunican con la empresa. Un ambiente favorable fomenta una comunicación abierta, eficaz y directa, que ayuda a la organización a

funcionar mejor. Por el contrario, un ambiente desfavorable puede provocar obstrucciones en la comunicación y problemas a la hora de compartir información.

1.1.1.3.4. Calidad de vida laboral: Asimismo, puede influir en la vida de su personal. Un buen ambiente puede contribuir en el mejoramiento de la sanidad física, psicológica y social, creando así un lugar de trabajo beneficioso y agradable.

1.1.1.3.5. Motivación y satisfacción laboral: Un ambiente alegre y favorable acrecentaría la motivación y el contento innatos del personal, lo que a su vez puede potenciar su dedicación y rendimiento laboral. En pocas palabras, el clima organizativo puede afectar al rendimiento laboral, la adaptación al cambio, la comunicación empresarial, la calidad de vida en el trabajo, la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Un clima organizativo bueno y favorable puede generar resultados positivos.

1.1.1.4. Dimensiones del clima laboral. Según Salazar y Serpa (2017) investigación ha establecido que un entorno positivo dentro de una organización puede motivar a los empleados a trabajar para conseguir sus objetivos, por lo que, para la evaluación del clima organizacional, no solo a nivel general sino en docentes pertenecientes a instituciones educativas, se deben considerar las siguientes dimensiones (Palma, 2004):

1.1.1.4.1. Realización personal. Esta dimensión, considera Palma (2004) ,se refiere hasta qué punto los empleados piensan que su trabajo les permite adquirir nuevas habilidades y capacidades, y realizar sus propias ambiciones y sueños. En un contexto de realización personal, el equipo puede experimentar alegría y complacencia por su contribución al cumplimiento de las metas de la empresa y a su desarrollo profesional individual. La sensación de eficacia y triunfo en el trabajo con personas resulta un elemento clave para quienes están en contacto cercano con otros. Estos sentimientos implican una evaluación positiva de uno mismo y de su labor, lo que puede llevar a una satisfacción personal y profesional. Esta sensación se manifiesta especialmente en profesionales que trabajan con personas, ya que su capacidad de asistencia y puede incrementar su autoestima y sentido de logro (Pineda, Dávila y Alva, 2021).

La falta de logro personal conduce a una disminución en la autoestima, desmotivación y actitudes adversas hacia la propia labor (Aguaguña y Villarroel, 2020). Los colaboradores muestran una falta de satisfacción en su trabajo, manifestando una sensación de estancamiento y ausencia de metas y expectativas tanto a nivel personal como laboral (Pineda et al.,2021).

1.1.1.4.2. Involucramiento laboral. Para Palma (2004) este concepto habla del apego emocional y la dedicación del personal a su trabajo y a la organización. La

participación en el trabajo implica que el personal está inspirado, comparte los ideales y ambiciones de la empresa y está dispuesto a intentar ayudar a la organización a alcanzar el éxito. Es fundamental que los empleados tengan un conocimiento preciso de su razón de ser y sus aspiraciones de cada empresa para lograr un compromiso laboral efectivo (Montoya et al., 2021).

1.1.1.4.3. Supervisión. Palma (2004) señala que esta se encuentra relacionado con cómo ven los empleados el liderazgo y la supervisión de sus superiores. Para que la supervisión tenga éxito es necesario que los líderes tengan capacidad para dar consejo, asistencia, valoración e instrucciones inequívocas a los miembros de su equipo. Una supervisión deficiente puede provocar complicaciones en el entorno organizativo.

Según Máynez (2021), la forma en que los colaboradores perciben el apoyo brindado por sus supervisores tiene un impacto significativo en diversos aspectos relacionados con su desempeño laboral. Esto incluye la autonomía con la que cuentan para tomar decisiones, su nivel de proactividad, compromiso con la organización, estado de ánimo, ausentismo, fatiga, ansiedad y cohesión con el equipo. La manera en que un empleado ve el respaldo de la organización muestra si la empresa tiene una consideración positiva o negativa hacia él, lo que también puede afectar su eficiencia y su estado de ánimo en el ámbito laboral (Máynez, 2021). Por otro lado, la supervisión puede volverse abusiva cuando el jefe directo muestra conductas hostiles, tanto verbales como no verbales, hacia el colaborador (Moreno et al., 2019).

1.1.1.4.4. Comunicación. Las interacciones entre individuos e instituciones se posibilitan mediante la comunicación, que es un proceso por el que se intercambian mensajes. En él intervienen dos o más personas: un emisor, que comunica algo a través de un canal, y un receptor, que lo descodifica y responde en consecuencia. Su principal objetivo en las organizaciones radica en influir sobre el comportamiento de todos para lograr las metas de la entidad. Sin duda, posee un rol importante en las organizaciones; es la fuerza motriz que impulsa la empresa. A través de ella, el personal comparte conocimientos, conceptos, objetivos, tácticas y experiencias individuales, que orientan al personal. De ahí que la comunicación deba ser expresa, eficaz y precisa para evitar cualquier confusión sobre el significado del mensaje. Es fundamental fomentar esta capacidad en el capital humano (Quezada et al., 2020). En el entorno organizacional, es fundamental mantener una comunicación efectiva que responda de manera positiva a las necesidades y expectativas de los diversos públicos. En este sentido, el rol del comunicador es crucial ya que se encarga

de diseñar mensajes pertinentes y guiar a los emisores en la entrega de los mismos en nombre de la empresa, a fin de lograr una comunicación eficaz (Díaz,2021).

La comunicación dentro de una entidad puede ser determinante para su éxito o fracaso. Es esencial compartir datos de forma clara y exacta, garantizando su llegada a todos los integrantes mediante diferentes medios de comunicación. Reconocer y eliminar posibles obstáculos en la comunicación interna es vital para que todos conozcan los objetivos y metas de la compañía. Sin embargo, hay múltiples obstáculos en la transmisión de información que pueden originarse desde el emisor, un mensaje vago, el receptor o la respuesta a la información. Por ejemplo: la divulgación de información confusa, inexacta o ambigua, la alteración del mensaje durante su envío a través de diferentes canales, la pérdida de datos por parte de quienes comunican, la entrega de información irrelevante y fallas en los instrumentos tecnológicos (Petrone, 2021).

1.1.1.4.5. Condición Laboral. Esto, resalta Villalba (2021), apunta a la correcta utilización de los instrumentos y maquinaria de trabajo. Cuando el entorno de trabajo es adecuado, el trabajador entenderá que sus necesidades fundamentales se satisfacen adecuadamente y que las herramientas de trabajo son apropiadas.

Según Sabastizagal et al. (2020), es crucial reconocer que los trabajadores enfrentan diversas condiciones que pueden influir en su bienestar, tanto de manera favorable como desfavorable. Estas condiciones están vinculadas a elementos como la estructura del trabajo, el entorno laboral y su contexto cercano, los cuales pueden considerarse factores de riesgo de tipo físico, químico, psicosocial, mecánico o locativo, entre otros. Por este motivo, resulta esencial crear un entorno de seguridad y salud en el empleo que permita llevar a cabo acciones para eliminar o disminuir la posibilidad de padecer lesiones, deterioros en la salud o daños en los equipos, máquinas e instalaciones de las empresas. Es fundamental prestar atención a estos elementos con el fin de asegurar un espacio de trabajo seguro y saludable para todos los empleados. Igualmente, es relevante enfatizar que la administración de la salud de los trabajadores y la adopción de medidas preventivas son cruciales en el ámbito de trabajo. Un empleado que trabaja en condiciones seguras y saludables no solo se identifica más con los objetivos de la organización, sino que también se encuentra más motivado y es más productivo. Por el contrario, si las condiciones laborales son deficientes, no solo se verán afectados estos aspectos, sino que también la salud del trabajador se verá comprometida, lo que conllevará a un alto costo social.

1.1.1.5. Factores del clima organizacional. Márquez (2020) afirma que los siguientes elementos contribuyen a determinar la configuración de una atmósfera laboral.

1.1.1.5.1. Estructuración de la tarea: Se refiere a cómo se dividen, organizan y sincronizan tareas de una organización en cuanto a las relaciones entre los niveles jerárquicos, sin importar la posición dentro del nivel.

1.1.1.5.2. Responsabilidad: Es el índice de peligro que acepta una persona al ser asignada para tomar una decisión en los procesos que lleva a cabo. Es importante destacar que la responsabilidad se establece en la conciencia y es desarrollada en los primeros años de vida con la educación en el hogar, y luego se tendrá en cuenta en todas las circunstancias de la vida.

1.1.1.5.3. Recompensa y reconocimientos: Esto refleja el premio que se recibe por haber realizado un proceso sin errores en el puesto asignado o los resultados obtenidos en la compañía, descartando todos los tipos de ingresos derivados de un acuerdo laboral legal o premios establecidos previamente por la entidad.

1.1.1.5.4. Desafíos o retos de tipo profesional: Cada individuo debe estar consciente de los riesgos que está asumiendo al tomar decisiones personales con respecto a los objetivos de la organización. La organización debe establecer desde el principio los desafíos a los que se enfrentará como parte de su puesto de trabajo.

1.1.1.5.5. Relaciones: La madurez, el respeto, la comunicación, la colaboración, el compañerismo y la confianza son aspectos sumamente importantes.

1.1.1.5.6. Cooperación: El trabajo en equipo busca un apoyo incesante en el alcance de las metas de la entidad.

1.1.1.5.7. Manejo de conflictos: Los miembros de un grupo tienen diversas opiniones acerca de temas relacionados con el trabajo, la sociedad, la vida personal, etc.

1.1.1.5.8. Identidad: El sentido de pertenencia también se conoce como una actitud que defiende con orgullo todos los miembros de la organización y ofrece un apoyo ininterrumpido para lograr los objetivos propuestos.

1.1.1.6. La motivación en el ambiente laboral. Junto al compromiso en el entorno laboral son factores clave que pueden impulsar a los docentes a desempeñar su trabajo de manera efectiva. Este impulso puede aumentar la productividad, fomentar un entorno laboral positivo, promover el bienestar del docentado y optimizar el aprendizaje del estudiantado. Para lograr este objetivo, es fundamental crear un ambiente de trabajo respetuoso y profesional, reconocer y apoyar el trabajo académico, proporcionar desarrollo profesional, fomentar una comunicación abierta y brindar asistencia al personal docente. Asimismo, es importante distribuir de manera adecuada los recursos del personal docente

para garantizar un entorno propicio para el crecimiento y la excelencia en la educación (Andino y Palacios, 2023).

La valoración y motivación que una organización brinde a sus colaboradores es fundamental para su satisfacción y está reflejado directamente en la productividad y éxito tanto de la organización como de sus integrantes. Por ende, es vital cultivar un ambiente laboral saludable que favorezca el crecimiento y el bienestar de todos los integrantes del equipo (Martínez et al., 2021). La motivación en el trabajo constituye un elemento clave en el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización. Se refiere a la energía interna que mueve a los empleados a alcanzar sus metas y objetivos en su labor, satisfaciendo así sus necesidades y fomentando comportamientos positivos. Es esencial para mantener a los empleados comprometidos y productivos en sus funciones laborales (Macías y Vanga, 2021).

1.1.1.7. Clima organizacional en instituciones educativas. Según Guzmán et al. (2021), el clima organizacional es un factor crucial en las organizaciones ya que tiene un impacto significativo en los empleados de diversas maneras. Por lo tanto, es esencial realizar un análisis y diagnóstico para identificar su estado actual, así como los aspectos positivos y negativos que afectan dicho estado dentro de la institución educativa.

Clavijo (2023) resalta la relevancia del ambiente laboral de los docentes en la calidad educativa. Aspectos como el respaldo de los superiores, la libertad de acción, la comunicación asertiva y la sensación de equidad tienen un impacto considerable en el bienestar profesional de los educadores y en su habilidad para llevar a cabo sus funciones de enseñanza. Su investigación enfatiza la relación entre el ambiente laboral docente y la motivación, el compromiso, así como la eficacia conjunta de los educadores, además de su influencia en la retención estudiantil, la calidad formativa y el bienestar de ambos, docentes y alumnos.

Según Yllesca et al. (2024), junto al desempeño docente son aspectos que influyen en el éxito y la prosperidad de una entidad. El ambiente de trabajo impacta directamente en el comportamiento de los empleados, su motivación y su nivel de productividad. Por lo tanto, es de vital importancia para los centros de educación establecer relaciones positivas, evitando la formación de entornos negativos que afectarían las competencias de desempeño del docente. Asimismo, su mejora debe ser considerada por los directivos, dada la relación significativa entre este y el rendimiento del profesor. Es esencial reconocer la importancia de mantener a los profesores entusiasmados y motivados en su labor.

1.1.1.8. Estrategias para mejorar el clima organizacional. En un estudio realizado por Andino y Palacios (2023) se expusieron varias tácticas enfocadas en promover una comunicación efectiva, valorar el rendimiento de los trabajadores, ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y disminuir la carga laboral. La ejecución de estas tácticas podría generar un efecto considerable en la satisfacción y eficiencia de los miembros de una institución educativa. Entre las medidas propuestas se encuentran acciones dirigidas a mejorar la comunicación interna, implementar programas de reconocimiento del trabajo bien realizado, brindar oportunidades de capacitación y crecimiento, así como establecer mecanismos para evitar la sobrecarga laboral. Se espera que la adopción de estas estrategias contribuya a fortalecer el ambiente laboral y favorecer el rendimiento de los empleados en el ámbito educativo:

- Fomentar la comunicación abierta y efectiva en la institución, se debe implementar un mecanismo que fomente una intervención de la totalidad de involucrados en la educación expresando sus ideas y opiniones de manera libre y abierta. Esto se alcanzaría por medio de diversos medios como reuniones, encuestas y buzones de sugerencias.
- Fomentar la actividad en equipo y la colaboración entre involucrados, fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la institución es crucial para fortalecer la cohesión del equipo. Para lograrlo, es importante implementar actividades en equipo y proyectos colaborativos que permitan desarrollar en los integrantes un sentido de pertenencia y de ser capaces de cumplir retos más sofisticados. Esto no solo promueve la colaboración y la comunicación efectiva, sino que también mejora el ambiente laboral y aumenta la productividad.
- Reconocer y valorar el desempeño de los involucrados en la educación, Dado que el reconocimiento y la retroalimentación positiva permiten la creación de entornos de motivación y satisfacción en el trabajo, es importante implementar estrategias como premios, reconocimientos y retroalimentación constructiva para fomentar su desarrollo y compromiso.
- Fomentar la participación estudiantil, implementando los consejos estudiantiles, actividades académicas y otras iniciativas, se fomenta la creación de un sentido de responsabilidad y compromiso hacia la educación de los estudiantes. Estas acciones contribuyen a promover una mayor participación y compromiso por parte de los estudiantes en su proceso educativo.

- Generar un ambiente de respeto y tolerancia en la institución, la promoción de la convivencia pacífica entre los miembros de la comunidad educativa es fundamental para el buen funcionamiento de la institución. Con el objetivo de fomentar este ambiente de armonía, se implementarán programas de formación en valores y actividades de convivencia. Estas iniciativas buscan fortalecer el respeto, la tolerancia y la solidaridad entre los integrantes de la comunidad educativa, creando un espacio propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Vargas (2022) ha diseñado una serie de talleres que se basan en la teoría de Rensis Likert con el objetivo de mejorar el clima organizacional. Likert sugiere que el comportamiento de los empleados está influenciado por la actitud de los directivos y las condiciones organizacionales que ellos perciben.

Los talleres diseñados se centraron en capacitar a los docentes en diversas áreas clave, como inteligencias múltiples, clima institucional, estilos de autoridad, liderazgo, autoestima, competencias de socialización, motivación, comunicación, toma de decisiones, influencia, planificación y rendimiento. Estas capacitaciones incentivaron la colaboración en equipo y proporcionaron estrategias para fomentar un clima institucional adecuado.

Una estrategia adicional para mejorar el ambiente laboral es fomentar la comunicación asertiva entre los integrantes de la entidad. La comunicación asertiva es una herramienta efectiva que permite a los empleados cumplir con sus responsabilidades de manera oportuna y con calidad, lo que resulta en una mejor prestación de servicios. Además, promueve el reconocimiento del valor humano del personal al involucrarlos en las decisiones, generando un ambiente laboral más dinámico y eficiente. Esto insta a que todos trabajen en equipo y se promueva la satisfacción de los empleados en relación a sus salarios, horarios y la interacción con los supervisores (Martínez et al., 2021).

Finalmente, todas las estrategias que se decidan implementar o nuevas políticas por parte de la organización parten de los directivos. Por ello, es fundamental que las instituciones promuevan y fomenten el liderazgo transformacional, enfocado en motivar y empoderar a los empleados, impulsar su crecimiento profesional y personal, y crear un entorno laboral positivo. Los líderes deben estar atentos a todo requerimiento de formación y progreso de su equipo, ofreciendo oportunidades para su mejora continua. Asimismo, es crucial que establezcan una cultura ética e íntegra en la organización, actuando como ejemplos a seguir para sus colaboradores (Chiquillo et al., 2023).

1.1.1.9. Clima organizacional y desempeño docente. Según García y Campana (2020) es fundamental que en las organizaciones se promueva un clima

organizacional positivo para lograr altos niveles de eficiencia y eficacia. El ambiente de trabajo tiene una influencia directa en el desempeño laboral de los empleados, lo que se refleja en los resultados finales de la empresa. Este mismo principio aplica en las instituciones educativas, las cuales también funcionan como organizaciones con características y propiedades propias. En este entorno se generan interacciones y relaciones variables entre los miembros, lo que incide en la creación de un clima organizacional específico. Según García y Campana (2020), es fundamental que en las organizaciones se promueva un clima organizacional positivo para lograr altos niveles de eficiencia y eficacia. Este entorno descrito tiene una influencia directa en el desempeño laboral, lo que se refleja en los resultados finales de la empresa. Este mismo principio aplica en las instituciones educativas, las cuales también funcionan como organizaciones con características y propiedades propias. En este entorno se generan interacciones y relaciones variables entre los miembros, lo que incide en la creación de un clima organizacional específico.

Un clima organizacional positivo es crucial para que se alcancen las metas de una entidad. Por otro lado, un clima laboral deficiente puede llevar a situaciones de conflicto y a una baja productividad. Un ambiente laboral estable y positivo puede contribuir a la disminución de la rotación de personal, el ausentismo y la insatisfacción laboral. Esto beneficia a la organización en términos de rendimiento e impacta de modo positivo en el bienestar emocional de los empleados, así como mejorar su desempeño. Es evidente que un buen clima organizacional tiene un impacto directo en la productividad y en el estado de ánimo de los empleados en el lugar de trabajo (Almeida, 2020).

1.1.1.10. Problemas comunes relacionados a un mal clima organizacional.

Es fundamental establecer estrategias efectivas para mejorar el clima organizacional y prevenir posibles problemas como el estrés laboral y los conflictos en el ambiente laboral (Bruges et al., 2020).

1.1.1.10.1. Conflictos interpersonales. Los conflictos interpersonales en las organizaciones son una condición natural que surge de la interacción diaria entre los miembros de un grupo laboral. Estos conflictos pueden surgir cuando una persona percibe discrepancias en pensamientos o acciones con respecto a otros miembros del equipo. La percepción de estas diferencias puede generar estrés y, en ausencia de un manejo adecuado, desembocar en comportamientos agresivos. La falta de una relación positiva entre los colaboradores puede tener un impacto negativo en la organización, aumentando la desconfianza y dificultando la comunicación efectiva. Esto a su vez puede resultar en un bajo desempeño laboral que afectará los objetivos de la empresa. Los conflictos pueden

surgir por diferentes razones, tanto laborales como personales, como problemas económicos o familiares, lo que puede afectar las actitudes de los colaboradores. Es crucial que la dirección posea consciencia de la intensidad de los conflictos para poder abordarlos de manera efectiva y evitar que se repitan en el futuro. Los conflictos son parte natural de las relaciones humanas, por lo que es fundamental contar con estrategias para mediar y resolverlos de manera adecuada (Mirabal, 2021).

1.1.1.10.2. Estrés laboral. Se considera una problemática significativa que impacta la salud mental de los individuos, ya que genera reacciones emocionales, cognitivas, físicas y conductuales frente a circunstancias laborales que sobrepasan los recursos que poseen. Es un desafío con consecuencias en los ámbitos social y económico, vinculado a elementos de riesgo psicosocial. Por este motivo, es fundamental detectarlo de forma temprana para evitar sus efectos adversos y poner en práctica estrategias de manejo apropiadas (Buitrago et al., 2021).

Habilidades sociales. De acuerdo a Esteves et al. (2020), existen muchos aspectos conductuales que mejorarían la relación interpersonal del individuo, incrementar nuestro bienestar, lograr los resultados deseados y proteger nuestras conquistas de la intromisión de los demás. Además, es imprescindible poseer habilidades sociales para relacionarnos adecuadamente teniendo en cuenta los sentimientos de otras personas y así desarrollar conexiones satisfactorias.

Las habilidades sociales, según Gamarra y Flores (2020), son fundamentales para establecer contacto entre las personas, generando un proceso comunicativo que se desarrolla en diferentes momentos y situaciones a lo largo del tiempo. En genética se destaca el desarrollo de las habilidades sociales; esto es debido a que los genes predisponen a la aparición de determinadas características de la persona, que también está afectada por el medio ambiente en el que el individuo está, por lo que se puede considerar esta relación como gen-ambiente; esto quiere decir que en este contexto, la posición genética puede influir en los comportamientos o actitudes sociales que el individuo manifieste hacia su entorno, el cual también se origina a través de experiencias y vivencias propias de la persona (Valera y Mustaca, 2021).

Para Vargas y Mazón (2021) el entorno son los principales motores de la evolución de las habilidades sociales, las cuales se desarrollan mediante interacciones y experiencias que contribuyen a mejorar estas destrezas fundamentales. Según Estrada et al. (2021), las habilidades sociales se manifiestan a través de la conducta de las personas al interactuar con los demás, lo que les permite comunicar adecuadamente sus emociones, deseos, opiniones y

derechos en un determinado contexto. Esta destreza también incluye el valorar y respetar los sentimientos de los demás, lo que contribuye a la solución de los desacuerdos y problemas, lo que reduce la posibilidad de futuros conflictos.

Según Goldstein (1983), las habilidades sociales son en realidad habilidades prosociales, lo que hace referencia al desarrollo social adquirido por el individuo durante su vida. Estas habilidades ayudan a los adolescentes a adaptarse a su entorno, permitiéndoles desarrollar y adquirir diversas habilidades de comportamiento. Entre estas habilidades prosociales se encuentran aquellas relacionadas con la autonomía e independencia individual como el hablar, comer, locomoción, así como la capacidad de mantener relaciones interpersonales. En esta investigación, estas últimas son el punto de atención y están estrechamente relacionadas con el desarrollo social. Se entiende desde un modelo interpretativo de participación donde biología y cultura son partes activas que influyen entre sí, permitiendo que cada persona tenga una perspectiva individual ante los desafíos, problemas y situaciones sociales (Andrade et al., 2020).

1.1.1.11. Modelo de Aprendizaje Estructurado de Goldstein. Goldstein fue el principal autor del Modelo de Aprendizaje Estructurado a partir de 1980, que se define como un principio teórico para interpretar habilidades sociales. Esta metodología, resalta Justo & Bobadilla (2021) proporciona herramientas básicas para convertir capacidades en relaciones interpersonales que, a su vez, generan soluciones eficaces y adecuadas. Además, resulta útil para evaluar qué habilidades son manejadas adecuadamente por un joven o adulto y cuáles requieren un entrenamiento específico.

Díaz (2022) sostiene que es posible adquirir habilidades sociales complejas y diferentes mediante el aprendizaje estructurado, además de la conciencia emocional requerida para poseerlas. Este método proporciona definición al contexto sobre cómo se aprende una habilidad y los comportamientos positivos. Este modelo se compone de etapas tales como: modelamiento, juego de roles, retroalimentación y transferencia del entrenamiento.

1.1.1.12. Importancia de las habilidades sociales. La relevancia de las habilidades sociales es una parte de la necesidad de adquirir conocimiento, superar la rutina, el aburrimiento y el aislamiento, que a su vez tienen graves consecuencias en la vida humana; con esto, las habilidades sociales pretenden lograr la valoración de la profundidad de la riqueza interna y la complejidad interpersonal del ser humano. El reto que enfrenta el sistema educativo peruano es la falta de planes o proyectos que contribuyan al manejo adecuado de habilidades sociales, las cuales se encuentran en aumento a través de formas agresivas con

las que los estudiantes se expresan hacia sí mismos y hacia su entorno; asimismo, se ve una escasa motivación para desarrollarse personal y profesionalmente. El DCN del Ministerio de Educación, que se enfoca mayormente en el plano académico a través de "logros de aprendizaje" desde el punto de vista psicológico, no contempla temas o una forma concreta de abordar el aspecto emocional y el manejo de habilidades sociales de los estudiantes. Por ello, nos interesa conocer la expresión de las habilidades sociales de los adolescentes y su rendimiento académico (Justo y Bobadilla, 2021).

Las habilidades sociales son cruciales para el éxito laboral, ya que permiten a las personas desempeñarse de manera efectiva en sus funciones. Aunque se valora mucho el conocimiento y las habilidades intelectuales en el trabajo, las habilidades sociales también son fundamentales. Sin embargo, es importante señalar que, en el ámbito educativo, a menudo no se consideran estas habilidades al seleccionar líderes. La falta de empatía y la debilidad en la toma de decisiones pueden causar problemas en la dirección de una institución educativa o en el manejo del aula. Por consiguiente, resulta imperativo cultivar dichas habilidades para propiciar un entorno en el cual los estudiantes puedan abordar problemas, interactuar de manera saludable con sus pares y convivir de forma armoniosa. Los docentes, en calidad de modelos a seguir, deben familiarizarse y poner en práctica estas habilidades, las cuales posibilitan la expresión y comprensión de las emociones ajenas, facilitando así la orientación del pensamiento y el comportamiento hacia los objetivos establecidos (Lozano et al., 2020).

1.1.1.13. Dimensiones de las habilidades sociales.

1.1.1.13.1. *Primeras habilidades sociales.* Son hábitos de comportamiento adquiridos naturalmente, los cuales son aprendidos dentro de su entorno, estos son esenciales para la interacción con otros individuos, ya que, también afecta el desarrollo de su autoestima (Muchiut et al., 2020).

Son las esenciales a la hora de establecer cualquier tipo de interacción satisfactoria

1.1.1.13.2. *Habilidades sociales avanzadas.* Una vez que se han adquirido las habilidades básicas, estas habilidades ayudan al individuo a comportarse adecuadamente en la sociedad. Esto también significa que la persona sea capaz de reconocer sus propios errores y aprovechar esas situaciones como una oportunidad para aprender (Méndez et al., 2022).

Se hace mención de las habilidades sociales básicas que abarcan la capacidad de escuchar, iniciar y mantener conversaciones, formular preguntas, expresar gratitud, presentarse a uno mismo y a otros, así como hacer cumplidos (Goldstein et al., 1983).

1.1.1.13.3. *Habilidades sociales asociadas con los sentimientos.* Se destaca por ser la habilidad desarrollada por una persona para distinguir sus emociones y expresarlas adecuadamente, así como para entender los sentimientos de otros, mostrando empatía y afecto, incluso auto regulándose cuando se encuentran en situaciones de confrontación (Banguero et al., 2019).

Estas habilidades están relacionadas con la inteligencia emocional. Incluyen la capacidad de reconocer y gestionar adecuadamente los propios sentimientos, así como la habilidad para expresarlos de manera asertiva. Además, implica la capacidad de empatizar con los sentimientos de los demás y manejar situaciones de conflicto de manera constructiva. El desarrollo de estas habilidades es fundamental para establecer relaciones interpersonales positivas y satisfactorias, así como para promover el autoconocimiento y la autoaceptación (Goldstein et al., 1983).

Las habilidades mencionadas implican la expresión de las emociones propias y el respeto de los derechos individuales sin perjudicar los derechos de los demás. Eso incluye la identificación de sus emociones, la capacidad de entenderlas y comunicarlas a otros, y la consciencia de sí mismo. Estas destrezas son fundamentales en cualquier situación en la que un individuo se encuentre, permitiéndole tener interacciones positivas con otras personas (Córdova et al., 2021).

1.1.1.13.4. *Habilidades alternativas a la agresión.* Las habilidades principales que tienen como función solucionar problemas potenciales y negociar frente a ellos, también implican desarrollar la capacidad de autocontrol. Esto permite tener una convivencia

saludable con el entorno. Estas habilidades son importantes porque previenen la violencia y mejoran la convivencia del individuo en su ámbito social, familiar y laboral. Estas habilidades pueden ser adquiridas en diferentes etapas de la vida, involucrando experiencias personales que ayudan a desarrollar estas habilidades, o bien, les impiden su desarrollo (Ramirez et al., 2020).

Existen habilidades que son fundamentales para resolver conflictos de manera efectiva. Entre ellas se encuentran la capacidad de pedir permiso, el acto de compartir, la disposición para ayudar a los demás, la habilidad de negociar, el uso del autocontrol, la defensa de los propios derechos, la respuesta adecuada a las bromas, la prevención de problemas con otros y la abstención de entrar en peleas. Estas habilidades, al ser desarrolladas y aplicadas, promueven una convivencia armoniosa con los demás, fortaleciendo las relaciones personales y la participación activa en grupos sociales (Goldstein et al., 1983).

1.1.1.13.5. *Habilidades para hacer frente al estrés.* Les da la habilidad de manejar situaciones que surgen durante periodos de crisis o conflicto, permitiéndoles responder adecuadamente ante este tipo de acontecimientos (Banguero et al., 2019).

Los recursos ayudan al individuo a manejar de manera eficaz situaciones estresantes y a afrontar la presión social; esto se logra mediante una evaluación precisa de la situación y el desempeño adecuado de sus habilidades (Díaz, 2022).

Las habilidades para hacer frente al estrés son fundamentales para manejar situaciones desafiantes de manera efectiva. Estas habilidades incluyen la capacidad de expresar quejas de manera constructiva, manejar quejas recibidas, mostrar deportividad después de un juego, lidiar con situaciones incómodas, brindar apoyo a los amigos, resistir la persuasión, afrontar el fracaso, manejar mensajes contradictorios, hacer frente a las acusaciones, prepararse para conversaciones difíciles y resistir la presión del grupo. Es crucial desarrollar estas habilidades, ya que la capacidad de controlar las emociones puede aumentar la tolerancia a la frustración y al enojo, lo que permite afrontar el estrés de manera más efectiva (Goldstein et al., 1983).

1.1.1.13.6. *Habilidades de planificación.* Esto se refiere a la capacidad de establecer metas, negociar acuerdos y demostrar iniciativa. Estas habilidades son esenciales para trabajar en equipo en la escuela o en el entorno laboral. Por esta razón, se recomienda prestar atención a las necesidades del equipo durante la ejecución del trabajo, más allá de los resultados (Méndez, et al., 2022).

Las habilidades mencionadas incluyen la capacidad de tomar decisiones de manera efectiva, identificar la causa subyacente de un problema, establecer metas claras, evaluar las propias habilidades, recopilar información relevante, resolver problemas de manera sistemática, tomar decisiones informadas y mantener la concentración en una tarea. Estas habilidades son fundamentales para participar de manera crítica y creativa en la toma de decisiones, mostrar perseverancia, demostrar un sentido de organización y estar abierto al diálogo (Goldstein et al., 1983).

1.1.1.14. Habilidades sociales en el ámbito educativo. Bueno (2020) sostiene que el aprendizaje y el adquirir habilidades son una actividad complicada que implica el desempeño de diversas funciones cognitivas, lo que permite al cerebro adquirir nuevos conocimientos y aptitudes; sin embargo, biológicamente, la habilidad de aprender hace que las respuestas de una persona se vayan ajustando al entorno; para esto, es importante comprender que las conexiones neuronales están en constante evolución durante la vida. Este proceso de plasticidad neuronal es esencial para el aprendizaje, es decir, desde un punto de vista psicológico, la capacidad de aprender de una persona depende del desarrollo de varias funciones cognitivas como la memoria de trabajo, atención, control cognitivo, resiliencia y motivación. Los genes tienen una influencia decisiva en el funcionamiento del cerebro, sus neuronas y los procesos cognitivos relacionados con el aprendizaje, lo que influye en la forma en que el individuo se relaciona con su entorno.

En cuanto a los adolescentes, la educación de habilidades sociales puede contribuir a una buena autoestima y reforzar las relaciones con los demás, lo que ayuda al joven a perfeccionar su habilidad para resolver conflictos, ser empático, comunicarse eficazmente, trabajar en equipo, ser asertivo, controlarse a sí mismo y demás; lo que genera confianza en uno mismo y una autoestima elevada, que repercuten en el desarrollo de las cualidades individuales de una persona (Méndez, et al., 2022).

1.1.1.15. Habilidades sociales que los docentes deben poseer. Los educadores deben contar con una amplia gama de habilidades sociales y emocionales para desempeñarse de manera efectiva en el aula. Estas habilidades les permiten establecer una comunicación asertiva con sus estudiantes, fomentar relaciones de confianza a través de la empatía, resolver conflictos y promover la colaboración y motivación. En las interacciones con los padres de familia, es crucial emplear técnicas de motivación, escucha activa, autocontrol, asertividad y responsabilidad. Por otro lado, al interactuar con sus colegas, es vital demostrar empatía, colaboración, resolución de problemas, inteligencia emocional,

responsabilidad, organización, adaptabilidad y pensamiento crítico (Aragundi y Game, 2023). Ante esto, las habilidades sociales que deberían poseer o adquirir los docentes son:

1.1.1.16. Comunicación asertiva: En el ámbito educativo, la habilidad de comunicación asertiva desempeña un papel crucial en la gestión de conflictos y en la promoción del consenso. Favorecer esta habilidad implica fomentar una cultura del debate donde se respeten las opiniones y criterios de los demás, se valoren las distintas posiciones y creencias (Flórez y Prado, 2021). La comunicación asertiva es un estilo de comunicación que se caracteriza por la expresión clara y respetuosa de opiniones, puntos de vista, necesidades y problemas. Esta forma de comunicación se basa en el contacto visual, el tono adecuado de voz, la claridad en el mensaje, la ubicación y el momento oportuno, así como la postura corporal, que favorecen la relación y la comprensión entre docentes y estudiantes (Mendiburu et al., 2022).

1.1.1.16.1. Empatía. La empatía es la habilidad de establecer una conexión auténtica que permite a las personas comprender y aceptar a los demás, incluso en situaciones desafiantes. Esta capacidad de ponerse en el lugar del otro facilita el apoyo de aquellos que lo necesitan, al reconocer y validar sus emociones y sentimientos (Flórez y Prado, 2021). Para Rodríguez et al. (2020) la práctica de la empatía se considera un valor fundamental en la institución educativa, ya que permite al docente desarrollar la capacidad de comprender y percibir las emociones, sentimientos y sensaciones de sus alumnos. Al fomentar un enfoque empático en su labor diaria, el maestro crea un ambiente positivo que estimula la iniciativa de aprendizaje en los estudiantes, fortalece su motivación personal y los impulsa a superar los desafíos tanto dentro como fuera del aula.

1.1.1.16.2. Resolución de conflictos. La resolución pacífica de conflictos interpersonales consiste en la intención y disposición de las personas involucradas en el conflicto para encontrar una solución de manera amigable. Esto implica reconocer los problemas en la interacción entre las partes, considerar los intereses de ambos lados y estar dispuestos a comprometerse para lograr un acuerdo que sea beneficioso para todos los involucrados (Jaramillo et al., 2021).

1.1.1.16.3. Adaptabilidad. La capacidad de adaptación es esencial para que un docente pueda desempeñarse de manera efectiva en diferentes entornos, frente a grupos con diversas características y necesidades. Esto implica la habilidad de utilizar recursos de forma adecuada y encontrar soluciones óptimas y oportunas ante posibles dificultades (Rodríguez J., 2020). El comportamiento adaptativo se refiere a la habilidad de una persona para actuar de forma autónoma y eficaz en su entorno social.

1.1.1.16.4. Trabajo en equipo. El trabajo en equipo es fundamental para el éxito de cualquier organización. Cuando un grupo de personas se une para alcanzar un objetivo común, se crea una sinergia positiva que aumenta la eficiencia y eficacia de las personas involucradas. Al trabajar juntos, se logra un esfuerzo colectivo mayor que el que se podría lograr individualmente, lo que resulta en un mejor desempeño y en la consecución de metas y objetivos. Implementar equipos de trabajo dentro de una institución es clave para lograr resultados positivos y alcanzar el éxito económico y de satisfacción (Quezada et al., 2020).

1.1.1.17. Habilidades sociales y desempeño docente. Las habilidades sociales son una parte integral de la labor docente. Por ejemplo, el trabajo en equipo es fundamental para facilitar la labor del docente, ya que existe una correlación positiva entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente. En la práctica docente, es necesario contar con un ambiente colaborativo en el que el profesor pueda interactuar de manera constante con sus colegas, planificar, ejecutar y evaluar el trabajo escolar a través de consensos (Monroy y García, 2021).

Las habilidades sociales son un factor clave para mejorar el desempeño laboral, ya que influyen en las conductas, pensamientos, sentimientos y emociones de los colaboradores, lo que les ayuda a alcanzar un mayor desarrollo personal y, por ende, un mejor rendimiento en su trabajo diario. Es fundamental que las personas sepan cómo interactuar efectivamente con los demás, trabajar en equipo, cumplir con las metas establecidas y contribuir al desarrollo de la institución (Dorado et al., 2021).

Según Torres et al. (2021) diversas variables, tales como la atención, la capacidad de observación, la memoria, el aprendizaje y las habilidades sociales, son esenciales para que las personas puedan desenvolverse en su día a día. Además, para lograr un desempeño óptimo en el trabajo, intervienen otras funciones como mantener un estado emocional estable, gozar de buena salud y mantener un nivel de activación adecuado. Es fundamental considerar la capacidad de las personas para cumplir con sus labores diarias como parte esencial de su desempeño laboral. La adaptabilidad a la sociedad, así como el desenvolvimiento a nivel personal y colectivo, son aspectos clave a tener en cuenta en las empresas, ya que es necesario contar con empleados que puedan hacer frente a cualquier situación que se les presente.

1.1.1.18. Estrategias para desarrollar habilidades sociales. Considerando que las habilidades sociales son esenciales para el éxito tanto individual como organizacional, es vital implementar programas de desarrollo que fomenten su adquisición y mejora dentro de la institución. Estos programas pueden incluir capacitaciones, talleres

educativos y planes de incentivos para estimular el trabajo en equipo y el logro de metas comunes. Al fortalecer estas habilidades, se forma un grupo de colaboradores competentes y comprometidos, lo que contribuye al crecimiento y éxito de la organización. Mejorar la calidad y rendimiento laboral a través del desarrollo de habilidades sociales puede generar cambios positivos y aportar al progreso de la empresa (Dorado et al., 2021).

Los programas de desarrollo de habilidades sociales tienen como objetivo enseñar de manera directa y sistemática estrategias de habilidades interpersonales para que los individuos mejoren su competencia en diferentes situaciones sociales. Estos programas incluyen técnicas diseñadas para la adquisición de nuevas habilidades que les permitan a los adolescentes interactuar de manera positiva y gratificante en situaciones reales. Algunas de las técnicas principales que se utilizan en estos programas incluyen (Méndez et al., 2022):

- Las instrucciones, se refieren a las explicaciones concisas y directas que se proporcionan sobre las conductas que se analizarán en cada sesión.
- El modelado, se refiere a la demostración de los comportamientos correctos que son enseñados durante el entrenamiento.
- El ensayo conductual, en cuanto a los participantes del programa, ellos implementan los comportamientos que han sido descritos durante el proceso de modelado.
- La retroalimentación, consiste en proporcionar información específica y útil a los participantes del programa sobre su desempeño en el ensayo anterior. El objetivo de esta técnica es guiar a los participantes hacia una mejor ejecución, acercándolos cada vez más al modelo deseado de actuación.
- El refuerzo, es la técnica utilizada para brindar a los individuos la motivación necesaria con el fin de que puedan mantener y mejorar su rendimiento durante los entrenamientos se conoce como refuerzo positivo.
- Las estrategias de generalización, con esta técnica se busca fomentar la generalización de las conductas aprendidas más allá del entorno de entrenamiento.

1.2. Antecedentes investigativos

1.2.1. Internacional

Rodríguez (2021) realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades sociales y el clima laboral del personal docente en una institución educativa de Ecuador. La metodología fue descriptiva propositiva, correlacional. Fueron 30 docentes quienes conformaron la muestra, a quienes se les evaluó mediante dos encuestas que medían ambas variables. Los resultados, permitieron evidenciar que las habilidades

sociales no inciden de una manera directa en el clima laboral de la Unidad Educativa de estudio, además se encontró que es necesario la participación docente para que se dé un mejor clima organizacional.

Almeida (2020) se propuso determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Educación General Básica en una institución. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional. Fueron 45 docentes quienes conformaron la muestra, a quienes se les aplicaron dos encuestas. Los resultados mostraron una relación significativa y positiva entre el desempeño docente y el clima organizacional, por lo que se recomienda el uso de técnicas para mejorar el clima organizacional.

Barrientos et al. (2020) se propusieron explorar la relación existente entre las competencias sociales y emocionales auto percibidas en docentes de segundo ciclo de Educación Infantil. La metodología fue descriptiva-correlacional. La muestra la conformaron 1.493 alumnos con sus 68 respectivos docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario EQ-i y el CLASS-Pre-K. Los resultados evidenciaron que la autopercepción en inteligencia emocional de los docentes se relaciona directamente con un clima de aula positivo.

1.2.2. Nacional

Ciprian (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de explicar la relación de las habilidades sociales y el clima laboral remota en los docentes de cuatro instituciones educativas del nivel primario. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Fueron 83 docentes del nivel primario quienes conformaron la muestra, a quienes se les aplicaron dos instrumentos para medir ambas variables. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta entre ambas variables, lo cual quiere decir que cuando mejora las habilidades sociales, mejorará también el clima laboral remota.

Benites (2022) se propuso realizar un estudio con el objetivo de fundamentar la correlación entre las habilidades sociales y el clima laboral en el personal docente de educación primaria. La metodología fue correlacional. La muestra la conformaron 31 docentes del nivel primaria de la institución educativa Javier Heraud. Como instrumentos utilizó un cuestionario de habilidades sociales de Gismero y para el clima organizacional, la escala de Palma. Los resultados demostraron que existe relación significativa entre habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, por lo que a mejor manejo habilidades sociales mejor clima laboral.

Saldaña (2021) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas. La metodología fue correlacional, cuantitativa, transversal. Fueron 44 docentes quienes conformaron la muestra, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados demostraron la presencia de relación estadísticamente significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes, lo cual se interpreta que a niveles altos de las habilidades blandas hay un buen clima institucional.

1.2.3. Local

Ramos y Vilca (2019) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre las habilidades sociales de los docentes y el clima laboral en una institución educativa arequipeña. La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional. La muestra la conformaron 40 docentes, a quienes se les aplicó un test de habilidades sociales y un cuestionario de clima laboral. Los resultados demostraron la presencia de relación directa y significativa entre la variable habilidades sociales y la variable clima laboral del personal docente.

Velasquez (2021) realizó un estudio con el objetivo de establecer la relación que se da entre clima institucional y las relaciones humanas en una institución educativa. La metodología fue cuantitativa descriptiva, correlacional y de diseño no experimental. Fueron 24 docentes quienes conformaron la muestra, a quienes se les aplicó cuestionarios para medir ambas variables. Los resultados evidenciaron fuerte correlación positiva de que existe una relación entre las variables clima institucional y relaciones interpersonales.

Enriquez y Mamani (2019) se propusieron a determinar la relación que existe entre la asertividad y el clima social laboral percibido por los docentes. La metodología fue cuantitativa, de nivel básico, se empleó un diseño no experimental, de tipo correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 193 docentes, a quienes se les aplicó un auto informe de conductas asertivas (ADCA-1) y una escala de clima social laboral (WES). Los resultados permitieron confirmar la correlación estadística, significativa y directamente entre la asertividad y clima laboral, por lo que un nivel alto de asertividad en los docentes se relaciona a una percepción favorable del clima laboral en las instituciones educativas públicas.

1.3. Preguntas

1.3.1. Pregunta general

¿Cómo es la relación entre clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025?

1.3.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional percibido por los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025?
- ¿Cuál es el nivel de habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de clima organizacional percibido por los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.
- Establecer el nivel de habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.

1.5. Hipótesis

H₁: Existe relación positiva entre el clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.

H₀: No existe relación positiva entre el clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Técnicas e Instrumentos de Verificación

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta. Según Hernández y Mendoza (2018), este método permite la recolección de datos por medio de preguntas a un grupo de personas con la finalidad de obtener información sobre sus opiniones, comportamientos, actitudes, conocimientos u otras características.

El instrumento que se utilizó para la variable “Clima Organizacional” será un cuestionario elaborado por Palma (2004), quien determinó su confiabilidad por medio de la utilización del coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo valores significativos, pues el coeficiente fue superior a 0,70; sin embargo, para expensas de la investigación se realizó una adaptación al contexto de estudio por el propio autor, por lo que se requirió la validación del instrumento, el mismo que se realizó por medio del juicio de expertos y para determinar la confiabilidad del mismo, se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach el cual tuvo un valor de 0.988. El instrumento está constituido por 50 ítems, agrupados en las siguientes dimensiones: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales. Presenta una escala de respuestas de tipo Likert con cinco opciones que van desde Nunca (1) hasta Siempre (5). Para esta variable se diseñó una baremación siendo los niveles:

Baremos de la variable Clima Organizacional

	Malo	Regular	Bueno
Variable: Clima Organizacional	50-117	118-183	184-250
Dimensión: Realización personal	10-23	24-37	38-50
Dimensión: Involucramiento laboral	10-23	24-37	38-50
Dimensión: Supervisión	10-23	24-37	38-50
Dimensión: Comunicación	10-23	24-37	38-50
Dimensión: Condiciones laborales	10-23	24-37	38-50

Asimismo, el instrumento que se utilizó para la variable “Habilidades Sociales” fue un cuestionario elaborado por Goldstein et al. (1983), quienes determinaron la validez del instrumento por medio de un análisis de constructo basado en el criterio de jueces, los cuales precisaron la validez de aplicación del instrumento, además de su fiabilidad; sin embargo, se realizó una adaptación al contexto de estudio por el propio autor; por lo que requirió la validación del instrumento, el mismo que se realizó por medio del juicio de expertos y para determinar la confiabilidad del mismo, se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach el cual

tuvo un valor de 0.944. El instrumento consta de 50 ítems agrupados en las siguientes dimensiones: Primeras habilidades sociales, Habilidades sociales avanzadas, Habilidades sociales asociadas con los sentimientos, Habilidades alternativas a la agresión, Habilidades para hacer frente al estrés y Habilidades de planificación. Presenta una escala de respuestas de tipo Likert con cinco opciones que van desde Nunca (1) hasta Siempre (5). Para esta variable se diseñó una baremación siendo los niveles:

Baremos de la variable Habilidades Sociales

	Deficiente	Regular	Adecuado
Variable: Habilidades sociales	50-117	118-183	184-250
Dimensión: Primeras habilidades sociales	8-19	20-29	30-40
Dimensión: Habilidades sociales avanzadas	6-14	15-22	23-30
Dimensión: Habilidades sociales asociadas con los sentimientos	7-16	17-26	27-35
Dimensión: Habilidades alternativas a la agresión	9-21	22-33	34-45
Dimensión: Habilidades para hacer frente al estrés	12-28	29-44	45-60
Dimensión: Habilidades de planificación	8-19	20-29	30-40

Variables, dimensiones e ítems

Variables	Dimensiones	Técnica	Instrumento	Ítems
Variable 1: Clima organizacional	Realización personal	Encuesta	Cuestionario del clima organizacional	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
	Involucramiento laboral			2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
	Supervisión			3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
	Comunicación			4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
	Condiciones laborales			5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50
Variable 2: Habilidades sociales	Primeras habilidades sociales	Encuesta	Cuestionario de las habilidades sociales	1 a la 8
	Habilidades sociales avanzadas			9 a la 14
	Habilidades sociales asociadas con los sentimientos			15 a la 21
	Habilidades alternativas a la agresión			22 a la 30
	Habilidades para hacer frente al estrés			31 a la 42
Habilidades de planificación	43 a la 50			

Nota. Elaboración propia

2.2. Campo de verificación

2.2.1. *Ámbito Geográfico*

El presente estudio se desarrolló en el Colegio Militar Francisco Bolognesi, que es una institución educativa pública militar con sede en Arequipa, Perú, ubicada en el distrito de Alto Selva Alegre.

2.2.2. *Unidades de Estudio*

2.2.2.1. Universo cualitativo. Los docentes seleccionados para la muestra pertenecen al Colegio Militar Francisco Bolognesi.

2.2.2.2. Universo cuantitativo. Los docentes que formaron parte de la muestra de estudio fueron aquellos que se encontraban laborando dentro de la institución, los cuales ascendieron a un total de 59 docentes.

2.2.3. Cuadro de Unidades de Estudio o Muestra

Docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi.

Cuadro del universo

Docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi	
Varones	Damas
25	34

Nota. Elaboración propia

Entre los criterios de selección de la presente investigación, se consideraron:

Criterios de inclusión:

- Docentes nombrados y contratados que laboren dentro de la institución.
- Docentes que desearon participar voluntariamente del estudio y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no laboren dentro de la institución.
- Docentes que no desearon participar del estudio y que no firmaron el consentimiento informado.

2.2.4. Ubicación temporal

El estudio se realizó entre los meses de junio de 2024 hasta julio del 2025.

2.3. Ejecución de la Recolección de Datos

2.3.1. Organización

Para la recolección de información y datos, se realizaron los pasos que se detallan a continuación:

- Se presentó una solicitud al director de la institución educativa con la finalidad de que pueda dar el permiso correspondiente para la realización del estudio.
- Una vez obtenida la autorización de la institución educativa, se procedió a la identificación de los docentes que ayudaron a responder los cuestionarios.
- Posterior a la identificación de los docentes quienes ayudaron a responder los cuestionarios, se realizó la coordinación de las fechas y horas para su aplicación, lo que permitió que el docente no se distraiga de sus labores diarias.

- Finalmente, se aplicó los instrumentos de clima organizacional y habilidades sociales.

Por otro lado, para el procesamiento de los datos obtenidos se realizó por el uso de la estadística, y se siguieron los pasos siguientes:

- Primero se procedió a la tabulación de los datos obtenidos a base de los cuestionarios en el programa Excel.
- Luego de ello, se desarrollaron cuadros estadísticos con sus respectivos gráficos por medio del programa estadístico SPSS versión 25.
- Por último, se realizó el análisis e interpretación de los resultados, los cuales tienen una relación con el problema, objetivos e hipótesis de la investigación, que sirvieron para la elaboración de conclusiones y sus respectivas recomendaciones.

2.3.2. Validación de los instrumentos

Los dos instrumentos del presente estudio han sido validados, mediante juicio de expertos y se ha obtenido su confiabilidad a través del estadístico Alpha de Cronbach por medio de la aplicación de una prueba piloto y la ayuda del software SPSS. Los documentos de validación se encuentran en los anexos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Sistematización, análisis e interpretación de resultados

3.1.1. Análisis de resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de Clima organizacional

	<i>F</i>	%
Malo	3	5
Regular	27	46
Bueno	29	49
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 1 se muestran los niveles de clima organizacional que perciben los docentes encuestados; se observa que el 49% evalúa el clima organizacional de la institución educativa como bueno y el 46% como regular. A partir de los datos, se puede inferir que la mayoría de los docentes considera el clima de la Institución Educativa como favorable, lo que implicaría que perciben emociones positivas en su lugar de trabajo y un ambiente satisfactorio en términos de relaciones interpersonales, comunicación y liderazgo (Chagray et al.,2020).

Figura 1

Nivel de Clima organizacional

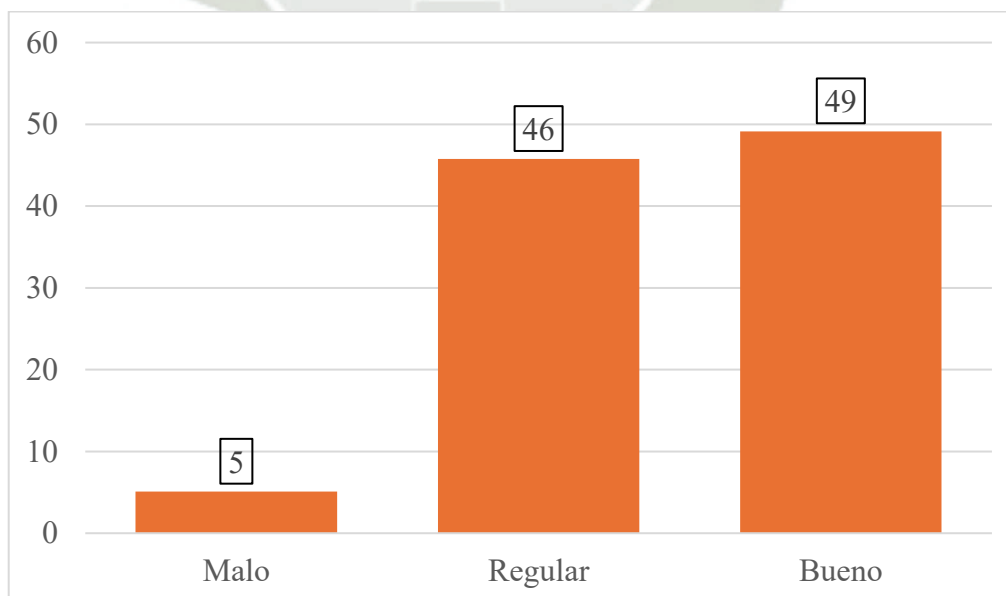


Tabla 2

Nivel de Realización personal

	<i>f</i>	%
Malo	9	15
Regular	22	37
Bueno	28	48
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 2 se muestran los niveles de clima organizacional que perciben los docentes en cuanto a realización personal; se observa que el 48% evalúa dicho aspecto como bueno y que el 37% lo califica como regular. De los datos se puede inferir que la mayoría de docentes percibe un buen nivel de realización personal lo que implicaría que su trabajo les permite adquirir nuevas habilidades y capacidades, así como alcanzar sus propios sueños. Además, se sienten contentos y satisfechos con su contribución al logro de los objetivos de la institución y con su desarrollo profesional (Palma, 2004).

Figura 2

Nivel de Realización personal

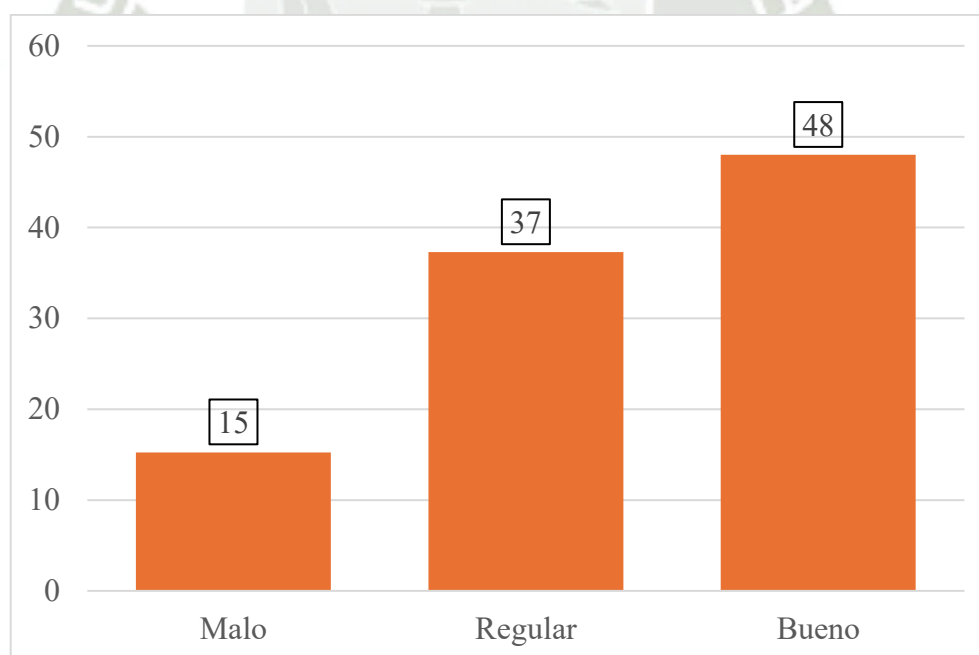


Tabla 3

Nivel de Involucramiento laboral

	<i>f</i>	%
Malo	2	3
Regular	26	44
Bueno	31	53
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 3 se muestran los niveles de clima organizacional que perciben los docentes en cuanto a involucramiento laboral; se observa que el 53% lo califica un nivel bueno y el 44% un nivel regular. A partir de los datos, se puede inferir que la mayoría de los docentes percibe un buen nivel de involucramiento laboral, lo que implicaría que comparten los mismos ideales de la institución educativa, tienen dedicación a su trabajo y a la organización, y conocen la misión y los valores de la institución (Montoya et al., 2021).

Figura 3

Nivel de Involucramiento laboral

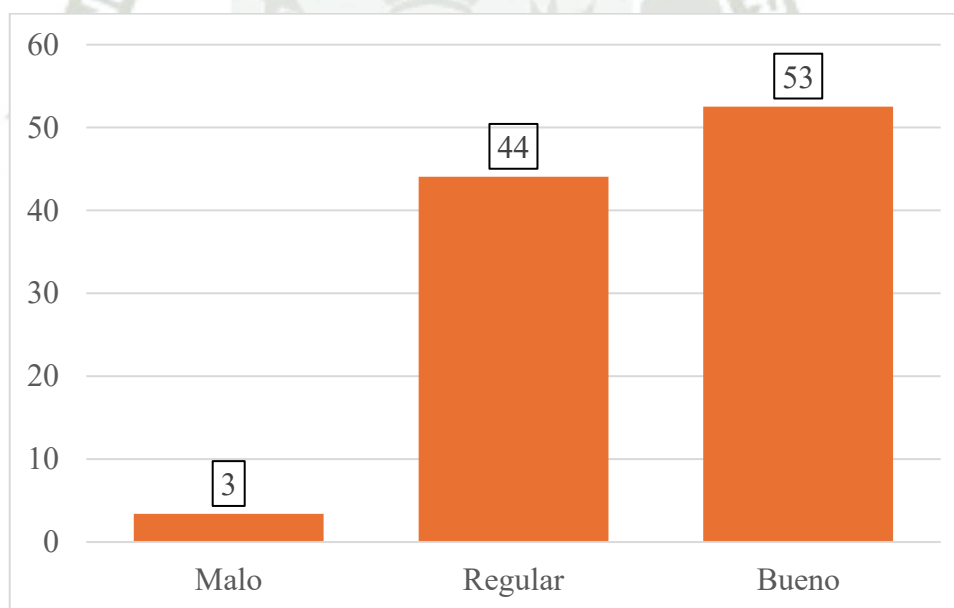


Tabla 4

Nivel de Supervisión

	<i>f</i>	%
Malo	3	5
Regular	23	39
Bueno	33	56
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 4 se muestran los niveles de clima organizacional que perciben los docentes en cuanto a supervisión; se observa que el 56% lo califica un nivel bueno y el 39% un nivel regular. A partir de los datos, se puede inferir que la mayoría de los docentes percibe un buen nivel de supervisión, lo que implicaría que consideran adecuado el liderazgo y la supervisión de sus superiores (Palma, 2004). Esto sugiere que los líderes poseen una buena capacidad para ofrecer consejos, brindar asistencia e impartir instrucciones claras, lo que hace que los docentes se sientan apoyados y tenga un impacto positivo en su desempeño (Máñez, 2021).

Figura 4

Nivel de Supervisión

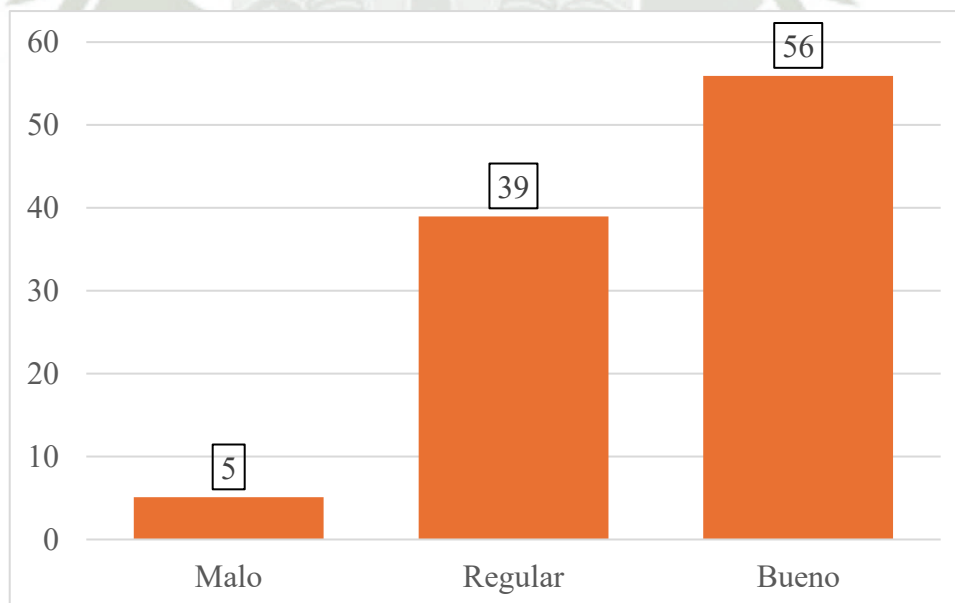


Tabla 5

Nivel de Comunicación

	<i>f</i>	%
Malo	8	14
Regular	23	39
Bueno	28	47
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 5 se muestran los niveles de clima organizacional que perciben los docentes en cuanto a comunicación; se observa que el 47% lo califica en un nivel bueno y el 39% un nivel regular. A partir de los datos, se puede inferir que la mayoría de los docentes percibe un buen nivel de comunicación, lo que implicaría que dentro de la institución esta es eficaz y clara, evitando cualquier confusión en el mensaje. Además, los canales de comunicación son adecuados, lo que permite al personal acceder a la información necesaria para cumplir con su trabajo (Petroni, 2021).

Figura 5

Nivel de Comunicación

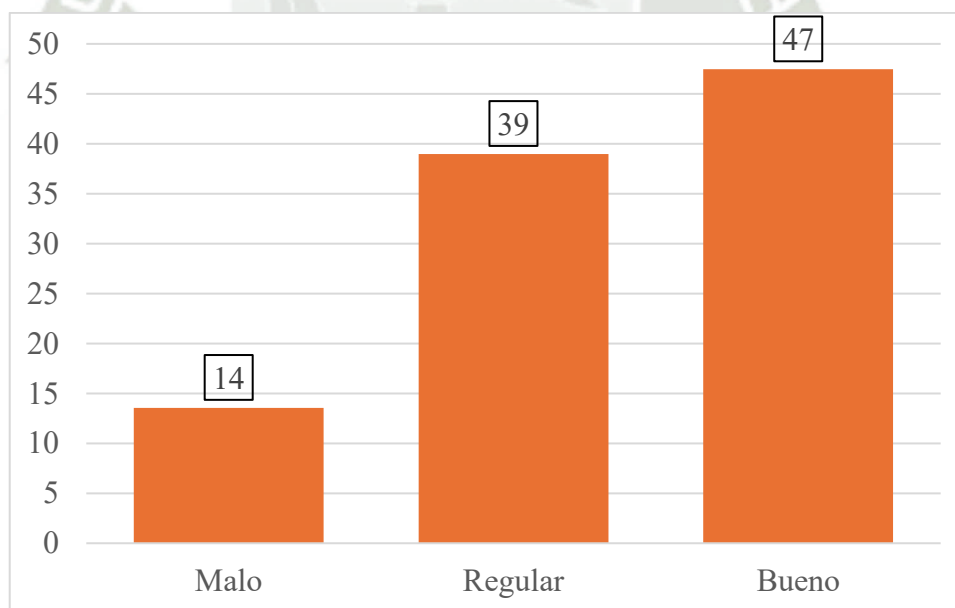


Tabla 6

Nivel de Condiciones laborales

	<i>f</i>	%
Malo	5	8
Regular	28	48
Bueno	26	44
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 6 se muestran los niveles de clima organizacional que perciben los docentes respecto a las condiciones laborales; se observa que el 48% lo califica en un nivel regular y el 44% un nivel bueno. A partir de los datos, se puede inferir que la mayoría de los docentes percibe un nivel regular en sus condiciones laborales, lo que implicaría que dentro de la institución aspectos como la organización del trabajo, el ambiente y su entorno inmediato no son óptimos (Sabastizagal et al., 2020). Además, la remuneración no se ajusta completamente al desempeño y los logros, y no hay una gestión idónea de los recursos (Palma, 2004).

Figura 6

Nivel de Condiciones laborales

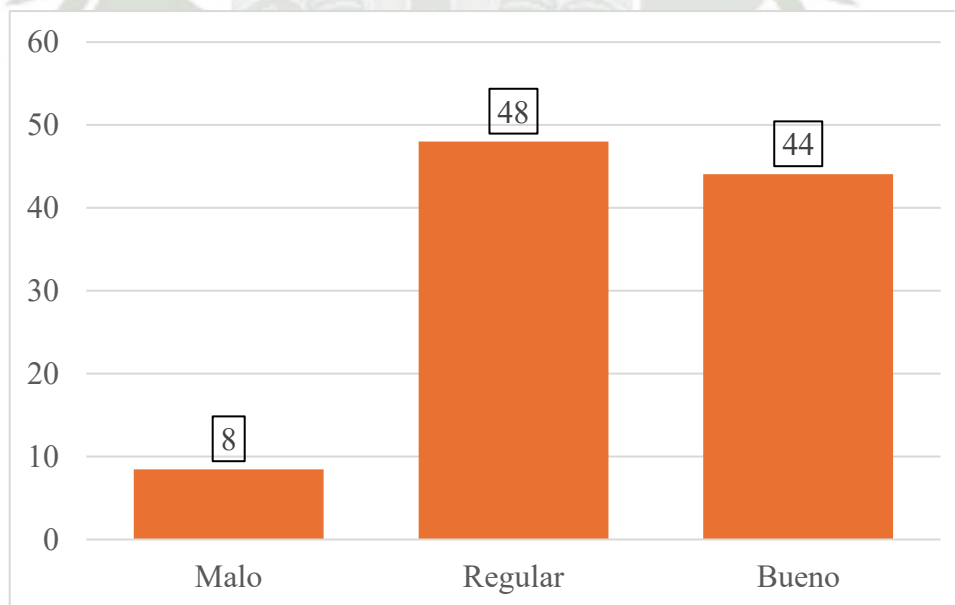


Tabla 7

Nivel de Habilidades sociales

	<i>f</i>	%
Deficiente	1	2
Regular	18	30
Adecuado	40	68
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 7 se muestran los niveles de habilidades sociales que presentan los docentes encuestados; se observa que el 68% presenta un nivel adecuado y el 30% un nivel regular. De los datos se puede inferir que la mayoría de los docentes posee adecuadas habilidades sociales, lo que implicaría que sus conductas les permiten establecer buenas relaciones interpersonales y mejorar su bienestar. Asimismo, son capaces de comunicar de manera adecuada sus emociones, deseos, opiniones y derechos (Esteves et al., 2020).

Figura 7

Nivel de Habilidades sociales

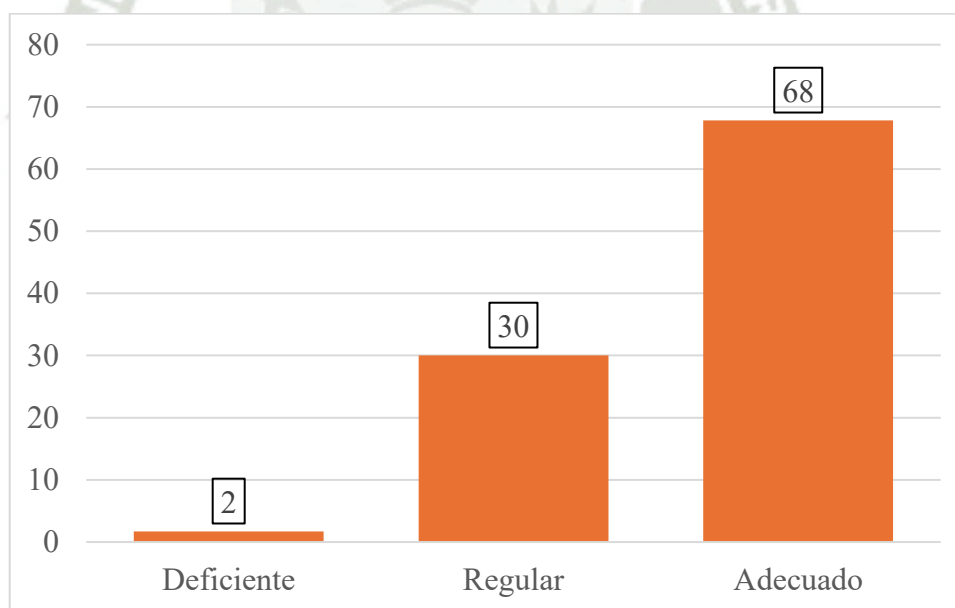


Tabla 8

Nivel de Primeras habilidades sociales

	<i>f</i>	%
Deficiente	1	2
Regular	28	47
Adecuado	30	51
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 8 se muestran los niveles de habilidades sociales en cuanto a primeras habilidades sociales que presentan los docentes encuestados; se observa que el 51% presenta un nivel adecuado y el 47% un nivel regular. De los datos se puede inferir que la mayoría de los docentes posee adecuadas primeras habilidades sociales, lo que implicaría que ha adquirido comportamientos esenciales para interactuar con otros individuos (Muchiut et al., 2020). Además, prestan atención a la persona que les está hablando y hacen un esfuerzo por comprender lo que se les está diciendo (Goldstein et al., 1983).

Figura 8

Nivel de Primeras habilidades sociales

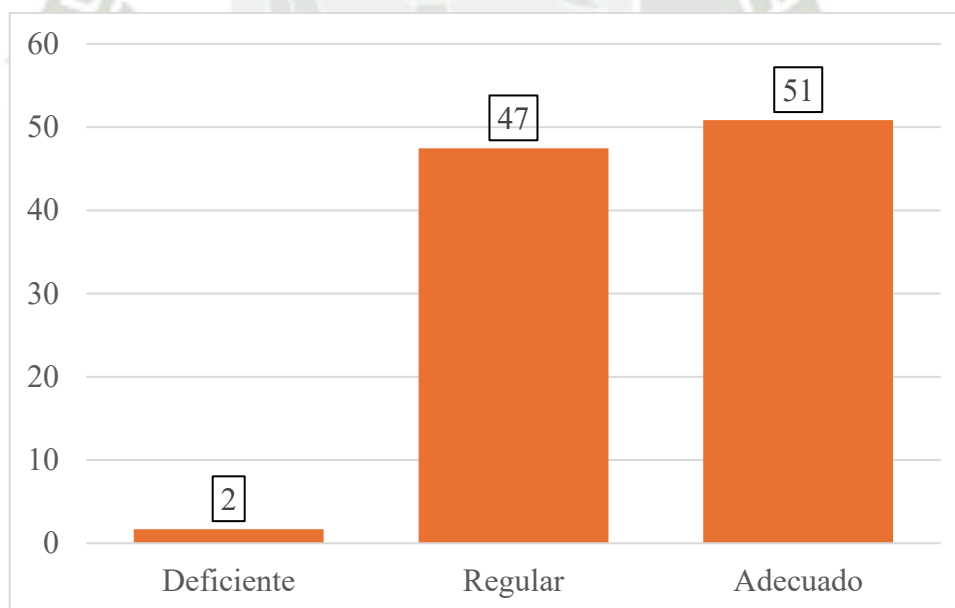


Tabla 9

Nivel de Habilidades sociales avanzadas

	<i>f</i>	%
Deficiente	1	2
Regular	23	39
Adecuado	35	59
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 9 se muestran los niveles de habilidades sociales en cuanto a habilidades sociales avanzadas que presentan los docentes encuestados; se observa que el 59% presenta un nivel adecuado y el 39% un nivel regular. De los datos se puede inferir que la mayoría de los docentes posee adecuadas habilidades sociales avanzadas, lo que implicaría que ha adquirido las habilidades necesarias para comportarse adecuadamente en sociedad, escuchar, iniciar conversaciones y expresar gratitud (Méndez et al., 2022). Además, explican con claridad a los demás cómo realizar una tarea específica, prestan atención a las instrucciones, solicitan aclaraciones y llevan a cabo las tareas correctamente (Goldstein et al., 1983).

Figura 9

Nivel de Habilidades sociales avanzadas

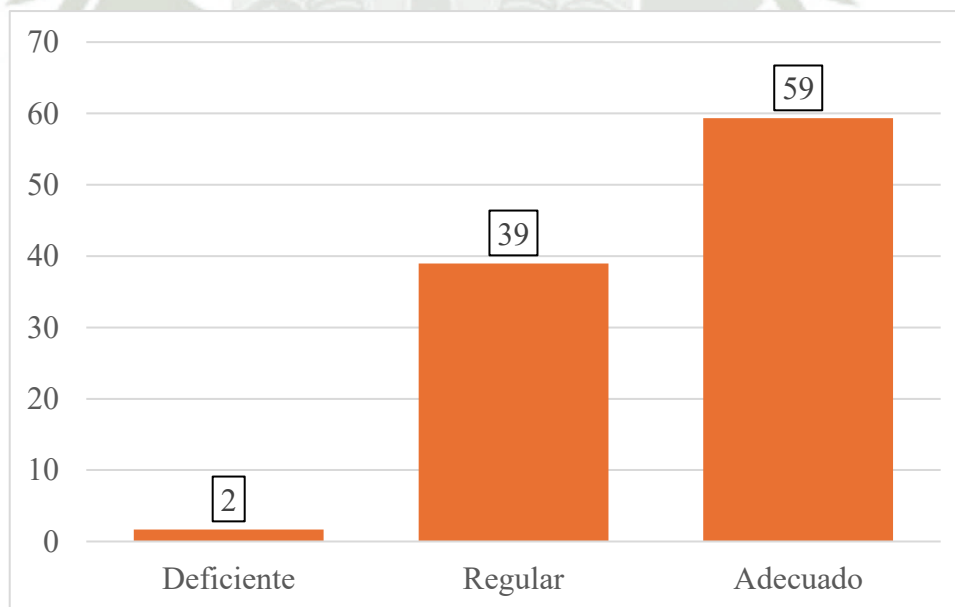


Tabla 10

Nivel de Habilidades sociales asociadas con los sentimientos

	<i>f</i>	%
Deficiente	1	2
Regular	34	57
Adecuado	24	41
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 10 se muestran los niveles de habilidades sociales en cuanto a habilidades sociales asociadas con los sentimientos que presentan los docentes encuestados; se observa que el 57% presenta un nivel regular y el 41% un nivel adecuado. De los datos se puede inferir que la mayoría de los docentes posee habilidades sociales regulares asociadas con los sentimientos, lo que implicaría que no siempre logran distinguir o expresar adecuadamente sus emociones y tienen cierta dificultad para comprender los sentimientos de los demás. Además, no permiten que los demás conozcan completamente cómo se sienten (Banguero et al., 2019).

Figura 10

Nivel de Habilidades sociales asociadas con los sentimientos

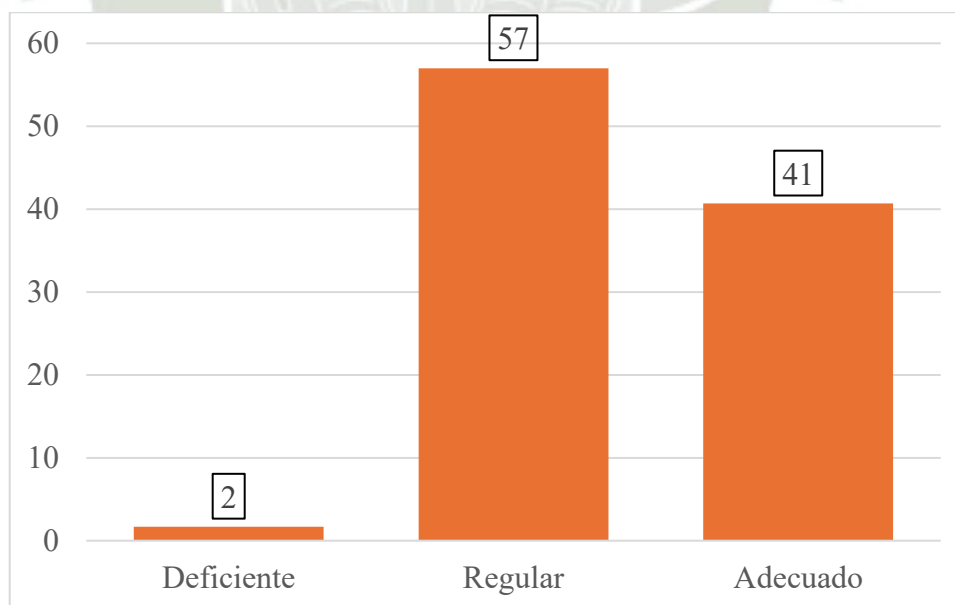


Tabla 11

Nivel de Habilidades alternativas a la agresión

	<i>f</i>	%
Deficiente	0	0
Regular	15	25
Adecuado	44	75
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 11 se muestran los niveles de habilidades sociales en cuanto a habilidades alternativas a la agresión que presentan los docentes encuestados; se observa que el 75% presenta un nivel adecuado y el 25% un nivel regular de habilidades sociales en cuanto a habilidades alternativas a la agresión. De los datos se puede inferir que la mayoría de los docentes posee adecuadas habilidades alternativas a la agresión, lo que implicaría que han desarrollado su capacidad de autocontrol, permitiéndoles mantener una convivencia saludable y prevenir la violencia. Además, encuentran otras formas de resolver situaciones difíciles (Ramirez et al., 2020).

Figura 11

Nivel de Habilidades alternativas a la agresión

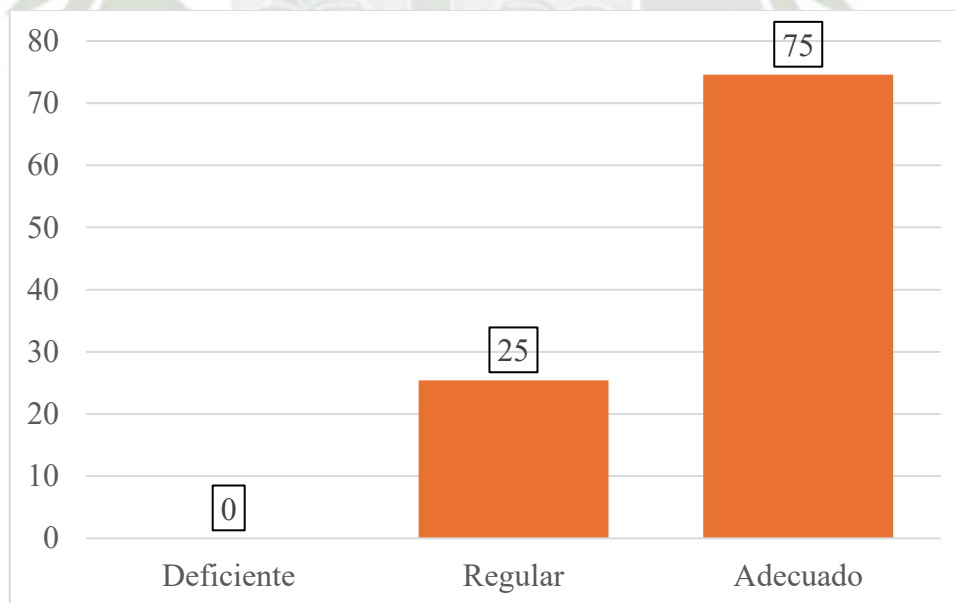


Tabla 12

Nivel de Habilidades para hacer frente al estrés

	<i>f</i>	%
Deficiente	0	0
Regular	23	39
Adecuado	36	61
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 12 se muestran los niveles de habilidades sociales en cuanto a habilidades para hacer frente al estrés que presentan los docentes encuestados; se observa que el 61% presenta un nivel adecuado y el 39% un nivel regular de habilidades sociales en cuanto a habilidades para hacer frente al estrés. De los datos se puede inferir que la mayoría de los docentes posee adecuadas habilidades para hacer frente al estrés, lo que implicaría que responden adecuadamente ante situaciones de crisis o conflicto, realizando una evaluación precisa de la situación. Además, tienen la capacidad de expresarse de manera constructiva y manejar adecuadamente las quejas (Banguero et al., 2019).

Figura 12

Nivel de Habilidades para hacer frente al estrés

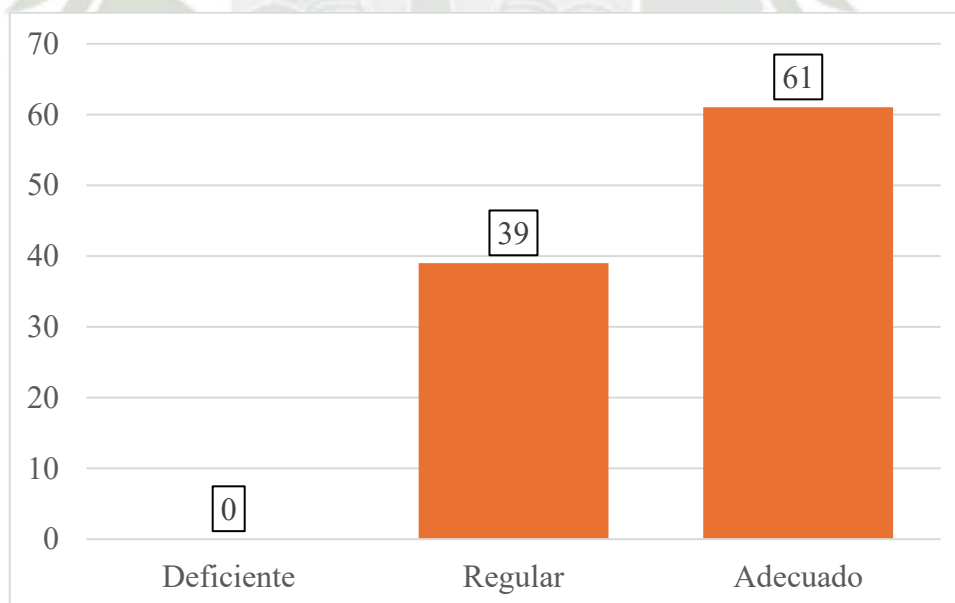


Tabla 13

Nivel de Habilidades de planificación

	<i>f</i>	%
Deficiente	0	0
Regular	14	24
Adecuado	45	76
Total	59	100

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 13 se muestran los niveles de habilidades sociales en cuanto a habilidades de planificación que presentan los docentes encuestados; se observa que el 76% presenta un nivel adecuado y el 24% un nivel regular de habilidades sociales en cuanto a habilidades de planificación. De los datos se puede inferir que la mayoría de los docentes posee adecuadas habilidades de planificación, lo que implicaría que establecen metas y muestran iniciativa, resolviendo problemas de manera sistemática. Además, se organizan y se preparan para facilitar la ejecución de su trabajo (Méndez, et al., 2022).

Figura 13

Nivel de Habilidades de planificación

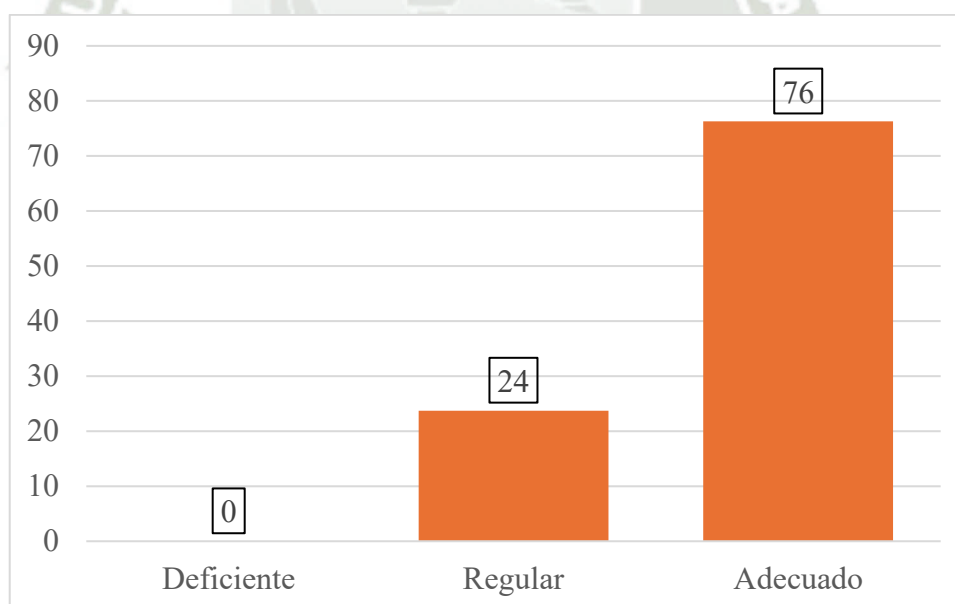


Tabla 14

Cruce de resultados entre Clima organizacional y Habilidades sociales

		Habilidades sociales							
		Deficiente		Regular		Adecuado		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Clima organizacional	Malo	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	Regular	0	0%	13	48%	14	52%	27	100%
	Bueno	0	0%	3	10%	26	90%	29	100%

Nota. *f*= frecuencia absoluta; %= frecuencia relativa

En la tabla 14, se presenta el cruce de resultados de las variables de estudio, identificando que los docentes que perciben un clima organizacional malo en su mayoría poseen habilidades sociales regulares (67%), los docentes que perciben un clima organizacional regular en su mayoría (52%) poseen habilidades sociales adecuadas. Finalmente, casi la totalidad de docentes que perciben un clima organizacional bueno poseen habilidades sociales adecuadas (90%). De los datos se puede inferir que la mayoría de los docentes que perciben un clima organizacional positivo también cuentan con habilidades sociales adecuadas. Esto sugiere que los docentes evalúan la atmósfera interna de la institución, así como la relación con otros colaboradores, de manera favorable (Avelino, 2022). Además, poseen las habilidades sociales necesarias para interactuar de manera efectiva, considerando los sentimientos de los demás y creando conexiones satisfactorias (Esteves et al., 2020).

3.1.2. *Análisis de resultados inferenciales*

3.1.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Clima organizacional	0,132	59	0,012
Habilidades sociales	0,096	59	0,200

Nota. Sig.= nivel de significancia; *gl* = grados de libertad.

En la tabla 15 se presentan los resultados de las pruebas de normalidad realizadas para las variables en estudio. Dado que la muestra consistió en 59 docentes, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos. Los resultados muestran que los datos de la variable clima organizacional no presenta distribución normal ($p < .05$), mientras que los de la variable habilidades sociales, sí lo hacen ($p > .05$); dado que solo una de las variables cumple con el criterio de normalidad, se optó por emplear una prueba no paramétrica, como el coeficiente rho de Spearman, para analizar la correlación entre las variables.

3.1.2.2. Correlaciones

Tabla 16

Correlación entre el clima organizacional y las habilidades sociales

		Habilidades sociales	
		r_s	0,703
Rho de Spearman	Clima organizacional	<i>Sig.</i>	0,000
		<i>N</i>	59

Nota. r_s = coeficiente de correlación rho de Spearman; *Sig.* = nivel de significancia; *N* = población muestral

En la tabla 16 se visualiza la correlación entre las variables de estudio, el cual fue realizado mediante el coeficiente rho de Spearman. Así, el nivel de significancia fue menor a 0.05 (*Sig.* = 0.000), evidenciando la existencia de correlación significativa, asimismo, el coeficiente tuvo un valor positivo ($r_s = 0.703$). Concluyendo así que, a medida que el clima organizacional en la institución sea mejor, las habilidades de los docentes también mejorarán.

Tabla 17

Correlación entre la realización personal y las habilidades sociales

		Habilidades sociales	
		r_s	0,576
Rho de Spearman	Realización personal	Sig.	0,000
		N	59

Nota. r_s = coeficiente de correlación rho de Spearman; Sig.= nivel de significancia; N = población muestral

En la tabla 17 se visualiza la correlación entre la dimensión Realización personal y la variable Habilidades sociales, la cual fue realizada mediante el coeficiente rho de Spearman. Así, el nivel de significancia fue menor a 0.05 (Sig. = 0.000), evidenciando la existencia de correlación significativa; asimismo, el coeficiente tuvo un valor positivo ($r_s = 0.576$). Concluyendo así que, a medida que la realización personal en la institución sea mejor, las habilidades de los docentes también mejorarán.

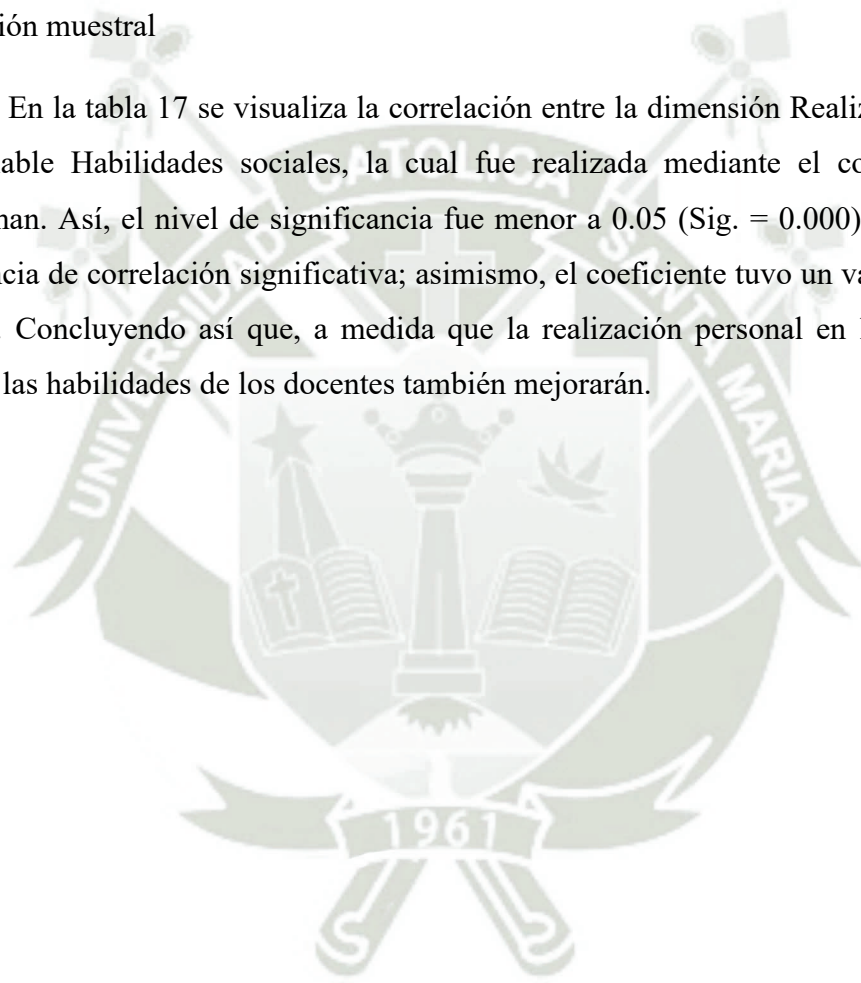


Tabla 18

Correlación entre el involucramiento laboral y las habilidades sociales

		Habilidades sociales	
		r_s	0,676
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	<i>Sig.</i>	0,000
		<i>N</i>	59

Nota. r_s = coeficiente de correlación rho de Spearman; *Sig.* = nivel de significancia; *N* = población muestral

En la tabla 18 se visualiza la correlación entre la dimensión Involucramiento laboral y la variable Habilidades sociales, la cual fue realizada mediante el coeficiente rho de Spearman. Así, el nivel de significancia fue menor a 0.05 (*Sig.* = 0.000), evidenciando la existencia de correlación significativa; asimismo, el coeficiente tuvo un valor positivo ($r_s = 0.676$). Concluyendo así que, a medida que el involucramiento laboral en la institución sea mejor, las habilidades de los docentes mejorarán.

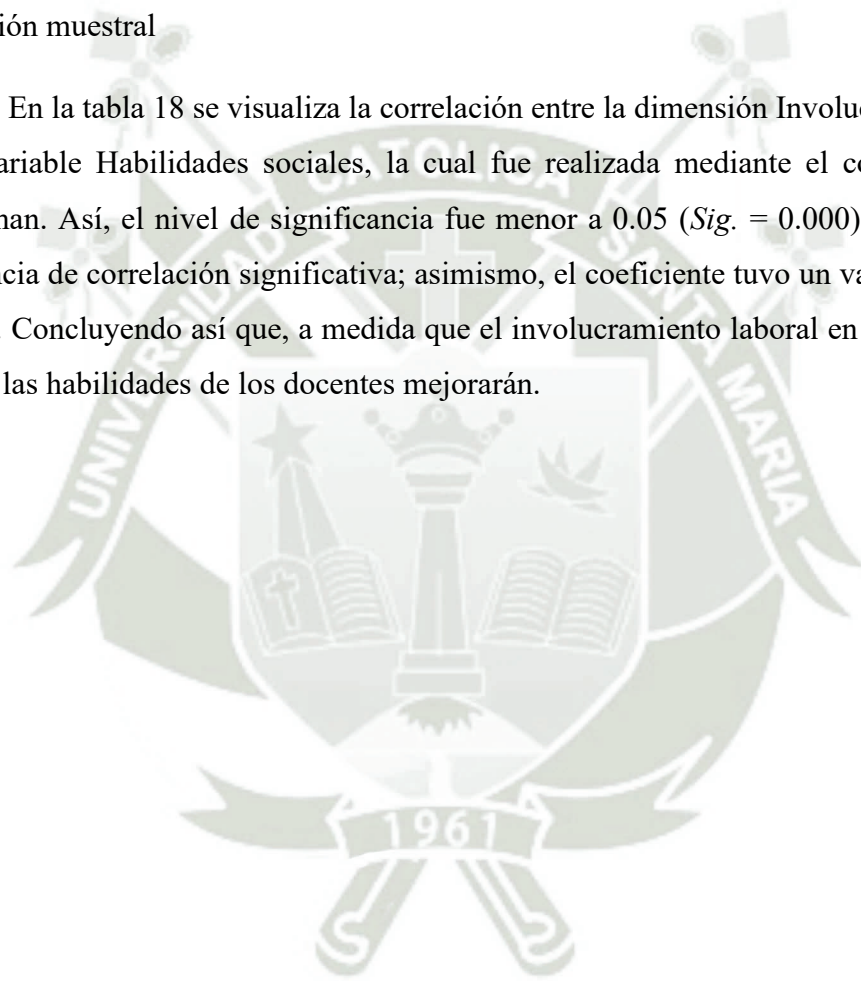


Tabla 19

Correlación entre la supervisión y las habilidades sociales

		Habilidades sociales	
		r_s	0,694
Rho de Spearman	Supervisión	<i>Sig.</i>	0,000
		<i>N</i>	59

Nota. r_s = coeficiente de correlación rho de Spearman; *Sig.* = nivel de significancia; N = población muestral

En la tabla 19 se visualiza la correlación entre la dimensión Supervisión y la variable Habilidades sociales, la cual fue realizada mediante el coeficiente rho de Spearman. Así, el nivel de significancia fue menor a 0.05 (*Sig.* = 0.000), evidenciando la existencia de correlación significativa; asimismo, el coeficiente tuvo un valor positivo ($r_s = 0.694$). Concluyendo así que, a medida que la supervisión en la institución sea mejor, las habilidades de los docentes también mejorarán.

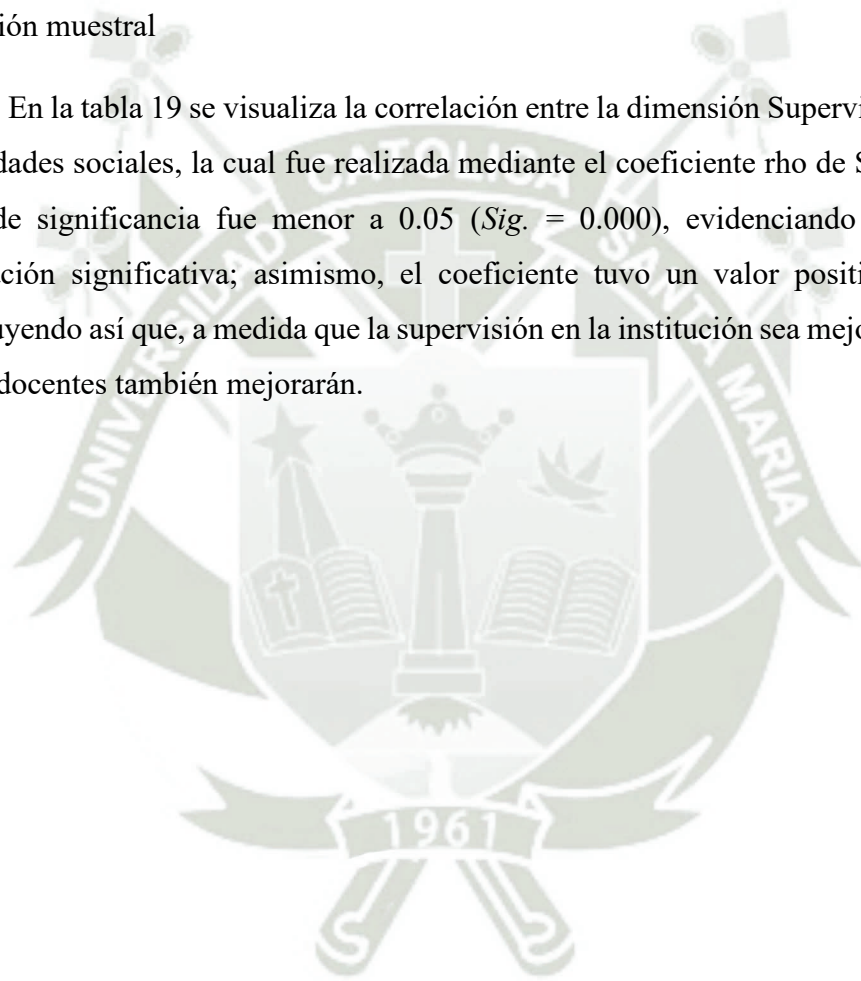


Tabla 20

Correlación entre la comunicación y las habilidades sociales

		Habilidades sociales	
		r_s	0,702
Rho de Spearman	Comunicación	<i>Sig.</i>	0,000
		<i>N</i>	59

Nota. r_s = coeficiente de correlación rho de Spearman; *Sig.* = nivel de significancia; *N* = población muestral

En la tabla 20 se visualiza la correlación entre la dimensión Comunicación y la variable Habilidades sociales, la cual fue realizada mediante el coeficiente rho de Spearman. Así, el nivel de significancia fue menor a 0.05 (*Sig.* = 0.000), evidenciando la existencia de correlación significación; asimismo, el coeficiente tuvo un valor positivo ($r_s = 0.702$). Concluyendo así que, a medida que la comunicación en la institución sea mejor, las habilidades de los docentes también mejorarán.

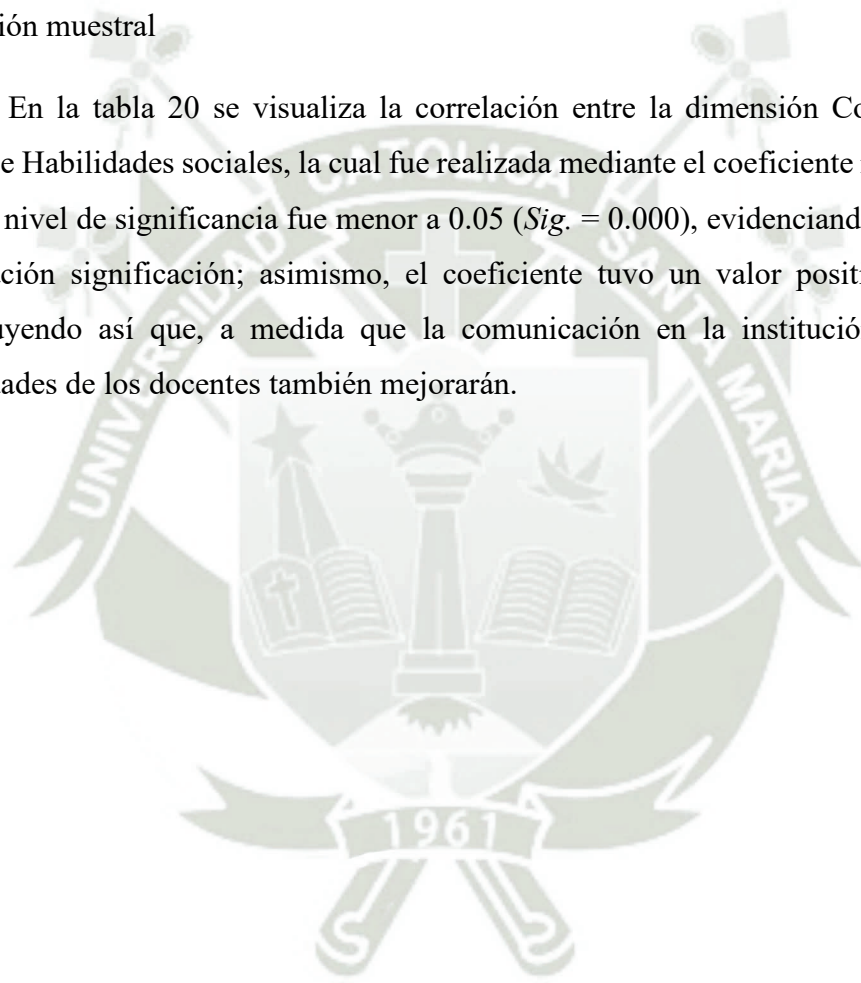


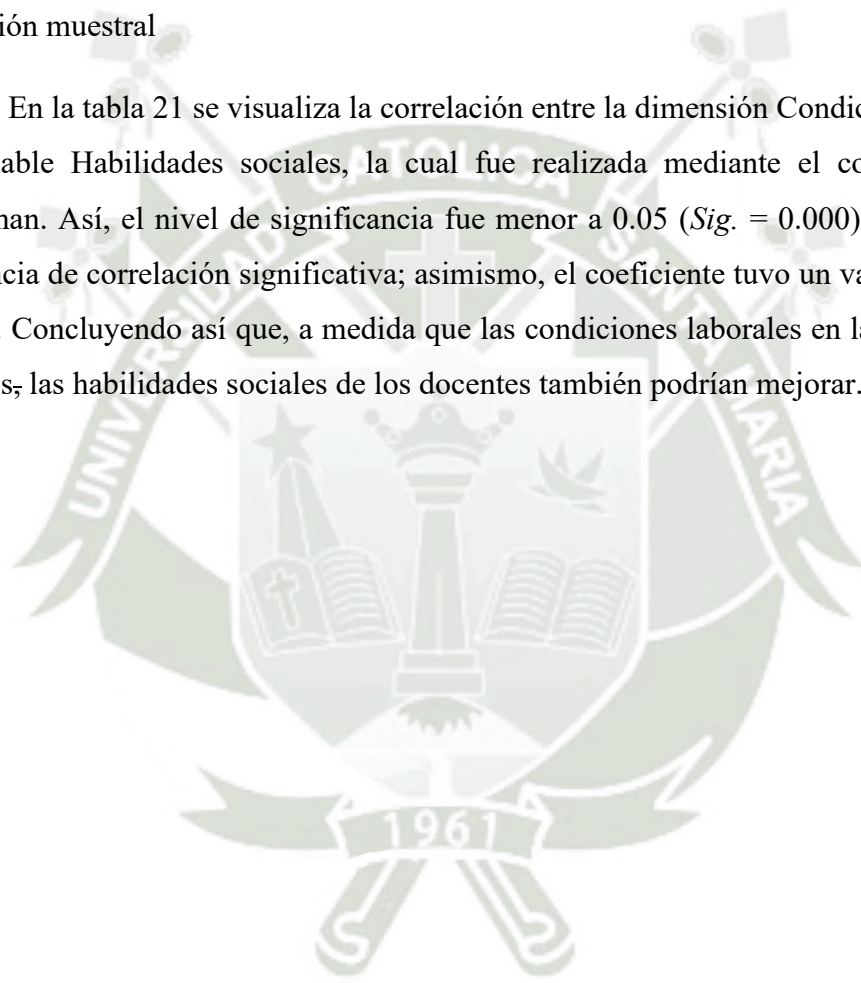
Tabla 21

Correlación entre las condiciones laborales y las habilidades sociales

		Habilidades sociales	
		r_s	0,706
Rho de Spearman	Condiciones laborales	<i>Sig.</i>	0,000
		<i>N</i>	59

Nota. r_s = coeficiente de correlación rho de Spearman; *Sig.* = nivel de significancia; *N* = población muestral

En la tabla 21 se visualiza la correlación entre la dimensión Condiciones laborales y la variable Habilidades sociales, la cual fue realizada mediante el coeficiente rho de Spearman. Así, el nivel de significancia fue menor a 0.05 (*Sig.* = 0.000), evidenciando la existencia de correlación significativa; asimismo, el coeficiente tuvo un valor positivo ($r_s = 0.706$). Concluyendo así que, a medida que las condiciones laborales en la institución sean mejores, las habilidades sociales de los docentes también podrían mejorar.



3.2. Discusión de los resultados

A continuación, se comparan los datos obtenidos en la investigación con los hallazgos de estudios previos incluidos en los antecedentes.

El estudio del clima organizacional y las habilidades sociales en el entorno laboral es crucial para comprender cómo estas variables interactúan y afectan el rendimiento y bienestar de los empleados. Investigaciones previas han subrayado la importancia de estos elementos en la creación de un ambiente de trabajo positivo y productivo. Los resultados de la investigación demostraron la existencia de correlación significativa entre el clima organizacional y las habilidades sociales ($r_s = .703$; $p = .000$). Estos hallazgos son consistentes con los reportados por Ciprian (2021), quien encontró una alta correlación positiva ($r = .867$, $p < .05$) entre las habilidades sociales y el clima laboral remoto, lo que indica que, al mejorar las habilidades sociales, también mejora el clima laboral. Asimismo, los hallazgos concuerdan con el estudio de Benites (2022), en el cual se demostró que existe una relación significativa entre habilidades sociales y clima laboral ($r_s = .705$; $p = .000$). Además, coinciden con los resultados de Ramos y Vilca (2019) quienes demostraron una asociación directa entre el clima laboral y las habilidades sociales ($r = .965$, $p = .000$). Sin embargo, contrastan con la investigación de Rodríguez (2021), en la que no se encontró una relación significativa entre estas variables en una institución educativa.

Es importante destacar que los hallazgos también muestran una relación positiva entre la realización personal y las habilidades sociales de los docentes, resultado similar a lo hallado por Benites (2022), quien encontró una correlación significativa entre habilidades sociales y realización personal, lo que indica una relación estrecha entre estas variables. Igualmente, se evidenció una relación positiva entre la dimensión de involucramiento laboral y las habilidades sociales, resultados que son consistentes con los reportados por Saldaña (2021), quien encontró una correlación significativa. De la misma forma, los resultados mostraron una relación positiva entre la dimensión de supervisión y las habilidades sociales, hallazgos que son coherentes con los de Ramos y Vilca (2019), quienes obtuvieron una correlación significativa, demostrando la existencia de una relación entre ambas variables. Además, se encontró una relación positiva entre la dimensión de comunicación y las habilidades sociales, siendo similares a lo obtenido por Velasquez (2021), quien reportó una correlación positiva estableciéndose que existe también una relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales. En igual medida, los resultados indicaron una relación positiva entre la dimensión de condiciones laborales y las habilidades sociales,

siendo comparable a lo hallado por Enríquez y Mamani (2019), quienes encontraron una correlación significativa, sugiriendo que un nivel alto de asertividad se relaciona directamente con una percepción favorable del clima laboral en la institución.

En relación al primer objetivo específico, se encontró que el 49% de los docentes evalúa el nivel de clima organizacional de la institución educativa como bueno, el 46% como regular y el 5% como malo. Estos resultados son similares a los de Ciprian (2021), quien determinó que el 66.3% de los docentes de cuatro instituciones educativas percibían un clima organizacional bueno, el 32.5% un clima regular y el 1.2% un clima deficiente. Por otro lado, difieren de los hallazgos de Velásquez (2021), quien estableció que la mayoría de los docentes (83%) percibían un clima regular y el 17% un clima malo, sin registrar ningún porcentaje que percibiera un buen clima laboral. De manera similar, Saldaña (2021) determinó que la mayoría de los docentes perciben un clima regular (52.3%), seguido de un 20.5% que indica un mal clima, y un 27.3% que perciben un buen clima dentro de tres instituciones educativas.

En relación con el segundo objetivo específico, se observó que el 68% de los docentes presenta un nivel adecuado de habilidades sociales, el 30% un nivel regular y solo un 2% un nivel deficiente. Estos resultados son consistentes con los reportados por Rodríguez (2021), quien en su investigación halló que el 73% del personal docente posee un nivel alto de habilidades sociales, mientras que el 27% tiene habilidades sociales medias. De manera similar, los hallazgos son coherentes con los de Ciprian (2021), quien encontró que el 68.7% de los docentes se encontraba en un nivel alto de habilidades sociales, el 30.1% en un nivel medio y el 1.2% en un nivel bajo. Por otro lado, estos resultados contrastan con los obtenidos por Ramos y Vilca (2019), quienes indicaron que el 90% de los docentes se encontraba en un nivel bajo de habilidades sociales, y el 10% en un nivel deficiente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se concluye que existe una relación positiva entre el clima organizacional y las habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi. Esto sugiere que un ambiente laboral más favorable está asociado con mejores habilidades sociales entre los docentes, lo que refuerza la idea de que el clima organizacional contribuye en la capacidad de colaboración y cohesión dentro de la institución educativa.

SEGUNDA. Se concluye que, en relación con el nivel de clima organizacional, la mayoría de los docentes evalúa el ambiente de la institución educativa como bueno, seguido de un número significativo que lo considera regular, y una minoría que lo percibe como malo. Esto sugiere que la mayoría de los docentes experimentan emociones positivas en su entorno laboral y consideran que existe un ambiente satisfactorio en términos de relaciones interpersonales, comunicación y liderazgo.

TERCERA. Se evidencia, en cuanto al nivel de habilidades sociales, que la mayoría de los docentes presenta un nivel adecuado, seguido de un grupo moderado con un nivel regular y una minoría con un nivel deficiente. Esto indica que la mayoría de los docentes exhiben conductas que les permiten establecer buenas relaciones interpersonales y mejorar su bienestar. Además, son capaces de comunicar de manera efectiva sus emociones, deseos, opiniones y derechos.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Se recomienda al director de la institución educativa implementar programas orientados al desarrollo y mejora de habilidades sociales en los docentes, estos programas deben enfocarse en crear un ambiente de trabajo positivo que promueva la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre los docentes; asimismo identificar las falencias dentro del entorno de trabajo que permitan mejorar el clima que se percibe en el mismo, realizando una evaluación periódica para identificar áreas de mejora y asegurar un ambiente que facilite el desarrollo profesional y personal de los docentes.

SEGUNDA. - Se recomienda a la institución educativa proporcionar oportunidades de crecimiento profesional y personal, como cursos de formación continua y coaching. Promover la autoevaluación y el establecimiento de metas personales y profesionales también puede ayudar a los docentes a sentirse más realizados y a utilizar mejor sus habilidades sociales, al fortalecer el sentido de realización personal los docentes desarrollaran habilidades sociales más robustas. Además, se deben crear espacios donde los docentes puedan reflexionar sobre sus logros y compartir experiencias positivas con sus colegas, lo cual también puede fortalecer el sentido de comunidad dentro de la institución.

TERCERA. – Se recomienda a los dueños de la institución educativa realizar una evaluación de las condiciones actuales y proponer mejoras en aspectos como el ambiente físico, las herramientas de trabajo y los beneficios laborales. Es decir, invertir en la mejora continua del entorno de trabajo, es fundamental que la institución priorice la creación de un ambiente seguro, cómodo y motivador para sus docentes, ya que, está asociado con un mejor desarrollo de habilidades sociales para los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguagüña, S., & Villarroel, J. (2020). Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. *Dominio de las ciencias*, 6(4), 322-338. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1660>
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109>
- Andino, R., & Palacios, D. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 52-75. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/73>
- Andrade, J., Mendoza, M., Zapata, K., & Sierra, L. (2020). Relación entre conflictos de la adolescencia y habilidades sociales en adolescentes de una Institución Educativa de Risaralda. *Pensamiento Americano*, 13(25), 52-61. <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/pensamientoamericano/article/view/385>
- Aragundi, R., & Game, C. (2023). Habilidades socioemocionales en docentes para el manejo de ambientes de aprendizaje colaborativos. *Revista Innova Educación*, 5(2), 149-164. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2023.02.010>
- Arroyo, F., Vera, L., & Javier, L. (2021). Mentoría entre iguales, habilidades sociales y memoria en estudiantes universitarios. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 315-328. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.914>
- Avelino, R. (2022). Importancia de las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas. *Multidisciplinar*, 4(12), 33-46. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/mj/article/view/242>
- Ballena, A., Barturén, F., Herrera, J., & Montaña, L. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*(17), 92-106. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527554>
- Banguero, H., Alvarez, A., Blanco, L., Ruiz, J., & Perez, C. (2019). Efectividad de un programa de intervención psicoeducativa para el fortalecimiento de las habilidades sociales en personas privadas de la libertad. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 38(5), 600-607. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/17429

- Barrientos, A., Sánchez, R., & Pericacho, F. (2020). Competencias sociales y emocionales del profesorado de Educación Infantil y su relación con la gestión del clima de aula. *Estudios Sobre Educación* (38), 59-78. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/36016>
- Benites, H. (2022). *Habilidades sociales y clima laboral en el personal docente de educación primaria, Trujillo – 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86132>
- Bruges, D., López, D., & Socarrás, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(25), 254-266. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
- Bueno, D. (2020). Genética y aprendizaje: Cómo influyen los genes en el logro educativo. *Journal of Neuroeducation*, 1(1), 38-51. <http://doi.org/10.1344/joned.v1i1.31788>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plaza, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), e3297. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>
- Chiquillo, J., Amaya, N., & Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(103), 1295-1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Ciprian, S. (2021). *Habilidades sociales y clima laboral remota en los docentes de cuatro Instituciones Educativas del nivel primario, Wanchaq, Cusco, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59525>
- Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9499-9510. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Córdova, J., Aguilar, C., Heredia, P., & Gonzales, E. (2021). Propuesta: programa de tutoría para desarrollar habilidades socioafectivas en los estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3659-3676. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/557>

- Cota, J. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico del CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas* (10), 39-45. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/>
- Díaz, A. (2022). *Habilidades Sociales*. https://www.congreso.gob.pe/Docs/sites/webs/cip/eventos/congreso/ICongreso/talleres/3-11HABILIDADES_SOCIALES_ARTURO_DIAZ.pdf
- Díaz, R. (2021). Teoría de la Comunicación Corporativa. *Polo del conocimiento*, 6(3), 2393-2416. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2519>
- Dorado, Á., Zambrano, A., & Rosero, K. (2021). Habilidades sociales y variables organizacionales: Una revisión sistemática. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 21(2), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8435461>
- Elizalde, C., Calle, M., Baque, L., & Cañizares, R. (2021). Las habilidades sociales desde las experiencias y representaciones de la enseñanza en la modalidad virtual. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1217 - 1225. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.271>
- Enriquez, R., & Mamani, N. (2019). *Asertividad y clima laboral en docentes del nivel de secundaria del distrito de Cerro Colorado*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio digital de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9368>
- Esteves, A., Paredes, R., Calcina, C., & Yapuchura, C. (2020). Habilidades sociales en adolescentes y funcionalidad familiar. *Comuni@cción*, 11(1), 16-27. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682020000100016
- Estrada, E., Zuloaga, M., Gallegos, N., & Mamani, H. (2021). Adicción a internet y habilidades sociales en adolescentes peruanos de educación. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 40(1), 74-84. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4675699>
- Flórez, A., & Prado, M. (2021). Habilidades sociales para la vida: empatía, relaciones interpersonales y comunicación asertiva en adolescentes escolarizados. *Revista Investigum Ire: Ciencias Sociales y Humanas*, 12(2), 13-26. <https://doi.org/10.15658/10.15658/INVESTIGIUMIRE.221202.02>
- Gamarra, M., & Flores, E. (2020). Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en estudiantes universitarios. *Investigación Valdizana*, 14(3), 159-168. <https://doi.org/10.33554/riv.14.3.742>

- García, D., & Campana, A. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019. *Ciencia Y Educación*, 1(1), 36-43. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, J., & Klein, P. (1983). Structured Learning: A Psychoeducational Approach for Teaching Social Competencies. *Behavioral Disorders*, 8(3), 161–170. <https://doi.org/10.1177/019874298300800307>
- Guzmán, M., Ancín, I., & Prieto, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 8(2), 22-44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Educación.
- Jaramillo, H., Obregón, N., & Reyes, A. (2021). Habilidades sociales y capacidad de manejo de conflictos interpersonales en docentes de un Instituto superior. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(9), 843-853. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.241>
- Justo, G., & Bobadilla, M. (2021). Habilidades sociales y rendimiento académico en estudiantes de Educación Básica Regular. *Revista De Investigaciones Interculturales*, 1(2), 43-50. <https://revistarii.com/index.php/rii/article/view/25>
- Lozano, M., Lozano, E., & Ortega, M. (2020). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Conrado*, 18(87), 412-420. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&tlng=es.
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(94), 548-567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
- Marquez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Ciencia Y Educación*, 1(4), 6-14. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202020>
- Martínez, A., Cornelio, R., & Suárez, A. (2021). Comunicación Asertiva para Mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. *Hito de ciencias económico administrativas* (78), 276-293. <http://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3782>
- Máynez, A. (2021). Apoyo del supervisor: su influencia en la autonomía, cohesión y percepción de apoyo. *Estudios Gerenciales*, 37(160), 448-459. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4195>

- Méndez, A., De la Yncera, N., & Cabrera, I. (2022). Premisas y reflexiones teóricas para fundamentar un Programa de Entrenamiento en habilidades sociales en adolescentes. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 37(3). <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3208>
- Mendiburu, A., Intriago, G., Carpio, D., & Oviedo, M. (2022). La comunicación asertiva: una reflexión sobre el desempeño docente en estudiantes de la carrera Educación Básica. *Universidad Y Sociedad*, 14(S1), 445-451. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2648>
- Mirabal, Y. (2021). Los conflictos empresariales y el clima organizacional ¿Cómo tratarlos y evitarlos a futuro? *Revista E-IDEA Journal of Business Sciences*, 3(11), 52-63. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id92>
- Monroy, G., & García, L. (2021). Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores de educación básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13125-13136. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1311
- Montoya, J., Vásquez, E., Cordova, J., & Ramírez, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136
- Moreno, J., Herrera, D., & Gargurevich, R. (2019). Propiedades Psicométricas de la Versión en Español de la Escala de Supervisión. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP*, 2(51), 117-133. <https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.09>
- Muchiut, A., Vaccaro, P., & Pietto, M. (2020). Emocionalidad, conducta, habilidades sociales, y funciones ejecutivas en niños de nivel inicial. *Revista Iberoamericana de psicología*, 12(2), 13-23. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12202>
- Naciones Unidas [ONU]. (5 de octubre de 2023). *La docencia no es atractiva: Faltan maestros y sobra estrés*. <https://news.un.org/es/story/2023/10/1524617>
- Olivera, J., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC*. Editora y Comercializadora Cartolan.

- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 36(2), 188-192. <https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Pineda, W., Dávila, J., & Alva, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y tecnología*, 17(3), 25-33. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.03.02>
- Quezada, M., Quevedo, M., & Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Ramirez, A., Martínez, P., & Bernardo, J. (2020). Habilidades sociales y agresividad en la infancia y adolescencia. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2). <https://zenodo.org/records/4068522>
- Ramírez, R., Ruiz, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1198-1208. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Ramos, K., & Vilca, H. (2019). *Las habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la institución educativa N° 40172 Villa el Golf del distrito de Socabaya, Arequipa - 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio digital de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9291>
- Rodríguez, E., Moya, M., & Rodríguez, M. (2020). Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 23-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467931>
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, S. (2021). *Habilidades sociales y clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Eugenio Espejo" Salinas – Ecuador, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88746>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

- Salazar, C., & Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>
- Saldaña, L. (2021). *Habilidades blandas y su relación con el clima institucional de los docentes de tres instituciones educativas de Calería, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio digital de la UNU. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5112/B72_UNU_MAESTRIA_2021_TM_LIZABETH-SALDANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, A., Juárez, M., & García, C. (2019). Estructura factorial exploratoria del clima organizacional. *Revista Digital Prospectivas en Psicología*, 3(2), 16-22. https://www.geishad.org.mx/wp-content/uploads/2020/07/2019_07_Revista-Prospectiva_carta.pdf#page=16
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Torres, E., Fretel, N., Coral, M., & Ramírez, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Vive Revista de Salud*, 4(10), 64-71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Valera, A., & Mustaca, A. (2021). Habilidades Sociales e Intolerancia a la Frustración en adultos argentinos. *ConCiencia EPG*, 6(2), 99-116. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8602553>
- Vargas, A., & Mazón, J. (2021). Impacto de la danza en el bienestar psicológico: Autorregulación autodeterminación y habilidades sociales. *Alternativas Psicológicas* (46), 1-18. <https://alternativas.me/attachments/article/249/Impacto%20de%20la%20danza%20en>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Velasquez, L. (2021). *Clima institucional y relaciones humanas en los docentes de la institución educativa Shammah distrito Mariano Melgar Arequipa - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio digital de la UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/553b357f-3d39-4515-9951-ee06ed57e87c>

Villalba, L. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en colaboradores de una empresa financiera en Asunción, Paraguay. *Revista científica en ciencias sociales*, 3(1), 8-15. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2708-04122021000100008&script=sci_arttext

Yllesca, A., Espíritu, E., Córdova, U., Buleje, N., & Gomez, Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(33), 766-775. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.760>





Anexo 1. Matriz de consistencia

Interrogantes	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Variables	Dimensiones	Escala de medición
Interrogante principal	Objetivo general	Hipótesis general	Diseño		Realización personal	Ordinal
¿Cómo es la relación entre clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025?	Determinar la relación entre clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.	H ₁ : Existe relación positiva entre el clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.	Diseño no experimental		Involucramiento laboral	
Interrogantes específicas	Objetivos específicos	Hipótesis general	Nivel		Supervisión	
¿Cuál es el nivel de clima organizacional percibido por los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025?	Establecer el nivel de clima organizacional percibido por los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.	H ₀ : No existe relación positiva entre el clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.	Descriptivo relacional	Clima organizacional	Comunicación	
¿Cuál es el nivel de habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025?	Establecer el nivel de habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.		Muestra		Condiciones laborales	
			59 docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi		Primeras habilidades sociales	
			Técnicas		Habilidades sociales avanzadas	
			• Encuesta		Habilidades sociales asociadas con los sentimientos	
			Instrumentos		Habilidades alternativas a la agresión	
			• Cuestionario sobre el clima organizacional		Habilidades para hacer frente al estrés	
			• Cuestionario sobre las habilidades sociales	Habilidades sociales	Habilidades de planificación	

Anexo 2. Fichas técnicas e instrumentos

Ficha técnica del cuestionario del clima organizacional

Nombre de la prueba	Cuestionario del clima organizacional
Autores	Sonia Palma
Año de creación	(2004)
Adaptado por	Rivera Huaco, Andrés Alfredo
Año de adaptación	2024
Validez	Se aplicará el juicio de expertos para comprobar la validez del cuestionario.
Nivel de confiabilidad	Se aplicará el coeficiente Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad del cuestionario.
Finalidad	Evaluar el clima organizacional dentro de la institución educativa
Aplicación	Adultos de 18 años a más
Duración	15 minutos
Dimensiones	Realización personal Preguntas (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46)
	Involucramiento laboral Preguntas (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47)
	Supervisión Preguntas (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48)
	Comunicación Preguntas (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49)
	Condiciones laborales Preguntas (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)
Tipo de respuesta	Respuestas cerradas mediante el empleo de la escala de Likert en un rango entre el número 1 (Nunca) y el número 5 (Siempre).

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidado cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala:

- 1: Nunca
- 2: Poco
- 3: Regular
- 4: Mucho
- 5: Siempre

Nº	Ítems	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de los empleados.					
7	Cada trabajador aseguro sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					

13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					

31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					

49	Se reconocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					



Ficha técnica del cuestionario de las habilidades sociales

Nombre de la prueba	Cuestionario de las habilidades sociales
Autores	Arnol Goldstein et al.
Año de creación	1983
Adaptado por	Rivera Huaco, Andres Alfredo
Año de adaptación	2024
Validez	Se aplicará el juicio de expertos para comprobar la validez del cuestionario.
Nivel de confiabilidad	Se aplicará el coeficiente Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad del cuestionario.
Finalidad	Evaluar habilidades sociales de los docentes
Aplicación	Adultos de 18 años a más
Duración	15 minutos
Dimensiones	Primeras habilidades sociales Preguntas de la 1 a la 8
	Habilidades sociales avanzadas Preguntas de la 9 a la 14
	Habilidades sociales asociadas con los sentimientos Preguntas de la 15 a la 21
	Habilidades alternativas a la agresión Preguntas de la 22 a la 30
	Habilidades para hacer frente al estrés Preguntas de la 31 a la 42
	Habilidades de planificación Preguntas de la 43 a la 50
Tipo de respuesta	Respuestas cerradas mediante el empleo de la escala de Likert en un rango entre el número 1 (Nunca) y el número 5 (Siempre).

LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES

INSTRUCCIONES

Las proposiciones de la presente lista se refieren a experiencias de la vida diaria, de tal modo que describan como Ud. se comporta, siente, piensa y actúa. No es un test clásico, dado que no hay respuestas correctas ni incorrectas, todas las respuestas son válidas.

Encierra en un círculo la respuesta que más crea conveniente:

Marque 1 si su respuesta es NUNCA.

Marque 2 si su respuesta es MUY POCAS VECES.

Marque 3 si su respuesta es ALGUNA VEZ.

Marque 4 si su respuesta es A MENUDO.

Marque 5 si su respuesta es SIEMPRE.

Responda rápidamente y recuerde de contestar todas las preguntas.

ÍTEMS	Nunca	Muy pocas veces	Alguna vez	A menudo	Siempre
1. ¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?	1	2	3	4	5
2. ¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?	1	2	3	4	5
3. ¿Habla con otras personas sobre cosas que le interesan a los demás?	1	2	3	4	5
4. ¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada?	1	2	3	4	5
5. ¿Permite que los demás sepan que agradece los favores, etc.?	1	2	3	4	5
6. ¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa?	1	2	3	4	5
7. ¿Ayuda a que los demás se conozcan entre si?	1	2	3	4	5
8. ¿Le gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza?	1	2	3	4	5
9. ¿Pide ayuda cuando tiene alguna dificultad?	1	2	3	4	5
10. ¿Elige la mejor forma para integrarse en un grupo o para participar en una determinada actividad?	1	2	3	4	5

11. ¿Explica con claridad a los demás como hacer una tarea específica?	1	2	3	4	5
12. ¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?	1	2	3	4	5
13. ¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?	1	2	3	4	5
14. ¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona?	1	2	3	4	5
15. ¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?	1	2	3	4	5
16. ¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	1	2	3	4	5
17. ¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	1	2	3	4	5
18. ¿Intenta comprender el enfado de la otra persona?	1	2	3	4	5
19. ¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	1	2	3	4	5
20. ¿Piensa por qué está asustado y hace algo para disminuir su miedo?	1	2	3	4	5
21. ¿Se dice a si mismo o hace cosas agradables cuando se merece una recompensa?	1	2	3	4	5
22. ¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?	1	2	3	4	5
23. ¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás?	1	2	3	4	5
24. ¿Ayuda a quien lo necesita?	1	2	3	4	5
25. ¿Llega a establecer un sistema que le satisfaga tanto como a quienes sostienen posturas diferentes?	1	2	3	4	5
26. ¿Controla su carácter de modo que no se le "escapan las cosas de la mano"?	1	2	3	4	5
27. ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	1	2	3	4	5

28. ¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le hacen bromas?	1	2	3	4	5
29. ¿Se mantiene al margen de situaciones que le puedan ocasionar problemas?	1	2	3	4	5
30. ¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	1	2	3	4	5
31. ¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución?	1	2	3	4	5
32. ¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?	1	2	3	4	5
33. ¿Expresa un cumplido sincero a los demás por la forma en que han jugado?	1	2	3	4	5
34. ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	1	2	3	4	5
35. ¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	1	2	3	4	5
36. ¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo?	1	2	3	4	5
37. ¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?	1	2	3	4	5
38. ¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y que puede hacer para tener más éxito en el futuro?	1	2	3	4	5
39. ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen o hacen otras que se contradicen?	1	2	3	4	5
40. ¿Comprende lo que significa una acusación y por qué se la han hecho y, luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le ha hecho la acusación?	1	2	3	4	5

41. ¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación problemática?	1	2	3	4	5
42. ¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	1	2	3	4	5
43. ¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?	1	2	3	4	5
44. ¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?	1	2	3	4	5
45. ¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?	1	2	3	4	5
46. ¿Es realista cuando debe dilucidar como puede desenvolverse en una determinada tarea?	1	2	3	4	5
47. ¿Resuelve que necesita saber y como conseguir la información?	1	2	3	4	5
48. ¿Determina de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?	1	2	3	4	5
49. ¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor?	1	2	3	4	5
50. ¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo?	1	2	3	4	5

Anexo 3. Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ARIAS MESSA FRIGIA LUCILA
- 1.2 Grado académico: DOCTORA EN EDUCACIÓN
- 1.3 Cargo e institución donde labora el experto: ESCUELA DE POSTGRADO UCSM
- 1.4 Título de la Investigación: "CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y HABILIDADES SOCIALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO MILITAR FRANCISCO BOLOGNESI, AREQUIPA 2024"
- 1.5 Autor del instrumento: Andrés Rivera Huaco
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Gestión y dirección de instituciones de la educación

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					2	8
TOTAL						96%

OBSERVACIONES: ...Ninguna en especial.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable a las unidades de estudio establecidas.

Lugar y fecha: Arequipa 20 de mayo del 2024



Firma de experto

DNI: 29680339

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: ARIAS MESSA FRIGIA LUCILA
2.2 Grado académico: DRA. EN EDUCACION
2.3 Cargo e institución donde labora el experto: UCSM ESCUELA DE POSTGRADO
2.4 Título de la Investigación: "CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y HABILIDADES SOCIALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO MILITAR FRANCISCO BOLOGNESI, AREQUIPA 2024"
2.5 Autor del instrumento: Andrés Rivera Huaco
2.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Gestión y dirección de instituciones de la educación

Nombre del instrumento: LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						100
TOTAL						100%

OBSERVACIONES:Ninguna.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:Favorable.....

Lugar y fecha: Arequipa 20/5/2024.....



Firma de experto

DNI: 29680339

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Patricia Ivonne Gutiérrez Portocarrero
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora el experto: Docente de la Universidad Católica de Santa María
- 1.4 Título de la Investigación: "CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y HABILIDADES SOCIALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO MILITAR FRANCISCO BOLOGNESI, AREQUIPA 2024"
- 1.5 Autor del instrumento: Andrés Rivera Huaco
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Gestión y dirección de instituciones de la educación

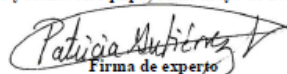
Nombre del instrumento: **LISTA DE CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha: Arequipa, 21 de mayo de 2024


Firma de experto

DNI: 29408680

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Patricia Ivonne Gutiérrez Portocarrero
2.2 Grado académico: Magister
2.3 Cargo e institución donde labora el experto: Docente Universidad Católica de Santa María
2.4 Título de la Investigación: "CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y HABILIDADES SOCIALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO MILITAR FRANCISCO BOLOGNESI, AREQUIPA 2024"
2.5 Autor del instrumento: Andres Rivera Huaco
2.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Gestión y dirección de instituciones de la educación

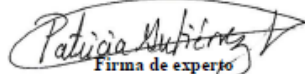
Nombre del instrumento: LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
.....

Lugar y fecha: Arequipa, 21 de mayo de 2024


Firma de experto

DNI: 29408680

Anexo 4. Formato de validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Cargo e institución donde labora el experto:
- 1.4 Título de la Investigación:
- 1.5 Autor del instrumento:
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
- 1.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

.....
Firma de experto

DNI:

Anexo 5. Asentimiento informado

Luego de haber sido informado sobre el objetivo e importancia de la investigación, así como el rol que cumpliré, acepto voluntariamente su participación en esta investigación.

Nombre de la investigación:

Correlación entre clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025

Objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y habilidades sociales de los docentes del Colegio Militar Francisco Bolognesi, Arequipa 2025.

Procedimientos: Si Usted acepta participar en el estudio, ocurrirá lo siguiente:

- Se realizará la aplicación de dos cuestionarios para medir cada variable del estudio
- Toma de evidencias de la aplicación de los instrumentos.

Beneficios: Conocer relación entre clima organizacional y habilidades sociales de los docentes

Confidencialidad: Tengo claro que los datos sólo serán utilizados para los fines de esta investigación.

CONSENTIMIENTO

Fecha: _____ Día / Mes / Año

Nombre del participante: _____

Nombre de la persona que obtiene el consentimiento:

Rivera Huaco, Andrés

FIRMA

DNI



IEPM Colegio Militar
Francisco Bolognesi



Gobierno Regional
Arequipa

Arequipa, 30 de Abril del 2024

Carta N° 010- IEPM "CMFB"

Señor
Andrés Alfredo Rivera Huaco
Presente.-

Asunto: Solicitud de Autorización para estudio de investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que este despacho **autoriza** a Ud. realizar el estudio de Investigación para su tesis, aplicada al personal docente de nuestra institución, relacionado a la Correlación entre Clima Organizacional y Habilidades Sociales, dicho estudio de investigación, de acuerdo a su compromiso tenga a bien compartirlo con esta Dirección.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi consideración.

Atentamente,


D-214857873-A+
JAIME ALBERTO URIBE LIVELLI
CRL CAB
Director General
IEPM - Colegio Militar "Francisco Bolognesi"

