



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**



**HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS**  
**DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA**  
**PROVINCIA DE HUANCANÉ – 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**EDISON CAZA CHIPANA**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**

**JULIACA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN  
SUPERIOR**

**HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS  
DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA  
PROVINCIA DE HUANCANÉ – 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

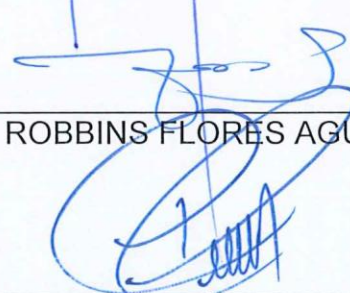
**EDISON CAZA CHIPANA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN  
SUPERIOR**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO :**   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**MIEMBRO DEL JURADO :**   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**MIEMBRO DEL JURADO :**   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS :**   
Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :** GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 323-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 25 de setiembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-09034, presentado por el (la) Bachiller **CAZA CHIPANA EDISON**, con número de DNI. **45207375**, asignado (a) con código de matrícula **21517015**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **CAZA CHIPANA EDISON**, con número de DNI. **45207375**, asignado (a) con código de matrícula **21517015**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANE - 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 18 de setiembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANE - 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **CAZA CHIPANA EDISON**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	<b>:</b>	<b>Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

<b>Fecha</b>	<b>:</b>	<b>Miercoles 02 de octubre del 2024</b>
<b>Hora</b>	<b>:</b>	<b>04:00 p.m.</b>
<b>Lugar</b>	<b>:</b>	<b>Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
*[Signature]*  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (a)

Ce./Archv EPG (01)  
Interesado (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCC/Insv

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1408-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 09 de setiembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N°. **010474**, Presentado por el (a) **Bach. EDISON CAZA CHIPANA**, con número de DNI **45207375** y con Código de matrícula N.° **21517015**, quien solicita cambio asesor del Proyecto de Tesis titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **EDISON CAZA CHIPANA**, quien solicita el cambio del asesor, aprobado con Resolución Directoral N° 0124-2024-USA-EPG/UANCV, de fecha 18 de marzo del 2024, en el que se le asignó como asesor a la Dra. Norma Elena Flores Viza, la misma que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 31 de octubre del 2023, registrado en el Folio N° 000406 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR**, para su revisión de la Tesis titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2023** presentado por el (a) Bach. **EDISON CAZA CHIPANA**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
Segundo Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor	: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

Cc: CARGO (01)  
ARCHIVO EPG - 2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCCeVVRCH



# UNIVERSIDAD ANDINA

## "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### ESCUELA DE POSGRADO



#### RESOLUCION DIRECTORAL N° 0124-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Marzo del 2024.

#### VISTOS:

El expediente N° 003094 de fecha 19 de diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **EDISON CAZA CHIPANA**, con DNI N° **45207375**, código de matrícula **21517015**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2023** Línea de Investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33**, para optar el grado de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

#### CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magíster, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magíster, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magíster, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 981-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 14 de noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

<b>Presidente</b>	:	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Primer miembro</b>	:	<b>Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR</b>
<b>Segundo miembro</b>	:	<b>Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA</b>
<b>Asesor</b>	:	<b>Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA</b>

Que, con registro N° 000406, de fecha 31 de octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2023** presentado por el (la) Bach. **EDISON CAZA CHIPANA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2023** presentado por el (la) Bach. **EDISON CAZA CHIPANA**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la UANCV.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

c/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG-2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC/vrch



## HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	14%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%



## Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
<b>HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANE - 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	EDISON CAZA CHIPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45207375
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0000-1247-3620">https://orcid.org/0009-0000-1247-3620</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ELIZABETH VARGAS ONOFRE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29216323
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-6401-9470">https://orcid.org/0000-0001-6401-9470</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6313-4052">https://orcid.org/0000-0002-6313-4052</a>



<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
IIRI de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> PROVINCIA DE HUANCANE  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> HUANCANE  -15.20505, -69.76019  <a href="https://maps.app.goo.gl/6rsWbW6WWxrK8vd8">https://maps.app.goo.gl/6rsWbW6WWxrK8vd8</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 – 2024
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>
- Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CACERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSTGRADO

*Dr. Segundo Ortiz Cansaya*  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EDISON CAZA CHIPANA, identificado con DNI  
Nro. 45207375 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR,

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

“HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ – 2023

”

Asesorado por: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 10 de diciembre del 2024

  
FIRMA (ASESOR)

  
FIRMA (obligatoria)

  
Huella



## **AGRADECIMIENTO:**

A la Escuela de Posgrado Por darme acceso y ofrecerme la posibilidad de avanzar en mi carrera profesional.



## ÍNDICE

ÍNDICE .....	i
INDICE DE TABLAS .....	IV
INDICE DE FIGURAS .....	V
RESUMEN .....	VI
ABSTRACT .....	VII
INTRODUCCIÓN .....	VIII
CAPÍTULO I .....	1
EL PROBLEMA .....	1
1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.2.1 Problema general .....	4
1.2.2 Problemas específicos .....	4
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
1.4.1 Objetivo general .....	7
1.4.2 Objetivos específicos .....	7
1.5 HIPÓTESIS .....	8
1.5.1 Hipótesis general .....	8
1.5.2 Hipótesis específicas .....	8
1.6 VARIABLES .....	9
1.6.1 Variable uno: .....	9
1.6.2 Variable Dos: .....	11
1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	13



CAPÍTULO II .....	15
MARCO TEÓRICO .....	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	15
1.7.1 Antecedentes Nacionales.....	16
1.7.2 Antecedentes Regionales.....	17
1.8 MARCO TEÓRICO.....	19
1.8.1 Habilidades Blandas .....	19
1.8.2 Clima organizacional .....	29
1.9 MARCO CONCEPTUAL .....	35
CAPÍTULO III .....	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	38
3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN .....	38
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.4.1. Población .....	40
3.4.2. Muestra.....	41
3.5. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	42
3.5.1. Técnica del test. ....	42
3.6. INSTRUMENTO.....	43
3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	46
3.7.1. Validez del instrumento .....	46
3.7.2. Confiabilidad del instrumento .....	47



3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	49
CAPÍTULO IV .....	52
RESULTADOS.....	52
4.1 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .....	52
4.1.1 Resultados del objetivo general .....	52
4.1.2 Resultados del objetivo específico 1 .....	54
4.1.3 Resultados del objetivo específico 2 .....	55
4.1.4 Resultados del objetivo específico 3.....	57
4.1.5 Resultados del objetivo específico 4.....	58
4.1.6 Resultados del objetivo específico 5.....	59
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN .....	61
4.1.7 Contrastación de la hipótesis general .....	61
4.2.1 Contrastación de la hipótesis específica 1 .....	63
4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 2.....	63
4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 3.....	65
4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 4.....	66
4.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 5.....	67
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	69
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES .....	75
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS .....	83



## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Variables 1: Habilidades Blandas.....	13
<b>Tabla 2</b> Variables 2: Clima organizacional .....	14
<b>Tabla 3</b> Población de estudio .....	40
<b>Tabla 4</b> Tamaño de muestra por estratos .....	42
<b>Tabla 5</b> Ficha técnica: Cuestionario de habilidades blandas .....	43
<b>Tabla 6</b> Ficha técnica: Cuestionario sobre clima organizacional .....	45
<b>Tabla 7</b> Validez del instrumento: Habilidades blandas .....	46
<b>Tabla 8</b> Validez del instrumento: clima organizacional .....	47
<b>Tabla 9</b> Valor de alfa de Cronbach: Habilidades blandas.....	47
<b>Tabla 10</b> Valor de alfa de Cronbach: clima organizacional.....	47
<b>Tabla 11</b> Prueba de normalidad .....	49
<b>Tabla 12</b> Resultados de habilidades blandas y clima organizacional.....	52
<b>Tabla 13</b> Resultados de adaptabilidad y clima organizacional .....	54
<b>Tabla 14</b> Resultados de responsabilidad y clima organizacional .....	55
<b>Tabla 15</b> Resultados de comunicación asertiva y clima organizacional.....	57
<b>Tabla 16</b> Resultados del desarrollo de los demás y clima organizacional .....	58
<b>Tabla 17</b> Resultados de gestión eficaz de la información y clima organizacional .....	59
<b>Tabla 18</b> Correlación de habilidades blandas y el clima organizacional .....	62
<b>Tabla 19</b> Correlación entre adaptabilidad y clima organizacional.....	63
<b>Tabla 20</b> Correlación entre responsabilidad y clima organizacional.....	64
<b>Tabla 21</b> Correlación comunicación asertiva y clima organizacional .....	65
<b>Tabla 22</b> Correlación desarrollo de los demás y clima organizacional.....	67
<b>Tabla 23</b> Correlación gestión eficaz de la información y clima organizacional.....	68



## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Diseño de la investigación .....	39
<b>Figura 2</b>	Porcentaje entre habilidades blandas y clima organizacional.....	53
<b>Figura 3</b>	Porcentaje de adaptabilidad y clima organizacional .....	54
<b>Figura 4</b>	Porcentaje de responsabilidad y clima organizacional.....	56
<b>Figura 5</b>	Porcentaje de comunicación asertiva y clima organizacional .....	57
<b>Figura 6</b>	Porcentajes de desarrollo de los demás y clima organizacional.....	59
<b>Figura 7</b>	Porcentajes de gestión eficaz de la información y clima organizacional .....	60



## RESUMEN

El objetivo del proyecto de indagación actual es establecer Interconexión entre el entorno organizacional y las habilidades clave que los instructores de secundaria de la Provincia de Huancané, quienes impartirán educación secundaria integrada en 2023, pueden poseer. Este estudio Se aplicó un diseño transversal, no experimental para el análisis. y una hipótesis deductiva con un enfoque cuantitativo. En total, 316 profesores de secundaria participaron en el estudio; 73 de los participantes fueron seleccionados mediante la prueba asincrónica oficializada a través de un análisis proporcional. Se enviaron dos cuestionarios, cada uno con veinte preguntas para cada una de las variables de investigación, a estos profesores. Además, ambos instrumentos fueron sometidos a una revisión experta de la Se aplicará la estadística de alfa de Cronbach para analizar la validez y fiabilidad del contenido El nexo entre el clima organizacional y las destrezas genéricas se evalúa de manera clara, positiva y estadísticamente significativa según los hallazgos del estudio. La prueba no paramétrica de Spearman Rho arrojó una puntuación de 0.778 con un nivel de significancia de bilateral de 0,016 ( $p < 0,05$ ), está correlacionado con esto. Si los líderes educativos tienen un alto nivel de desarrollo de habilidades, esto implica que las instituciones educativas tendrán un ambiente organizacional Democrático y comprometido con todos los integrantes de la comunidad educativa.

**Palabras clave:** habilidades, clima, educación, sistema.



## ABSTRACT

The objective of the current research project is to establish the relationship between the organizational environment and the basic competencies that secondary school teachers in the Province of Huancané, who will teach integrated secondary education in 2023, may possess. This study used a cross-sectional, non-experimental design and a deductive hypothesis with a quantitative approach. In total, 316 secondary school teachers participated in the study; 73 of the participants were selected through the official asynchronous test through a proportional analysis. Two questionnaires, each with twenty questions for each of the research variables, were sent to these teachers. In addition, both instruments were subjected to an expert review of the Cronbach's alpha statistic. The relationship between the organizational climate and generic skills is evaluated in a clear, positive and statistically significant way according to the findings of the study. The non-parametric Spearman Rho test yielded a score of 0.778 with a two-sided significance level of 0.016 ( $p < 0.05$ ), which is correlated with this. If educational leaders have a high level of skill development, this implies that educational institutions will have a democratic organizational environment that is committed to all members of the educational community.

**Keywords:** skills, climate, education, system.



## INTRODUCCIÓN

En un mundo caracterizado por constantes cambios y desafíos cada vez más complejos, el éxito En el entorno formativo y laboral de los profesores no solo depende de conocimientos y acumulación de datos, sino también de la capacidad que tienen los docentes para desenvolverse en un entorno de cambios vertiginosos y de un futuro incierto en su práctica profesional; es en este contexto que las habilidades generales, también conocidas como habilidades interpersonales, sociales o relacionales, se han vuelto esenciales para el crecimiento personal de los docentes, el logro de objetivos profesionales y El establecimiento de un ambiente de trabajo positivo dentro de las instituciones educativas que impulse el desarrollo colaborativo de los estudiantes de nuestra región.

Este estudio tiene como propósito examinar la relación entre el clima organizacional y las competencias clave, dos elementos cruciales que impactan profundamente el desarrollo integral de los estudiantes y en el establecimiento de un ambiente saludable en las instituciones educativas. Estas habilidades, que incluyen la comunicación asertiva, el desarrollo interpersonal, la responsabilidad y El acceso y la administración de la información juegan un papel crucial en las interacciones entre las personas y en sus relaciones mutuas, y son determinantes para el éxito de las organizaciones educativas y la creación de un ambiente organizacional positivo saludable y de confianza.

En un entorno educativo saludable y de buenas relaciones interpersonales, Las habilidades básicas son esenciales no solo El objetivo es fortalecer los lazos entre todos los miembros de la comunidad educativa en



adquirir conocimientos y habilidades académicas de los estudiantes. Esto abarca flexibilidad, responsabilidad, comunicación asertiva, el crecimiento de los demás y el acceso y gestión eficiente de la información. Por lo tanto, el objetivo de este proyecto de investigación es establecer una relación entre el clima organizacional y las competencias fundamentales de los educadores en las instituciones educativas secundarias de la provincia a lo largo de todo el año escolar de la provincia de Huancané.

Cabe mencionar que en esta investigación hemos abordado cuatro En el CAPÍTULO I, se trata la formulación del problema, la cual consiste en presentar la situación problemática, justificarla, definir las variables, formular las hipótesis y operación alizarlas. Discutimos el marco teórico en el Capítulo II, que abarca nuestra metodología de investigación, población y presentación de nuestro trabajo. Discutimos las técnicas y herramientas Recopilación de información en el Capítulo III, analizamos los datos recopilados y luego revisamos los hallazgos y conclusiones. A través de este proyecto de investigación, queremos hacer algún tipo de contribución a la educación de nuestra provincia, región y país..



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1 Exposición de la Situación Problemática

Los importantes progresos científicos y tecnológicos que se están revelando en la actualidad, están inevitablemente transformando los estilos de vida y las interacciones sociales entre las personas; en este siglo XIX se han iniciado grandes cambios, y creo fervientemente que será una constante de aquí en adelante; como ciudadanos de hoy, no debemos perder de vista que estos cambios que se están generando incluso en las relaciones humanas, están provocando una profunda crisis y tenemos la obligación de afrontar con mucho dominio de las habilidades blandas, para perdurar en el tiempo.

Esta investigación Surge de las opiniones compartidas en los corredores De los colegios secundarios de jornada completa de la provincia de Huancané; tales como, que los docentes que conformamos la Instituciones Educativas sólo permanecemos en ella el tiempo estrictamente necesario para no ser sancionados administrativamente, y que muchos Contamos con otros empleos o responsabilidades relacionadas con actividades que tienen escasa o ninguna conexión con el trabajo propiamente dicho académico, se percibe relaciones



interpersonales herméticas y de profunda desconfianza entre docentes y toda la comunidad educativa, la convivencia entre los que conformamos las Instituciones Educativas se restringe cada día más. Frente a ello consideramos que el desarrollo de El desarrollo de aptitudes humanas es irrenunciable en los educadores y es un desafío en la actualidad, debido a diversos problemas de relaciones interpersonales que se presentan dentro de las Instituciones Educativas; por ejemplo, la formación inicial y permanente de los docentes, suelen centrarse en el dominio disciplinar de contenidos académicos o denominadas habilidades duras, dejando de lado las habilidades sociales y emocionales; algunos docentes tienen una mentalidad tradicional en la que consideran que su función principal es impartir conocimientos disciplinares y, muestran mucha resistencia al cambio y no están dispuestos a adoptar enfoques más holísticos que incluyan La mejora de capacidades humanas.

Cabe mencionar también, que las características de las Instituciones Educativas suelen ser muy diversas en términos de antecedentes culturales, socioeconómicos y de habilidades, estas condiciones hacen que sea precarizado el clima organizacional, puesto que es muy fundamental Con el objetivo de mejorar la interacción interpersonal., la calidad educativa y el logro de los Metas educativas de los estudiantes. Sin embargo, existen diversas problemáticas que los docentes enfrentan al intentar mejorar el clima laboral de manera efectiva; por ejemplo, los docentes a menudo tienen una carga de trabajo considerable, que incluye la planificación de clases, la corrección de exámenes y la gestión del aula; esta carga puede limitar el tiempo disponible que tienen para relacionarse entre ellos y conocerse un poco más, lo que hace que se deteriore El ambiente organizativo de las Instituciones Educativas.



La mayoría de educandos pueden percibir que existe un clima organizacional muy autoritario y de profundo hermetismo, esto puede desmotivarlos a la hora de participar en proyectos o actividades para desarrollar las habilidades blandas; muchos docentes desconocen sobre las habilidades blandas y no han recibido capacitación específica sobre el tema, como La comunicación eficaz, la mediación de conflictos y la capacidad de tomar decisiones en grupo, la falta de estas habilidades puede dificultar las buenas relaciones interpersonales; también existe una comunicación interrumpida entre docentes, que es una barrera importante para una convivencia saludable, si no se establecen canales de comunicación claros o si no se comparten de manera efectiva información y recursos el clima organizacional se percibe de manera vertical. Para abordar estas problemáticas, Es crucial que las instituciones educativas fomenten el desarrollo de las competencias blandas y brinden tiempo y recursos para la formación y desarrollo en estas habilidades.

La descripción mencionada anteriormente no se aplica a Los establecimientos educativos secundarios en en el ciclo escolar de todo el año de la provincia de Huancané. Puede haber habido un repentino deterioro en la competencia docente y Una degradación del clima organizacional dentro de las entidades educativas. Por lo tanto, en respuesta al problema mencionado, proponemos nuestro desafío de investigación:



## 1.2 Planteamiento del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?

### 1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Como se relacionan la adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?
- b. ¿Como se relacionan la responsabilidad y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?
- c. ¿Como se relacionan la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?
- d. ¿Como se relacionan el desarrollo de los demás y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?
- e. ¿Como se relacionan la gestión eficaz de la información y clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?



### 1.3 Justificación de la investigación

Nuestro sistema educativo actual está diseñado para minimizar la importancia de las destrezas sociales en la preparación integral de los escolares y maestros de las Instituciones Educativas. No se ha podido integrar en el ecosistema educativo el suficiente despliegue de las buenas prácticas de la obligación, comunicación asertiva, flexibilidad, apoyo al desarrollo de los demás y el manejo eficaz de los datos; en esa preferencia por fomentar las habilidades duras de acumulación de datos, tenemos como resultado una dispersión y hasta ausencia del dominio de las habilidades blandas en generaciones que; luego, paradójicamente, exigimos como parte de la educación para el mundo laboral, incluso, para el comportamiento cívico.

Por ello se requiere que una educación en habilidades blandas deje de ser una aspiración y se transforme en una estrategia nacional.; en donde, sobre todo los docentes que están en contacto con toda la comunidad educativa sean los promotores del dominio de estas habilidades; una gestión educativa que no incorpore con urgencia en nuestros estudiantes una malla curricular que despliegue y reconozca el inmenso valor de las habilidades blandas, estaría fallando en una concepción integral y sistémica del potencial humano; hasta hoy solo hemos estado fomentando una parte del circuito de formación y no de forma integral.

Las habilidades interpersonales son esenciales para la coexistencia armoniosa en todas las áreas de interacción, además de gestionar eficazmente el talento de cada persona. Esto no es solo un punto de vista profesional, sino también un medio para promover una cohesión justa, racional, ética y



cooperativa. Una persona que sea capaz de transmitir eficazmente y mantener una adecuada y respetuosa relación con los demás ve afirmativamente las posibilidades de una sociedad que urge de nuevos mecanismos de diálogo y entendimiento.

Para ello, la educación en habilidades blandas debe dejar de ser marginal o esporádica; hasta hoy todavía es vista, por aquellos que tienen instalado un modelo educativo parcial e incompleto, como algo innecesario y lo imaginan, erradamente como un proceso que vendría por sí solo. Sin embargo, que una persona tenga una ordenada y profunda formación en habilidades blandas, puede modificar para bien las relaciones, incluso en sus inquietantes zonas de conflicto. Desde una capacidad de negociación comprensiva, de liderazgo respetuoso, de creatividad enriquecedora hasta una concepción permanente de trabajar en equipo, este tipo de habilidades si se incorporan desde el inicio de toda la educación, nuestras posibilidades para tener grupos con una eticidad y un compromiso cívico y social se incrementarían exponencialmente.

Las oportunidades de un país, tan contradictorio y querido como el nuestro, para que su futuro sea menos terrible pasa, de nuevo, por quienes la integran. Una educación organizada y sistematizada de valores afirmativos, de una ética vigilante, del desarrollo personal visto no solo como la acumulación de datos y nombres para competir implacablemente, sino también como una búsqueda del bien común en la que la solidaridad, el respeto, la igualdad, la meritocracia sean imprescindiblemente la manera de reconocer el talento y sus inmensas posibilidades de impacto afirmativo.



## 1.4 Objetivos de la investigación

### 1.4.1 Objetivo general

Analiza cómo el entorno laboral y las habilidades genéricas de los profesores de secundaria se relacionan entre sí a lo largo del día académico de la Provincia de Huancané – 2023.

### 1.4.2 Objetivos específicos

- a. Establecer la relación entre el clima organizacional y la flexibilidad de los profesores de secundaria a lo largo del año escolar de la provincia de Huancané – 2023.
- b. Establecer la relación entre la responsabilidad y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.
- c. Establecer la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.
- d. Establecer la relación entre el desarrollo de los demás y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.
- e. Establecer la relación entre la gestión eficaz de la información y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.



## 1.5 Hipótesis

### 1.5.1 Hipótesis general

Las habilidades blandas se relacionan de manera directa significativa con el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.

### 1.5.2 Hipótesis específicas

- a. La adaptabilidad se relaciona de manera directa con el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.
- b. La responsabilidad se relaciona de manera directa con el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.
- c. La comunicación asertiva se relaciona de manera directa con el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.
- d. El desarrollo de los demás se relaciona de manera directa con el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.
- e. La gestión eficaz de la información se relaciona de manera directa con el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.



## 1.6 Variables

### 1.6.1 Variable uno:

**HABILIDADES BLANDAS:** Son destrezas que posibilitan a los individuos comunicarse y relacionarse de manera apropiada con su entorno que lo rodea y le permiten interactuar satisfactoriamente con otras personas, estableciendo una atmósfera de respeto, tolerancia y democracia; en el contexto educativo, esta práctica adecuada de habilidades relacionales facilitan la interacción entre docentes, Estudiantes y toda la comunidad educativa de forma productiva, evitando relaciones interpersonales rípidas entre los actores educativos. Además, el término "habilidades básicas" Hace alusión a un conjunto de cualidades, habilidades, aptitudes y, ante todo, comportamientos que las personas adquieren y se desarrollan a lo largo de sus vidas. Estas habilidades les permiten reaccionar a situaciones específicas en sus vidas profesionales y personales de manera empática, proactiva y asertiva, fomentando relaciones saludables entre todas las partes. Según Goleman (2002), "las habilidades básicas son Un conjunto De capacidades sociales y emocionales que están fuertemente conectadas con la inteligencia emocional y funcionan como un factor clave para que una persona logre el éxito Tanto en su trayectoria profesional como en su vida privada a lo largo de su trayectoria" (p. 227).

Al respecto Castillo, *et al.* (2021), también sostienen que En el sector educativo, sobre todo para los maestros, las habilidades básicas son muy significativas y relevantes ya que proporcionan beneficios incalculables para construir relaciones saludables a lo largo Dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Los maestros que poseen estas habilidades abordan la



comunicación con las personas de una manera única, transformándola en un enfoque bidireccional, horizontal, organizado, operativo, basado en la comprensión, basado en el talento y basado en la acción. Como resultado, estas habilidades mejoran la vida académica, La formación, las interacciones personales, La práctica docente, la resolución de retos, el comportamiento humano y el proceso educativo. que tanta falta nos hace en nuestro país.

Para este estudio, se ha considerado pertinente tener en cuenta la clasificación definida por Goleman (2002), en la que se incluyen aquellas competencias interpersonales globales que están directamente relacionadas Con la labor del docente en las instituciones educativas de nivel secundario, que son relevantes y fundamentales al momentos de establecer las relaciones interpersonales dentro de las instituciones y que sirven para establecer un clima organizacional saludable, positivo, participativo y democrático, por ello Los aspectos que tomaremos en cuenta en este estudio son:

- Dimensión: Adaptabilidad
- Dimensión: Responsabilidad
- Dimensión: Comunicación asertiva
- Dimensión: Desarrollo de los demás
- Dimensión: Acceso y gestión eficaz de la información

La primera La variable, que está relacionada con las habilidades interpersonales, se evaluará mediante una encuesta compuesta por 20 preguntas diseñadas para medir las dimensiones consideradas utilizando una escala de Likert. La encuesta tiene tres niveles, o categorías, y cinco opciones de respuesta: Bajo, medio y alto.



## 1.6.2 Variable Dos:

El clima organizacional es el tipo de atmósfera que existe en las instituciones educativas como resultado de varios factores objetivos y subjetivos que provocan una gran variedad de comportamientos, actitudes y respuestas en los individuos que componen su institución, que pueden ir desde la identificación completa hasta la frustración y el sabotaje del desarrollo organizacional.

El tipo de los valores, comportamientos y creencias de sus miembros—que por definición también son componentes de la cultura laboral—se reflejan en el clima organizacional. Además, Vásquez (2001) lo define como la percepción de los empleados en relación con las relaciones interpersonales que se forman en el trabajo o dentro de un sistema educativo organizacional. El clima organizacional se refiere a las percepciones de los educadores sobre, evalúan y asignan significado a su entorno mientras desarrollan explicaciones para describir, planificar y analizarlo eventos en la institución educativa y así poder identificarse con la institución donde laboran.

En este trabajo de investigación se considera las valoraciones de los empleados sobre el contexto organizacional, que están moldeadas por sus propios valores, comportamientos y opiniones, se denominan clima organizacional. Además, el entorno y los factores individuales afectan las variables de resultado, como la productividad y la satisfacción. Esta definición incluye características organizacionales como el liderazgo, el conflicto, los sistemas de incentivos y penalizaciones, el control y la fiscalización, y los atributos físicos del entorno de la organización.



Los docentes Por tres razones, las personas deberían poder Examinar y evaluar el clima organizacional dentro de su entidad: con el fin de Encontrar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción que conducen a comportamientos negativos hacia la organización; iniciar y mantener un cambio que identifique las áreas específicas que los directores necesitan mejorar concentrar sus acciones e impulsar el monitoreo del progreso de la organización; y para anticipar posibles problemas futuros. Los eventos que ocurren y cómo se relacionan con las percepciones, emociones y acciones constituyen El clima institucional de los maestros que laboran en las instituciones; en ese sentido, para esta investigación se define las siguientes dimensiones que ayudaran a visibilizar nuestra variable clima organizacional:

- Dimensión: Satisfacción laboral
- Dimensión: Relaciones interpersonales
- Dimensión: Autonomía en la toma de decisiones
- Dimensión: Colaboración y apoyo entre trabajadores

Se utilizará un cuestionario compuesto por 20 ítems para evaluar las características del entorno organizacional en las instituciones educativas secundarias. Esta encuesta proporcionará Cinco alternativas de respuesta y clasificaciones o niveles, como una escala de Likert. Malo, Normal y Excelente.



**Tabla 1**

*Variables 1: Habilidades Blandas*

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de valoración	Ítems	Rango
Variable 1 Habilidades Blandas:	1.1. Adaptabilidad	1.1.1. Maneja múltiples demandas de manera creativa y eficaz.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	1, 2,	Bajo: (20-47)  Medio: (48-74)  Alto: (75-100)
		1.1.2. Tiene elasticidad en el pensamiento.		3, 4,	
		1.2. Responsabilidad		1.2.1. Cumple con los compromisos establecidos	
	1.2.2. Tiene adecuada organización y disciplina en el trabajo en equipo.	7, 8,			
	1.3. Comunicación asertiva	1.3.1. Expresa abiertamente distintas ideas de manera respetuosa y tranquila.		9, 10,	
		1.3.2. Escucha activamente a los demás.		11, 12,	
	1.4. Desarrollo de los demás	1.4.1. Identifica las necesidades y fortalezas de los demás.		13, 14,	
		1.4.2. Potencia el logro de los demás integrantes de equipo.		15, 16,	
	1.5. Acceso gestión eficaz de la información.	1.5.1. Gestiona eficazmente la información.		17, 18,	
		1.5.2. Identifica adecuadamente fuentes de información.		19, 20.	

Nota: Rodríguez (2021)



Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Ítems	Rango	
Variable 2 Clima organizacional	2.1. Satisfacción laboral	2.1.1. Motivación del trabajador.		1, 2,	Negativo: (20-47)  Regular: (48-74)  Positivo: (75-100)	
		2.1.2. Estabilidad laboral.		3, 4, 5,		
		2.1.3. Crecimiento profesional.				
		2.1.4. Respeto y reconocimiento.				
	2.2. Relaciones interpersonales	2.2.1. Manejo de conflictos.				6, 7, 8,
		2.2.2. Reciprocidad y confianza.	1. Nunca	9, 10,		
		2.2.3. Sentido de pertenencia.	2. Casi nunca	11, 12,		
	2.3. Autonomía en la toma de decisiones.	2.3.1. Asume funciones con responsabilidad.	3. A veces	13, 14,		
		2.3.2. Exigencias del puesto de trabajo.	4. Casi siempre	15,		
		2.3.3. Participación en la toma de decisiones de la organización.	5. Siempre			
	2.4. Colaboración y apoyo entre trabajadores.	2.4.1. Relaciones recíprocas entre las personas integrantes de la institución.		16, 17,		
		2.4.2. Confianza y lealtad dentro de la organización.		18, 19,		
2.4.3. Solidaridad dentro de la institución.			20.			

Nota: Díaz (2023)



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Rivas (2023), En su estudio, 86 empleados De un servicio médico en Guayaquil. participaron en una entrevista para Analizar el vínculo entre la cultura institucional y las habilidades básicas. Para recopilar datos para este estudio, se utilizaron técnicas de encuesta y cuestionario. Es posible establecer una Conexión Fuerte y estadísticamente significativa entre las dos variables, corroborando la hipótesis de investigación en el proceso, basada en el diseño correlacional-transversal de este estudio no experimental..

Becerra & Bermudez (2020), investigó El ambiente laboral en las bibliotecas universitarias de Bogotá, por ejemplo Cinco áreas se clasificaron: orientación e identidad, recursos y condiciones de trabajo, relaciones laborales, innovación y cambio. El instrumento se administró a 120 empleados de seis bibliotecas distintas, y la metodología empleada fue cuantitativa. Los resultados señalaron un ambiente de trabajo estable, con la categoría de identidad

revelando las deficiencias más notables en el entorno laboral de la biblioteca, específicamente en la alineación de los valores institucionales y la satisfacción con el cargo desempeñado dentro de la organización.

Guerra (2019), realizó un estudio teórico en la ciudad de Bogotá Colombia, que tuvo el objetivo es proporcionar al docente una conceptualización clara fundamentada en un análisis detallado de la literatura de autores clásicos. En consecuencia, es imperativo proporcionar una definición integral del concepto y de cada una de las habilidades blandas. Se exponen las principales prácticas y estrategias que deben fortalecerse en el ámbito de la educación superior para promoverlas. Concluye enfatizando la necesidad de modificar, reformar o actualizar las prácticas pedagógicas para generar un entorno educativo superior enfocado en el desarrollo paralelo del ser humano y el acto.

### **1.7.1 Antecedentes Nacionales**

Aranda & Sebastiani (2022), en su estudio que el objetivo era identificar el vínculo entre el ambiente laboral y las habilidades blandas de los empleados de la institución financiera Barranca. El monografía fue de naturaleza fundamental, transversal y correlacional. Había 220 empleados de instituciones financieras en la población. Con un valor de 0.783, los resultados mostraron una correlación de alta calidad y estadísticamente significativa. Se concluyó que cuando los empleados utilizan sus habilidades básicas de manera efectiva, se observaría un clima organizacional más positivo dentro de la organización.

Huiza (2022) realizó un estudio con el objetivo fue analizar la prevalencia del liderazgo pedagógico y las habilidades de enseñanza en el clima organizacional de los docentes alternativos en educación básica en Lima en



2021. El estudio empleó un diseño cuantitativo básico, no experimental, con un enfoque de correlación causal, involucrando a 142 docentes. Los resultados indicaron que la cultura organizacional de los educadores estaba positivamente correlacionada con las habilidades de enseñanza y el liderazgo de los maestros. El  $R^2$  de Nagelkerke fue de 0.727, lo que indica que el liderazgo docente y las habilidades de enseñanza fueron responsables del 72.7% del clima organizacional.

Pumacayo (2018), investigó las En 2018, se realizó este estudio en el Instituto Técnico Educativo Rafael Loayza Guevara en Arequipa Con la intención de evaluar la conexión entre el clima organizacional de los docentes y sus habilidades básicas. tenía un nivel correlacional descriptivo, era cuantitativa y prácticamente natural, e incluyó Una muestra de 65 docentes permitió confirmar la correlación existente entre el clima organizacional y las habilidades básicas, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.586.

Flores (2021) En 2019, Se desarrolló un estudio sobre la relación entre el entorno laboral y las competencias esenciales en el Municipio de Los Olivos. Este fue un estudio cuantitativo con un enfoque explicativo, un diseño fundamental, no experimental, y un diseño transversal. Se Reveló una correlación significativa entre las habilidades fundamentales y el ambiente laboral del municipio estudiado, como lo indica un coeficiente de correlación de 0.371, utilizando una muestra de 267 empleados.

## 1.7.2 Antecedentes Regionales

Canazas (2019), estudio el grado en que la autoestima de los miembros del profesorado Pertenece a la Escuela Profesional de Administración de la



Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez de Juliaca impacta en el clima organizacional. El estudio Se desarrolló a lo largo del primer semestre del año académico 2017; los hallazgos indicaron que el nivel de autoestima de los profesores tiene un impacto significativo en su cultura organizacional. Esto también muestra los resultados de la prueba chi-cuadrado, que son 61.01 y superiores al valor tabulado de chi-cuadrado  $\chi^2$  de 7.815..

Mamani (2019), en su investigación que tuvo como objetivo Con el fin de establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Melgar en 2017. Este estudio incluyó una muestra y fue de naturaleza cuantitativa, descriptiva y correlacional de 79 trabajadores. Donde el coeficiente de correlacional lineal "r" Basado en un "z" calculado de 7.59 y un "z" tabulado de 1.29, la Una fuerte correlación positiva ( $r=0.86$ ) entre la cultura organizacional y la gestión administrativa sugiere que existe un vínculo fuerte entre ambos.

En el estudio de Ramos (2019), que buscaba determinar Las evaluaciones de los empleados sobre el entorno organizacional en la Unidad Educativa Local de Puno basado en la gestión de la inteligencia emocional, se descubrió Que las valoraciones de los empleados sobre el entorno organizacional estaban relacionadas con la gestión de las habilidades básicas de cada empleado. En consecuencia, se observa una correlación directa entre las variables en investigación.



## 1.8 Marco teórico

### 1.8.1 Habilidades Blandas

Las Las habilidades básicas son competencias sociales e interpersonales que apoyan las relaciones humanas y permiten su desarrollo exitoso en todas las áreas de la vida, incluido el lugar de trabajo y sobre todo en el sector educativo. Las habilidades blandas también denominadas competencias socioemocionales Son el producto de una integración de recursos comunicativos social, como la forma en que uno interactúa con los demás, lo que permite comunicarse y relacionarse eficazmente con los demás.

En A lo largo de este proyecto de investigación, definimos las Se entiende las habilidades blandas como un conjunto de capacidades interpersonales y socioemocionales que están directamente asociadas con la inteligencia emocional y sirven como una herramienta transversal tanto para el éxito personal como profesional, tal como lo describe Gardner (2001) y lo confirma Goleman. (2002). En la misma línea, Rodríguez et al. (2021) describen las Cualidades personales como una colección de comportamientos, valores y emociones. Esta definición es consistente con otros autores que han demostrado una fuerte correlación entre la inteligencia emocional y las habilidades cognitivas. Las habilidades blandas se describen como 'un conjunto de destrezas emocionales o herramientas afectivas que facilitan la regulación del estado emocional de un individuo para promover mejores relaciones personales entre compañeros de clase en el aula, así como para permitir a los individuos compartir habilidades sociales y aprendizaje experiencial en su entorno.' (Huisa, 2022, p. 9).



Se define como Un grupo de competencias innatas y desarrolladas que facultan a un individuo maximizar su propio rendimiento en los ámbitos académico, profesional, ocupacional, emocional, psicológico y personal. Es crucial señalar que estas habilidades complementan otras capacidades que se clasifican como "hard skills" y están vinculadas a La administración del saber y la información en el campo profesional en el que trabaja el individuo, y son asequibles para ser medidos (Rodríguez, *et al.* 2021).

También Jacinto (2023), conceptualizó las habilidades blandas Son comportamientos o prácticas que permiten a un individuo comunicarse de manera asertiva con su entorno y mejorar el rendimiento interpersonal tanto en contextos personales como profesionales. Estas habilidades básicas se conocen como habilidades cognitivas y socioemocionales. La importancia de la interacción y las relaciones con el entorno también es enfatizada por este paradigma. Como resultado, el maestro debe poseer Competencias en pensamiento analítico, creatividad, expresión, resolución de dificultades y trabajo en equipo. Para asegurar el éxito en el mundo profesional, las instituciones educativas deben ahora mejorar el desarrollo de estas habilidades.

Las habilidades blandas se enfocan principalmente en que las personas aprendan a controlar y regular sus emociones, lo que facilita que el sentido común las acerque a confiar más en sí mismas y en sus capacidades, comprendiendo que al tener seguridad en sus emociones, podrán valorar y entender mejor más a las demás personas de su entorno, Dado que es la única manera en que se expresan al exterior, podemos afirmar que 'las emociones y las sensaciones tienen un gran impacto en la capacidad de razonar, ya que



influyen directamente en la vida y la salud mental de las personas, y determinan cómo se manifestará el cerebro tanto interna como externamente (Castro, 2019, p. 5).

Al respecto Guerra (2019), también manifiesta que El término "habilidades básicas" es sinónimo de "El concepto de 'habilidades para la vida' hace referencia a un conjunto de competencias socioemocionales que las personas necesitan para interactuar con los demás y afrontar los desafíos de la vida. En otras palabras, estas habilidades permiten a las personas tomar decisiones, resolver problemas, pensar de manera crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, reconocer las emociones de los demás y construir relaciones saludables con diversas personas en su entorno. Además, es fundamental resaltar que la noción de 'habilidades fundamentales' difiere de las 'habilidades sociales'. Aunque a menudo se asocian, es importante destacar que las habilidades sociales constituyen un conjunto específico de destrezas básicas y se caracterizan por tener la habilidad de aprender, analizar, manejar el tiempo e innovar permanentemente.

Asimismo, Bandura (1977), en su Según la teoría del aprendizaje social, los individuos carecen de un repertorio conductual o habilidades fundamentales, lo que les hace reconocer que han sido adquiridas socialmente; en otras palabras, están dispuestos a ser alimentados y enseñados. Sin embargo, De acuerdo con la misma perspectiva teórica, se indica que las respuestas emocionales también surgen a través de la observación. Este cambio en la forma de pensar sobre la enseñanza y el aprendizaje de habilidades fundamentales es crucial porque reconoce que los medios de comunicación tienen una influencia



en los repertorios psicológicos de las personas, los cuales se desarrollan a través de procesos cognitivos intermedios como la imaginación, la representación y el pensamiento que son esenciales para su desarrollo. Esto sugiere que la teoría del aprendizaje social puede proporcionar un marco teórico dentro del cual el maestros encuentren un terreno común para apoyar y acomodar la necesidad de enseñar habilidades fundamentales directamente que tanta falta hacen en el sistema educativo.

También Guillen (2023), manifiesta que las habilidades fundamentales son esenciales para el desempeño profesional de los docentes en todos los niveles y campos. En consecuencia, es imperativo que todos los educadores reciban formación continua en sus habilidades fundamentales, ya que incluso una educación conceptual excepcional es insuficiente si se descuida el desarrollo personal. Esto se debe a que las habilidades básicas han sido reconocidas durante más de una década como esenciales para el ejercicio adecuado y pleno del deber cívico, el respeto por los derechos humanos y la resolución creativa de conflictos de nuestra vida cotidiana.

Para este estudio, ha sido ventajoso considerar la clasificación de Goleman (2002), que identifica las siguientes habilidades generales que están específicamente asociadas con el éxito de la enseñanza en las instituciones educativas: Capacidad de ajuste, compromiso, intercambio efectivo de información, formación de otros y disponibilidad y organización eficaz de los datos.

### 1.8.1.1 Adaptabilidad

La adaptabilidad es la capacidad de responder eficazmente a situaciones inesperadas y cambios ambientales. Esta habilidad fundamental se refiere a la flexibilidad mental y la capacidad de ajustar el rumbo cuando las circunstancias lo requieren. La adaptabilidad no solo es una habilidad que se desarrolla con el tiempo; también es una actitud que se desarrolla a lo largo de la vida. La capacidad de adaptarse a circunstancias y cambios inesperados es cada vez más valorada tanto por los empleados como por los líderes de todo tipo de organizaciones. Esta habilidad permite tanto a individuos como a equipos superar obstáculos y alcanzar el éxito. Debido a la complejidad del entorno en el que vivimos y trabajamos, así como al acelerado ritmo de cambio, la adaptabilidad se ha convertido en una habilidad crítica en los tiempos modernos. La globalización, los avances tecnológicos y los cambios demográficos han cambiado significativamente la forma en que nos conectamos y relacionamos con los demás. Para sobrevivir y prosperar, las personas y las organizaciones deben adaptarse rápidamente a los cambios rápidos que ocurren. Como resultado, las empresas están buscando cada vez más trabajadores que sean flexibles y capaces de trabajar en entornos desafiantes y dinámicos. (Gomez, 2019).

La adaptabilidad Se ha establecido como una de las destrezas blandas más significativas también en el entorno educativo, esto requiere que los docentes tengan algunas características como la capacidad para ajustarse a los cambios del formato curricular, El deseo de aprender nuevos métodos, estrategias y técnicas, La capacidad de trabajar junto con los colegas y la



capacidad de manejar situaciones desconocidas y de alta presión. Para un maestro, ser flexible significa estar abierto a nuevas ideas y puntos de vista, ser capaz de ver las cosas desde muchos ángulos y ser creativo en la búsqueda de respuestas. Estos maestros flexibles tienen una mente abierta y están dispuestos a aprender y crecer continuamente. Esta habilidad Facilita, mediante el pensamiento flexible que el maestro utiliza para ajustar sus respuestas emocionales a los cambios en curso, que en lugar de ser una barrera se utilizan para generar ideas creativas; Además, permite a las personas actuar de acuerdo con las necesidades actuales, lo que significa que la misma persona gestiona las demandas que surgen en su entorno enfocándose en los aspectos más importantes; presumiblemente, esto se hace de una manera que es coherente con las necesidades de la situación. eficaz (MeManagement, 2023).

En términos de liderazgo, la flexibilidad también es importante; los líderes que son flexibles pueden adaptarse a los cambios en su entorno y guiar a sus equipos a través de ellos. Son capaces de pensar de manera creativa y buscar soluciones novedosas a los desafíos que enfrentan. Los líderes adaptables también son capaces de motivar a su equipo y fomentar un ambiente de trabajo positivo y cooperativo.

### **1.8.1.2 Responsabilidad**

La responsabilidad es la La capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de una acción o decisión libre; una persona responsable asume valores básicos y toma responsabilidad por sus propias decisiones; es capaz de elegir lo que es correcto y rechazar lo que es incorrecto; es capaz de resistir todas las formas de presión; es capaz de reconocer y aceptar sus errores; es



capaz de responder a las preguntas de quienes tienen autoridad; y es capaz de expresar claramente sus opiniones. y escucha a Los demás toman decisiones, planifican y sacrifican su tiempo, mientras ellos definen prioridades, ejercen sus derechos y asumen y cumplen obligaciones, deberes y compromisos. Una persona responsable es proactiva, involucrada y comprometida con los proyectos; en otras palabras, colabora con el bien común, ya sea en su familia o en el trabajo; la libertad y la responsabilidad son dos caras de la misma moneda, y su uso adecuado siempre implica que somos responsables de nuestras acciones porque representamos los intereses y el bienestar de los demás; la resolución de problemas individuales y colectivos depende del esfuerzo de todos, y con nuestro ejemplo, podemos ser agentes de cambio social. (Gomez, 2019).

Es una habilidad que rara vez se discute, pero que es muy valorada; por ejemplo, los maestros que no son responsables de su trabajo serán menos productivos y menos entusiastas. Para demostrar un alto nivel de responsabilidad, un maestro debe demostrar confianza, disciplina, motivación y conciencia en su comportamiento. Aceptar la responsabilidad implica asumir no solo tus propios objetivos, sino también los más significativos. de la institución educativa donde labora (Geovictoria, 2023).

Se puede afirmar también que la responsabilidad individual Se orienta hacia el cumplimiento de responsabilidades y objetivos definidos, a través de una correcta planificación y disciplina; además, incluye aspectos de ética y rectitud. Pero también es importante mencionar el rol de lo que sería La idea de la responsabilidad social es lo que permite que el resto de nuestras habilidades

interpersonales o socioemocionales se dirijan hacia objetivos que beneficien tanto a la comunidad como al individuo. Aunque esta última opción puede proporcionar más beneficios económicos, este principio permite a un estudiante brillante elegir trabajar en un entorno sostenible en lugar de en una industria altamente contaminante. Además, nos permite utilizar nuestras habilidades de negociación y persuasión para el bien común, En ausencia del consentimiento de los demás. La forma más efectiva de promover la responsabilidad social es hacer visibles tanto la vulnerabilidad como el privilegio, enseñando a nuestros estudiantes sobre su papel fundamental en la creación de un mundo mejor y transformando las actividades de compromiso cívico en un objetivo educativo primario en lugar de secundario. (Castro, 2019).

### **1.8.1.3 Comunicación asertiva**

Es esencial poder comunicarse de manera asertiva en cualquier entorno laboral, tanto de forma oral como escrita. Esto permite a las personas trabajar junto a sus compañeros, expresar claramente sus opiniones y construir rápidamente relaciones sólidas con todos los miembros de su entorno. Además, la escucha activa es un elemento crucial de la comunicación que permite a las personas entender los puntos de vista de los demás y reaccionar adecuadamente.. Se puede decir entonces, que la comunicación Permite codificar y decodificar mensajes de manera efectiva, lo que a su vez facilita registrar señales emocionales y, posteriormente, resolver rápidamente situaciones complejas. Como consecuencia, Un buen comunicador posee la habilidad de escuchar atentamente, plantear preguntas pertinentes y adecuadas, mantener la receptividad, entender, abstenerse de interrogar y buscar



sugerencias; se sabe también que, las personas presentan habilidades comunicativas que le permiten Interactuar con los demás utilizando expresiones vocales para transmitir sus pensamientos, sentimientos y deseos, enfatizando los comportamientos involucrados en esta interacción, transmitiendo mensajes precisos y fáciles de entender.. (Whetten & Cameron, 2011).

El lenguaje es inherente; una sola palabra o frase puede interpretarse de diversas maneras dependiendo del tono y el contexto; la comunicación asertiva implica utilizar una variedad de medios escritos y orales para transmitir ideas con precisión y comprender otros puntos de vista. A sola persona que expresa sus opiniones de manera clara y firme, respetando tanto sus propias perspectivas como las de los demás, se considera asertiva. Esto no implica que para ser asertivo, debemos siempre estar de acuerdo con los argumentos expuestos; podemos estar en desacuerdo sin que esto sirva como base para la discusión. Comunicar de manera asertiva es expresar las propias intenciones sin tener en cuenta los sentimientos de los demás. Mediante la comunicación Ser asertivo nos permite comunicar nuestros pensamientos, necesidades y sentimientos en el momento adecuado, de manera correcta y con consideración por los puntos de vista de los demás. Además, nos permite hacer solicitudes, establecer límites, negociar y ser adaptables en las relaciones interpersonales, lo que nos permite trabajar de manera cooperativa dentro de las organizaciones mientras mantenemos una relación de confianza con los demás. Por lo tanto, es crucial guiar nuestros esfuerzos de comunicación para lograr eficazmente los resultados deseados. (Geovictoria, 2023).

#### **1.8.1.4 Desarrollo de los demás**

Consiste en identificar las necesidades, fortalezas y logros de los demás para potenciar el desarrollo de su talento; aquella es digna de ser considerada como facet del maestro o entrenador: los mejores animadores demuestran un interés genuino, empatía y comprensión hacia las personas que están guiando. En este sentido, la confianza es esencial, ya que los anuncios son rechazados cuando el entrenador carece de confianza. Las personas que poseen esta habilidad reconocen y recompensan las virtudes, logros y avances de los demás; brindan críticas constructivas; identifican áreas que requieren mejora; proporcionan orientación; ofrecen consejos; y asignan tareas que mejoran y mantienen el valor de sus habilidades (Castro, 2019).

#### **1.8.1.5 Acceso y gestión eficaz de la información**

Esto se refiere a la capacidad de localizar contenido confiable que pueda ser utilizado de manera precisa y creativa dentro de un marco temporal específico; esto requiere, en toda honestidad, tener acceso a la tecnología para localizar y difundir información. Por lo tanto, los educadores del siglo XXI deben mantenerse a la vanguardia de las tecnologías emergentes de comunicación e información. La capacidad de acceder y gestionar la información de manera efectiva puede definirse como la habilidad para llevar a cabo todas las tareas relacionadas con la adquisición precisa de información para la persona designada en el momento y lugar adecuados, y para coordinar todas estas operaciones para permitir el desarrollo de una acción apropiada. En este contexto, los principales objetivos de la gestión de la información son maximizar el valor y los beneficios del uso de la información, minimizar el costo de



adquisición, procesamiento y uso de la información, establecer la responsabilidad por el uso efectivo, eficiente y económico de la información, y asegurar un suministro continuo de información. (Castro, 2019).

### 1.8.2 Clima organizacional

Debido a su influencia económica y social en muchos sectores, especialmente en la educación, el tema es muy importante. Recientemente se han realizado extensos estudios. Se centra en el estudio de las conductas, interacciones y dinámicas de las personas dentro de los entornos organizacionales en todo el mundo. Los directores que las supervisan deben integrar adecuadamente las diversas culturas, comportamientos y acciones de las personas que operan dentro de los sistemas organizacionales son esenciales para garantizar el funcionamiento eficaz de las instituciones y evitar la aparición de un clima organizacional desfavorable insatisfactorio que impida el crecimiento organizacional.

De acuerdo con Chiavenato (2011), la forma en que las instituciones se comportan está afectada por la estructura administrativa, la mentalidad presente en cada entidad y las condiciones y situaciones. Además, se ve afectada por el entorno externo, los procesos internos y, lo más importante, las personas que trabajan para cada organización. Trabajar dentro de una estructura y cultura organizacional requiere capital humano. Es necesario combinar estos tres elementos críticos para promover un entorno organizacional positivo, cooperativo y adecuado dentro de una organización. tres áreas: competencia, estructura y conducta. Por lo tanto, para comprender las manifestaciones,



características y, en conclusión, los éxitos y fracasos de las organizaciones, es crucial entender su naturaleza y cómo operan.

También Díaz & Vargas, (2021) manifiestan que Las organizaciones están compuestas por individuos en constante cambio que son seres humanos dinámicos que actúan y producen una amplia gama de comportamientos que apoyan el funcionamiento del sistema operativo. Por lo tanto, mantener un clima organizacional positivo dentro de una organización a través de actividades de gestión es esencial, ya que permite el desarrollo de relaciones seguras y armoniosas en todo el sistema organizacional.

El funcionamiento exitoso y adecuado de un sistema organizacional depende de un clima organizacional positivo, cooperativo y dinámico, especialmente en estos tiempos de globalización y cambio, que requieren Líderes que cuentan con las actitudes y competencias adecuadas para administrar eficaz y eficientemente los procesos y procedimientos tanto administrativos como operativos y de crear un buen clima organizacional positivo. Propiciar un buen clima organizacional, requiere generar estrategias innovadoras orientados Para optimizar los patrones de comportamiento y las actitudes de todos los integrantes de la estructura organizacional, resultando de vital relevancia.



en los docentes, aplicar y poner en práctica sus habilidades blandas Para asegurar que los empleados puedan alinearse con los objetivos y metas de la organización, obteniendo así ventajas competitivas y fomentando una estructura más flexible, adaptativa y eficiente perdurables.

Al respecto, Rodríguez (2016), define El clima organizacional es un aspecto significativo en todas las organizaciones, ya que permite determinar con precisión cómo un individuo percibe su entorno laboral, productividad, desempeño y satisfacción dentro de una organización. Esta percepción puede llevar a contribuciones significativas a su trabajo y, a su vez, impactar positivamente en ellos, manteniéndolos motivados para terminar sus tareas y produciendo un alto nivel de bienestar. para las instituciones.

También, Atalaya (2016), El clima organizacional se define como el entorno físico y social en el que los empleados interactúan, reconocen sus valores y principios, se comunican y coordinan entre sí en la búsqueda de metas y objetivos compartidos dentro de la organización. El clima organizacional de las instituciones educativas incluye, entre otras cosas, la infraestructura educativa, los agentes educativos, las herramientas de gestión y los recursos económicos que están interconectados mientras se adhieren a las normas sociales, regulaciones y funciones.. Este entorno ayuda a crear un clima institucional excepcional que facilita proporcionar a nuestros estudiantes una formación académica de alta calidad.

Según Garcia (2009), La esencia de una organización es su clima organizacional, que afecta cómo la ven sus empleados e incluso el mundo



exterior. Esto significa que cada director proyecta su propio desarrollo de habilidades, lo cual es visible en el entorno organizacional. Esta contribución nos recuerda El clima organizacional estará influenciado por las competencias mostradas, influyendo y moldeando el tipo de clima organizacional que existe.

Aburto y Bonales (2011), quienes también discuten el clima organizacional, afirman que cualquier organización se define por su entorno interno o atmósfera psicológica. Se dice Dependiendo de los sentimientos de los participantes, el clima organizacional puede ser positivo o negativo, satisfactorio o insatisfactorio, y está vinculado a su moral y satisfacción. dentro de una organización.

Al final, como ilustra Vázquez (2001), el clima organizacional no es solo el entorno dentro de una organización, sino más bien el resultado de una variedad de factores subjetivos y objetivos que provocan una amplia gama de comportamientos, acciones y reacciones entre los miembros de la organización. Estas reacciones pueden variar desde la identificación completa hasta la frustración y el sabotaje del crecimiento de la organización.

### **1.8.2.1 Satisfacción laboral**

En este sentido, la "satisfacción laboral" se refiere al rango de emociones que los empleados experimentan mientras están en el trabajo. Entre estos se encuentran: un ambiente de trabajo acogedor y colaborativo; condiciones laborales seguras; trato humano; sentido de pertenencia; la capacidad de establecer y alcanzar metas; tareas apropiadas para el puesto; reconocimiento por parte de los superiores; un salario justo; vacaciones y licencias médicas adecuadas; oportunidades de avance profesional; y estabilidad laboral, entre



otras cosas. más agradable, lo cual resulta en un incremento en su productividad. El grado de satisfacción de una persona con su trabajo y el entorno profesional del que forma parte es lo que, en resumen, se refiere el término "satisfacción laboral". En otras palabras, La satisfacción laboral es un estado personal de logro que una persona experimenta en relación con su entorno de trabajo; incluye la percepción del empleado sobre el entorno laboral y su propio desempeño, así como sus expectativas profesionales. (Vázquez, 2001).

También para Garcia, (2009), La percepción subjetiva de una persona sobre la satisfacción laboral la lleva a desarrollar una actitud hacia su trabajo que está influenciada por sus creencias y valores sobre el trabajo que realiza. En este sentido, es esencial ya que está directamente relacionado con el éxito de la organización, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. El factor más significativo es que ayuda a las personas a ver sus trabajos como entornos que mejoran su felicidad en lugar de ser solo obligaciones o un medio para obtener compensación.

### **1.8.2.2 Relaciones interpersonales**

La capacidad de conectarse con otras personas de manera positiva y productiva se conoce como habilidades interpersonales. Una parte de Su evolución radica en la habilidad de identificar nuestras propias emociones y las de los demás, así como gestionarlas al interactuar con otros. Los ejecutivos, encargados de gestionar los recursos humanos en las organizaciones, deben cultivar habilidades interpersonales para asistir a los empleados en su desarrollo profesional y personal, así como para establecer entornos institucionales más adecuados y más motivadores, (Whetten & Cameron, 2011).



Cuando hablamos de relaciones interpersonales, nos referimos a la manera en que dos o más individuos establecen una conexión a través de sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, y así sucesivamente. Se encuentran En diversos entornos habituales, como el núcleo familiar, entre amigos o en el ámbito laboral, resultan esenciales para la comunidad, equipos deportivos, relaciones conyugales y muchos otros, siempre que exista la oportunidad de que dos o más personas interactúen de manera continua.

Además, son parte de la vida humana en un nivel tan profundo que pueden estar regidos por la ley, la costumbre o la tradición. Esto lleva a la formación de una red compleja de grupos sociales y conexiones que constituyen la sociedad en su conjunto. Como resultado, gestionar las relaciones interpersonales es un componente crucial del crecimiento humano.

### **1.8.2.3 Autonomía en la toma de decisiones**

La autonomía es la capacidad de actuar libre e independientemente sin ceder a la presión externa y de acuerdo con los propios intereses, necesidades, principios y valores. Al tomar decisiones y llevarlas a cabo, la autonomía es crucial porque te permite asumir la responsabilidad de los resultados, ya sean positivos o negativos, y reconocer los recursos y las lecciones obtenidas al tomar decisiones y asumir compromisos personales, (Rodríguez, 2016).

Aunque la autonomía y la capacidad no son lo mismo, tienen una relación tensa. El término "autonomía" se utiliza para describir la autogobernanza y la autogestión. Puede aludir a los ámbitos físico y de movimiento, o puede referirse a la libre elección de valores y comportamientos que caracterizan la personalidad única de cada persona. Por otro lado, la capacidad se refiere a la habilidad para



tomar decisiones basadas en ciertas competencias, lo que incluye la consideración, el análisis y la comunicación de las propias elecciones.

#### **1.8.2.4 Colaboración y apoyo entre trabajadores**

El siguiente nivel de trabajo en equipo se logrará a través de la colaboración profesional, que permite a los equipos compartir habilidades, talentos e ideas para alcanzar un objetivo común. Cuando se implementa correctamente, la colaboración en el lugar de trabajo puede tener el potencial de tener un efecto favorable en los sistemas organizacionales; la cooperación puede mejorar la productividad, la creatividad y las relaciones del equipo. Un enfoque colaborativo puede ayudar a su personal a trabajar de manera más creativa, inteligente y eficiente. Trabajar en equipo es esencial porque, cuando se hace bien, puede resultar en recompensas financieras para la organización. Los equipos que colaboran están motivados, son. (Madrigal, 2004).

### **1.9 Marco conceptual**

Habilidades Interpersonales: También conocidas como habilidades sociales, habilidades personales o comportamientos sociales, son rasgos y cualidades que están relacionados con la forma en que las personas se relacionan entre sí con los demás y abordan diversas situaciones en la vida personal y profesional; estas habilidades successo en el trabajo, in las relaciones interpersonales y en la vida en general dependen de estos elementos. En segunda instancia, se trata de las habilidades relacionadas con la forma en que nos conectamos con otras personas; por lo tanto, las habilidades que no se ajustan están profundamente vinculadas a los rasgos y características individuales de cada uno.



La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidos que permiten a un grupo de individuos dirigir todas sus actividades hacia un objetivo común y brindar apoyo para el logro de los objetivos de sus respectivas entidades..

Cultura colaborativa: Se entiende como un tipo de interacción profesional que se establece En la comunidad educativa, los educadores intercambian, analizan y evalúan experiencias, y conjuntamente investigan prácticas pedagógicas dentro de un contexto social e institucional específico, combinando sus fortalezas y trabajando con comunicación asertiva para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Clima El clima organizacional es un reflejo de los valores, comportamientos y creencias de los empleados, quienes lo crean con sus propias acciones. Como resultado, es crucial que un líder educativo contemporáneo esté capacitado en el análisis y diagnóstico de este clima y así poder potenciar y referenciar sus habilidades directivas que le permitan amalgamar la gran diversidad de conductas de sus trabajadores que le permitan establecer un clima organizacional democrático y participativo.

El término "habilidades duraderas," también conocido como "habilidades técnicas" o "capacidades técnicas," se refiere a las habilidades, conocimientos y capacidades específicos que una persona adquiere a través de la educación, la formación y la experiencia práctica en un campo particular. Estas habilidades son cuantificables y generalmente se pueden medir o evaluar de manera objetiva. A diferencia de las habilidades blandas, que se centran en aspectos



interpersonales y comportamentales, las habilidades duras se refieren a capacidades específicas y tangibles.

Institución Educativa: se dice que una Institución Educativa se constituye En el contexto físico y social donde se definirán las interacciones de sus órganos entre sí y con el medio, constituyendo un sistema estructural por sí misma; es considerado como la etapa inicial y más relevante en la gestión de sistemas educativos descentralizados, tanto públicos como privados. Sus objetivos fundamentales son enfocarse en el aprendizaje de los estudiantes y en una educación completa.

Recursos humanos: son el conjunto de todas las personas que trabajan para una empresa o sistema organizativo en una variedad de departamentos y áreas. Debido a sus funciones y destrezas en el manejo de los recursos humanos las organizaciones pueden lograr sus objetivos.

Se entienden como un conjunto de destrezas y conductas que facilitan a las personas relacionarse, expresarse y vincularse de forma eficiente con otros en diferentes escenarios y entornos sociales. Estas capacidades son cruciales para establecer vínculos positivos, trabajar en equipo y manejar desacuerdos., comprender y responder a las emociones de los demás, y lograr una comunicación efectiva.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Método de la investigación

Este estudio emplea la hipótesis como su método deductivo. La construcción de una ley universal y condiciones iniciales basadas en los datos disponibles forman la lógica de este enfoque, que ofrece un punto culminante para el desarrollo de nuestros hallazgos de investigación.

El método de hipótesis deductiva considera las hipótesis como soluciones potenciales a los problemas de investigación, según Hernández et al. (2014). Estas hipótesis se prueban mediante pruebas de impacto, lo que lleva a una conclusión lógica a través de la recopilación de datos, la evaluación, el Diagnóstico diferencial, depuración de hipótesis y resolución definitiva de la investigación.

#### 3.2. Tipo de investigación

Debido a que el objetivo principal es determinar y demostrar el grado de asociación entre las variables del estudio, las habilidades generales y el clima organizacional sin intentar establecer causalidad entre las variables, la

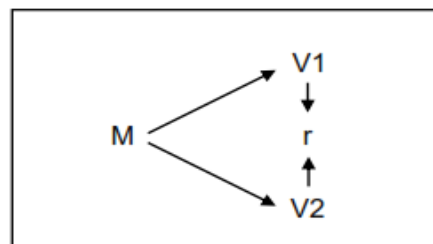
metodología de investigación es básica y correlacional por naturaleza. Antes de cuantificar, analizar y establecer las relaciones entre las variables del estudio, este estudio correlacional primero midió las categorías del estudio para evaluar el grado de asociación entre ellas..

### 3.3. Diseño de la investigación

Nuestra investigación no se basa en transectos, ya que no se realizó una manipulación deliberada de las variables del estudio ni experimentos. En especial, las variables en cuestión fueron analizadas en su estado natural y durante un cierto instante. Además, la investigación se basa en muestras ya que los datos se recopilan en un solo punto en el tiempo, El objetivo de este estudio es describir las variables y analizar sus interrelaciones. de estas en un tiempo determinado.

**Figura 1**

*Diseño de la investigación*



Donde:

V1 = Es la observación de la variable habilidades blandas

V2 = Es la observación de la variable clima organizacional

M = Es la muestra

r = Es el nivel de correlación de ambas variables

### 3.4. Población y muestra de la investigación

#### 3.4.1. Población

Según Tamayo y Tamayo (2003, página "La población es el universo o la totalidad de elementos que están siendo investigados y que comparten una característica común, que es la unidad de análisis en una investigación científica." El propósito de este estudio es caracterizar las variables y analizar sus interrelaciones Educativas Secundarias de la Provincia de Huancané con Educación Integral durante el año académico 2023, según la matriz de asignación de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané:

**Tabla 3**

*Población de estudio*

Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané.	Cantidad de Docentes
IES "CONAVA"	63
IES "Cesar Vallejo"	42
IES "Huatasani"	27
IES "Inchupalla"	27
IES "CONAMIR" Rosaspata	22
IES "Leoncio prado"	22
IES "Sacasco"	20
IES "Taraco"	69
IES "Pusi"	24
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>

Nota: Archivo CAP - Ugel Huancané – 2023

### 3.4.2. Muestra

La dimensión de la muestra para nuestro estudio fue establecida por 73 maestros de toda la población en estudio. Esto se logró mediante el uso de una encuesta basada en probabilidades, en la cual Cada integrante de la población contaba con idéntica oportunidad de ser elegido, y se empleó la siguiente estadística para lograrlo:

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2}{4N(\varepsilon)^2 + Z_{\alpha/2}^2}$$

n = Tamaño de muestra (73)

N = Población (316)

$Z_{\alpha/2}^2$  = Confiabilidad del estudio al 95% (0,95)

$\varepsilon$  = error muestral que se admitirá será de 5% (0,05)

En este sentido, se decidió el proceso para elegir la muestra de 73 profesores, que representaban la mayor diversidad de orígenes posible. Esto se logró utilizando un ajuste que fue proporcional al proceso de muestreo aleatorio. Para obtener estimaciones más precisas, nuestras unidades de análisis se dividieron en seis grupos, que se designaron como N1, N2, N3, N4, N5 y N6. Estos grupos fueron representados por el número de maestros de cada escuela en la Jornada Escolar Completa de la provincia de Huancané. El número de maestros en cada grupo se determina utilizando el muestreo fracción,  $f = n \cdot N_n / N$ , en donde:

f = fracción de muestreo

n = Cantidad total de la muestra

$N_n$  = cantidad total de muestra por estratos

N = población

**Tabla 4***Tamaño de muestra por estratos*

Instituciones Educativas Secundarias con Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané.	Cantidad de Docentes	Tamaño de muestra
IES "CONAVA"	63	15
IES "Cesar Vallejo"	42	10
IES "Huatasani"	27	6
IES "Inchupalla"	27	6
IES "CONAMIR" Rosaspata	22	5
IES "Leoncio prado"	22	5
IES "Sacasco"	20	5
IES "Taraco"	69	15
IES "Pusi"	24	6
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>73</b>

Nota: Archivo CAP - Ugel Huancané – 2023

Tuvimos que crear tantos contenedores etiquetados con números y unidades en cada área definida para seleccionar todos los especímenes para nuestro estudio. Después de eso, se construyó una pared y los contenedores se colocaron dentro de ella. Los contenedores fueron retirados para facilitar la entrada. Tan pronto como se alcanzó el número total de especímenes en cada grupo, las cajas fueron separadas.

### 3.5. Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación

#### 3.5.1. Técnica del test.

La técnica es la herramienta y el procedimiento disponible para los investigadores que nos Facilitó la obtención de datos y orientó el proceso de recolección de información. En este estudio, se empleó el método de encuesta

para recolectar datos, lo que nos brindó información fiable sobre las opiniones de los docentes de la Institución Educativa Secundaria con Jornada Escolar Completa respecto a su clima organizacional y habilidades básicas, así como para probar la hipótesis propuesta en el estudio. Bernal (2006) afirma que una encuesta es "una de las técnicas de recolección de datos más comúnmente utilizadas y se basa en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con la intención de obtener información." de los individuos encuestadas"

### 3.6. Instrumento

Un instrumento es aquel en el que se es una estrategia estructurada para compilar información sobre las variables de la investigación científica; en otras palabras, se usa para medir las variables incluidas en las hipótesis y para registrar datos observables que reflejan bien las variables de la investigación científica. En este proyecto De investigación, se empleó el formulario para recopilar suficientes datos sobre los factores de la investigación científica, el clima organizacional (V2) y las habilidades básicas. (Section V1). El cuestionario estaba compuesto por Un conjunto de preguntas que se organizaron y numeraron en una tabla, junto con una serie de respuestas posibles que se esperaba que proporcionara la encuesta.

El propósito de un cuestionario, según Bernal (2006, p. 237), es recopilar La información requerida y cumplir con los objetivos de una investigación, lo mismo que presentamos en este trabajo de investigación.

#### Tabla 5

*Ficha técnica: Cuestionario de habilidades blandas*

Aspectos	Detalles
Denominación	Cuestionario de habilidades blandas
Autor(es)	Br. Monzón López Elva Rosa
País	Perú
Año	2020
Adaptación	Br. Edison Caza Chipana, fue contextualizado a la realidad de las Instituciones Educativas Secundarias, con Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané.
País	Perú
Año	2023
Aplicación	Colectiva y directa
Tiempo de aplicación	15 minutos
Finalidad	Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades blandas de los docentes de las instituciones en estudio.
Descripción	El formulario está compuesto por 20 preguntas, orientado a los profesores de las instituciones educativas secundarias con Jornada Escolar Completa en la provincia de Huancané.
Escala	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Tabla 6

*Ficha técnica: Cuestionario sobre clima organizacional*

Aspectos	Detalles
Denominación	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor(es)	Br. Diaz Gines Karen Lisset
País	Perú
Año	2023
Adaptación	Br. Edison Caza Chipana, fue contextualizado a la realidad de las Instituciones Educativas Secundarias, con Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané.
País	Perú
Año	2022
Aplicación	Colectiva y directa
Tiempo de aplicación	15 minutos
Finalidad	Determinar el nivel de percepción que tienen los docentes sobre el clima organizacional en sus instituciones.
Descripción	El cuestionario está compuesto por 20 preguntas, dirigido a los maestros de las instituciones educativas secundarias con Jornada Escolar Completa en la provincia de Huancané.
Escala	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

### 3.7. Validez y confiabilidad del instrumento

#### 3.7.1. Validez del instrumento

Elegimos utilizar instrumentos que ya habían sido validados en estudios similares; las dos herramientas de medición utilizadas en estudios previos se ajustaron a cada variable de investigación basándose en las dimensiones e indicadores de las unidades de estudio y se sometieron a validez de contenido mediante el método de juicio de expertos; estos tres expertos evaluaron que cada instrumento cumplía con los requisitos de relevancia, pertinencia y claridad para brindarnos información confiable y útil para nuestra investigación. En este sentido, las siguientes tablas ilustran los resultados de la validación del instrumento:

**Tabla 7**

*Validez del instrumento: Habilidades blandas*

Jueces expertos		Criterios de evaluación				Condición final
Grado	Nombre	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Dr.	Tomas Quispe Gregorio	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Dr.	Manco Hernández Gaby	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Dr.	Lazo Pacheco Luis	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Nota: Monzón (2020)

**Tabla 8***Validez del instrumento: clima organizacional*

Grado	Jueces expertos	Criterios de evaluación				Condición final
		Nombre	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr.	Acosta Ulloa Santiago	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Trelles Ginez Grace	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Carrillo Suarez Ketty	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Nota: Diaz (2023)

### 3.7.2. Confiabilidad del instrumento

El método estadístico de alfa de Cronbach, que se utiliza ampliamente para evaluar la consistencia interna de nuestros instrumentos de investigación, se empleó para evaluar la fiabilidad de los instrumentos médicos que se utilizaron. Para lograr esto, se seleccionó una pequeña muestra de 20 profesores de la Provincia de Huancané, y se anticipó que responderían a ambas preguntas. El objetivo era evaluar el grado de correlación entre los ítems mencionados en el instrumento y demostrar el más alto nivel de fiabilidad para nuestra investigación. Los siguientes resultados se obtuvieron del piloto que se realizó:

**Tabla 9***Valor de alfa de Cronbach: Habilidades blandas*

Variables	Número de ítems	Valor de alfa de Cronbach
Habilidades blandas	20	0,86
Clima organizacional	20	0.88

Nota: elaboración propia

**Tabla 10***Valor de alfa de Cronbach: clima organizacional*



VARIABLES	NÚMERO DE ÍTEMS	VALOR DE ALFA DE CRONBACH
Habilidades blandas	20	0,86
Clima organizacional	20	0,88

Nota: elaboración propia

La fiabilidad de los instrumentos utilizados, determinada por el alfa de Cronbach, es de 0.86 para la variable 1 y 0.88 para la variable 2, como se ilustra en la Tabla 10. Este valor es mayor que 0.8, lo que indica que los instrumentos utilizados para la recolección de datos son altamente confiables. Se entiende que los coeficientes alfa de Cronbach fluctúan entre 0 y 1, con 0 indicando una hipótesis nula y 1 indicando la hipótesis máxima posible.

### 3.8. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Una vez finalizado el proceso de recolección de datos, se utilizó el programa Excel para organizar, combinar y procesar los datos en una base de datos. Se tuvo en cuenta el número de preguntas para cada uno de los factores y dimensiones descritos en nuestra investigación..

Para realizar un análisis descriptivo de los datos recopilados, se utilizaron herramientas estadísticas para establecer límites para cada dimensión. Un programa de hoja de cálculo. Posteriormente, los datos fueron exportados al software estadístico SPSS, teniendo en cuenta el número de ítems para cada dimensión y variable en nuestro estudio.

Se desarrolló un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  y un error permisible del 5% para este proyecto. Se empleó la prueba de ajuste de bondad de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos están distribuidos normalmente., porque son variables cuantitativas continuas y la muestra de nuestro trabajo es mayor a 50 integrantes.

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl.	Sig.
Habilidades blandas	0,332	73	0,001
Clima organizacional	0,182	73	0,021



a. Corrección de la significación de Lilliefors

Es evidente en la Tabla 11 que las variables no siguen una distribución estándar, dado que los valores  $p$  de ambas variables son menores a 0.05. Como consecuencia, poseemos una distribución de datos no paramétrica que nos permite emplear el test de correlación de Spearman para determinar la conexión entre el ambiente organizacional y las variables de competencia en el lenguaje simple.

La hipótesis se probó utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, que evalúa la fuerza de la relación entre las dos variables del estudio y la dirección de la relación. El valor del coeficiente de correlación fluctúa entre -1 y +1; cuando se acerca a cero, la relación entre las dos variables se debilita.

-1 indica que existe una correlación negativa grande y perfecta

- 0,90 a 0,99 indica que existe una correlación negativa muy alta

- 0,70 a 0,89 indica que existe una correlación negativa alta

- 0,40 a 0,69 indica que existe una correlación negativa moderada

- 0,20 a 0,39 indica que existe una correlación negativa baja

- 0,01 a 0,19 indica que existe una correlación negativa muy baja

0 indica que existe una correlación nula

+ 0,01 a 0,19 indica que existe una correlación positiva muy baja

+ 0,20 a 0,39 indica que existe una correlación positiva baja

+ 0,40 a 0,69 indica que existe una correlación positiva moderada

+ 0,70 a 0,89 indica que existe una correlación positiva alta

+ 0,90 a 0,99 indica que existe una correlación positiva muy alta

+1 indica que existe una correlación positiva grande y perfecta



Para evaluar Para verificar si hay correlación entre habilidades blandas y clima organizacional, primero se definieron las hipótesis estadísticas tomando como referencia estas variables de investigación; para ello nos planteamos las hipótesis estadísticas:

$H_0$ : hipótesis nula; no existe relación entre las variables habilidades blandas y clima organizacional.

$H_1$ : hipótesis alterna; si existe relación entre las variables habilidades blandas y clima organizacional.

Para este trabajo de investigación, la regla de decisión para Se utiliza un nivel de confianza del 95% y un error permisible del 5%. En otras palabras, si el valor de  $p$  es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que indica una correlación significativa entre las variables. investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

##### 4.1.1 Resultados del objetivo general

Tabla 12

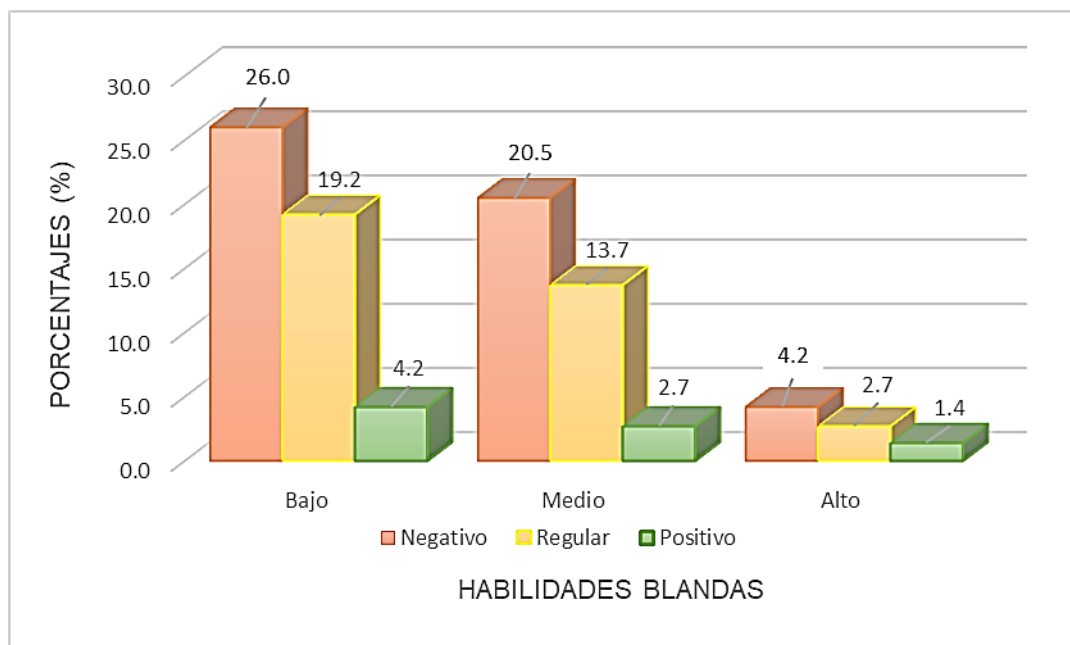
*Resultados de habilidades blandas y clima organizacional*

		Clima organizacional				
			Negativo	Regular	Positivo	Total
<b>Habilidades blandas</b>	Bajo	Recuento	19	14	3	36
		% del total	26,0%	19,2%	4,2%	49,4%
	Medio	Recuento	15	10	2	27
		% del total	20,5%	13,7%	2,7%	36,9%
	Alto	Recuento	5	4	1	10
		% del total	6,8%	5,5%	1,4%	13,6%
<b>Total</b>		Recuento	39	28	6	73
		% del total	53,3%	38,4%	8,2%	100%

Nota: elaboración propia

**Figura: 2**

*Porcentaje entre habilidades blandas y clima organizacional*



Según la Tabla 12 y la Figura 2, el 49.4% de los profesores encuestados tenía un bajo nivel de desarrollo de habilidades básicas. De este grupo, el 26.0% experimentó un clima organizacional negativo, el 19.2% un clima organizacional normal, y solo el 4.2% un clima organizacional positivo. Además, el 36.9% de los docentes encuestados exhiben un nivel moderado de desarrollo de habilidades básicas; el 20.5% de ellos perciben un clima organizacional negativo, el 13.7% un clima organizacional regular y el 2.0% un clima organizacional positivo. En última instancia, el 13.6% de los profesores encuestados mostró un alto nivel de desarrollo de habilidades monoscópicas; de este grupo, el 6.8% experimentó un clima organizacional negativo, el 5.5% un clima organizacional normal y el 1.4% un clima organizacional positivo.

## 4.1.2 Resultados del objetivo específico 1

**Tabla 13**

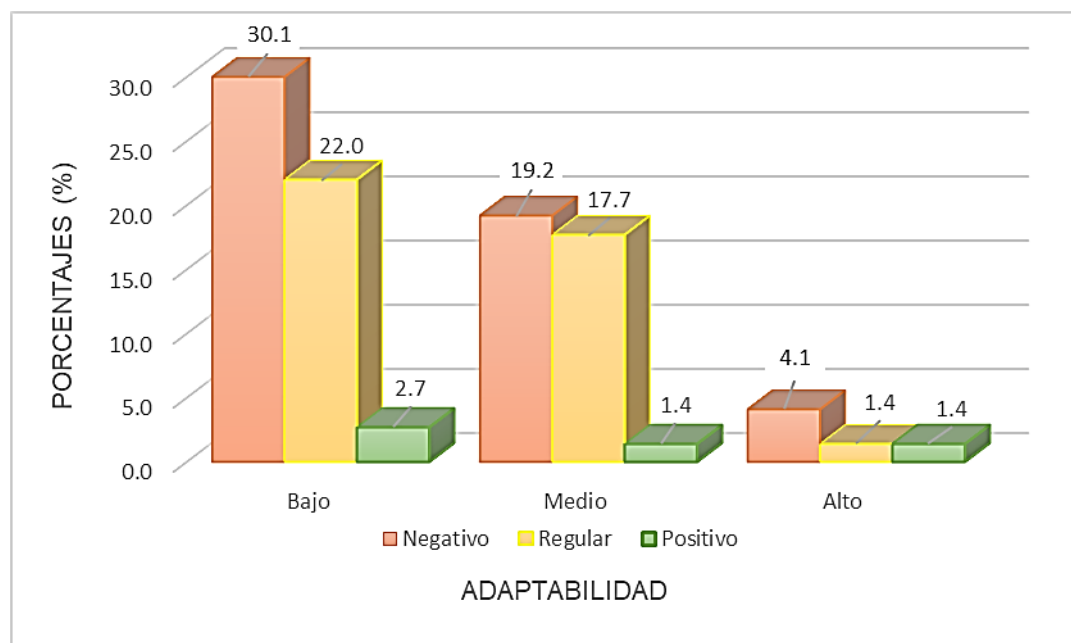
*Resultados de adaptabilidad y clima organizacional*

		Clima organizacional				
			Negativo	Regular	Positivo	Total
<b>Adaptabilidad</b>	Bajo	Recuento	22	16	2	40
		% del total	30,1%	22,0%	2,7%	54,8%
	Medio	Recuento	14	13	1	28
		% del total	19,2%	17,7%	1,4%	38,3%
	Alto	Recuento	3	1	1	5
		% del total	4,1%	1,4%	1,4%	6,9%
<b>Total</b>		Recuento	39	30	4	73
		% del total	53,4%	41,1%	5,5%	100%

Nota: elaboración propia

**Figura 3**

*Porcentaje de adaptabilidad y clima organizacional*



Como se puede apreciar en la tabla 13 y la figura 3.; el 54,8% de los docentes encuestados tienen un bajo nivel de desarrollo de adaptabilidad, donde el 30.1% de los maestros perciben un clima organizacional negativo, el 22.0% perciben un clima organizacional regular, y el 2.7% perciben un clima organizacional positivo; además, el 38.3% de los maestros encuestados tienen un nivel medio de desarrollo de adaptabilidad, donde el 19.2% perciben un clima organizacional negativo. El 1.4% de los profesores encuestados indican un clima organizacional positivo, mientras que el 17.7% de los profesores reportan un clima organizacional normal. Además, el 6.9% de los profesores que participaron en la encuesta tenían un alto nivel de desarrollo de la adaptabilidad, con un 4.1% reportando un clima organizacional negativo, un 1.4% reportando un clima organizacional normal, y un 1.4% reportando un clima organizacional positivo.

#### 4.1.3 Resultados del objetivo específico 2

**Tabla 14**

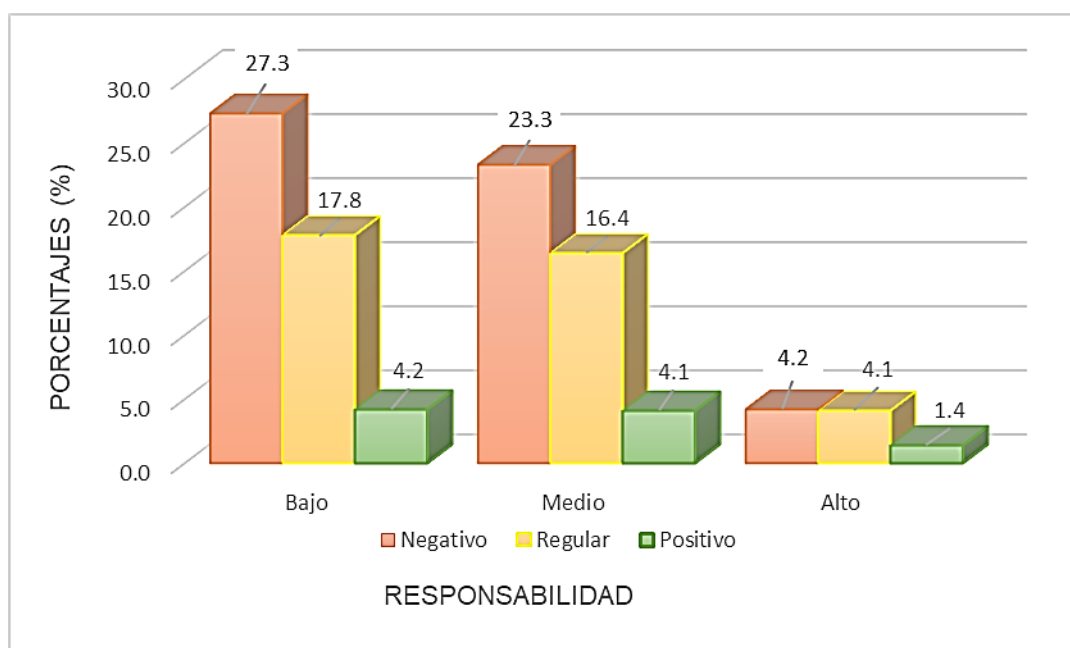
*Resultados de responsabilidad y clima organizacional*

			Clima organizacional			
			Negativo	Regular	Positivo	Total
<b>Responsabilidad</b>	Bajo	Recuento	20	13	3	36
		% del total	27,3%	17,8%	4,2%	49,2%
	Medio	Recuento	17	12	3	32
		% del total	23,3%	16,4%	4,1%	43,8%
	Alto	Recuento	2	2	1	5
		% del total	2,8%	2,8%	1,4%	7,0%
<b>Total</b>		Recuento	39	27	7	73
		% del total	53,4%	37,0%	9,6%	100%

Nota: elaboración propia

### Figura 4

*Porcentaje de responsabilidad y clima organizacional*



Como se ilustra en la Tabla 14 y la Figura 4, el 49.2% de los profesores encuestados tienen un bajo nivel de desarrollo de responsabilidad. De estos, el 27.3% detecta un ambiente organizacional regular, y el 4.2% percibe un clima organizacional positivo. Además, el 43.8% de los profesores encuestados tienen un nivel medio de desarrollo de la responsabilidad, con un 23.3% de ellos experimentando un clima organizacional negativo. Un clima organizacional positivo es reportado por el 4.1% de los docentes encuestados, mientras que el 16.4% de los docentes encuestados, describen un ambiente organizacional regular. Además, el 7.0% de los profesores encuestados informan un alto nivel de desarrollo de la responsabilidad, con un 2.8% informando un clima organizacional negativo, un 2.8% informando un clima organizacional normal y un 1.4% informando un clima organizacional positivo.

### 4.1.4 Resultados del objetivo específico 3

**Tabla 15**

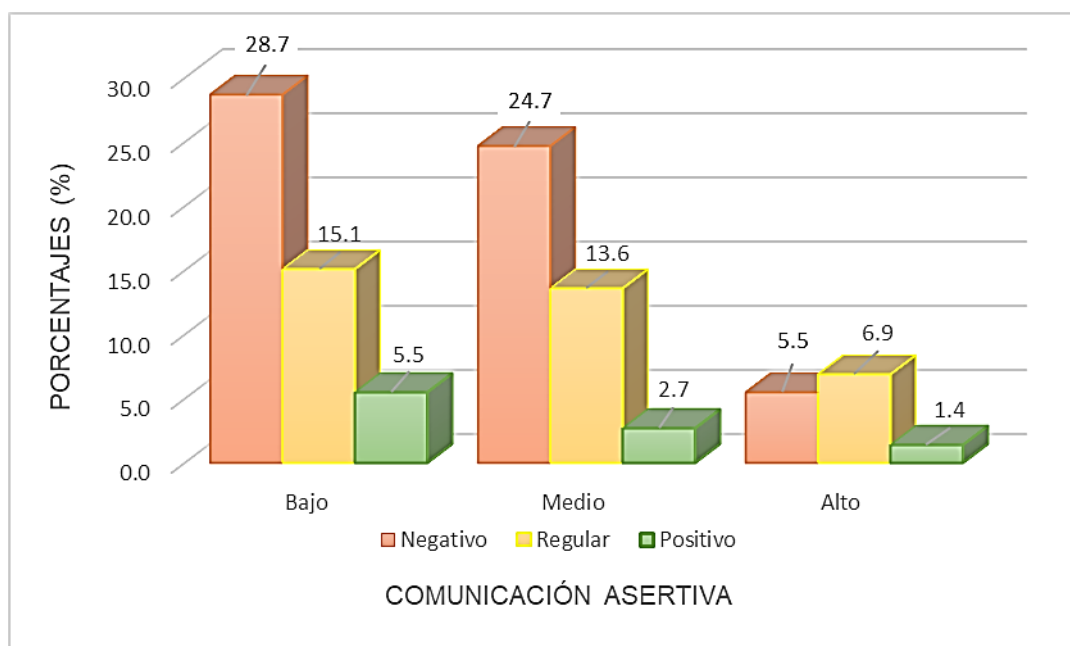
*Resultados de comunicación asertiva y clima organizacional*

		Clima organizacional				
			Negativo	Regular	Positivo	Total
<b>Comunicación asertiva</b>	Bajo	Recuento	21	11	4	36
		% del total	28,7%	15,1%	5,5%	49,3%
	Medio	Recuento	18	10	5	33
		% del total	24,7%	13,6%	6,9%	45,2%
	Alto	Recuento	1	2	1	4
		% del total	1,4%	2,7%	1,4%	5,5%
<b>Total</b>		Recuento	40	23	10	73
		% del total	54,8%	31,5%	13,7%	100%

Nota: elaboración propia

**Figura 5**

*Porcentaje de comunicación asertiva y clima organizacional*



Como La La Tabla 15 y la Figura 5 revelan que el 49.3% de los docentes encuestados presentan un nivel bajo de desarrollo en comunicación asertiva. El 28.7% experimentan un clima negativo en la organización, el 15.1% un clima normal y el 5.5% un clima positivo. Además, una cuarta parte de los profesores encuestados tenía un clima organizacional negativo, y el 45.2% tenía un nivel medio de desarrollo de comunicación asertiva. El 13.6% de los profesores que participan en la encuesta mencionan un clima organizacional regular, mientras que el 6.9% mencionan un clima positivo. Además, el 5.5% de los profesores tienen un alto nivel de desarrollo en comunicación asertiva, con un 1.4% reportando un clima organizacional negativo, un 2.7% un clima normal y un 1.4% un clima positivo.

#### 4.1.5 Resultados del objetivo específico 4

**Tabla 16**

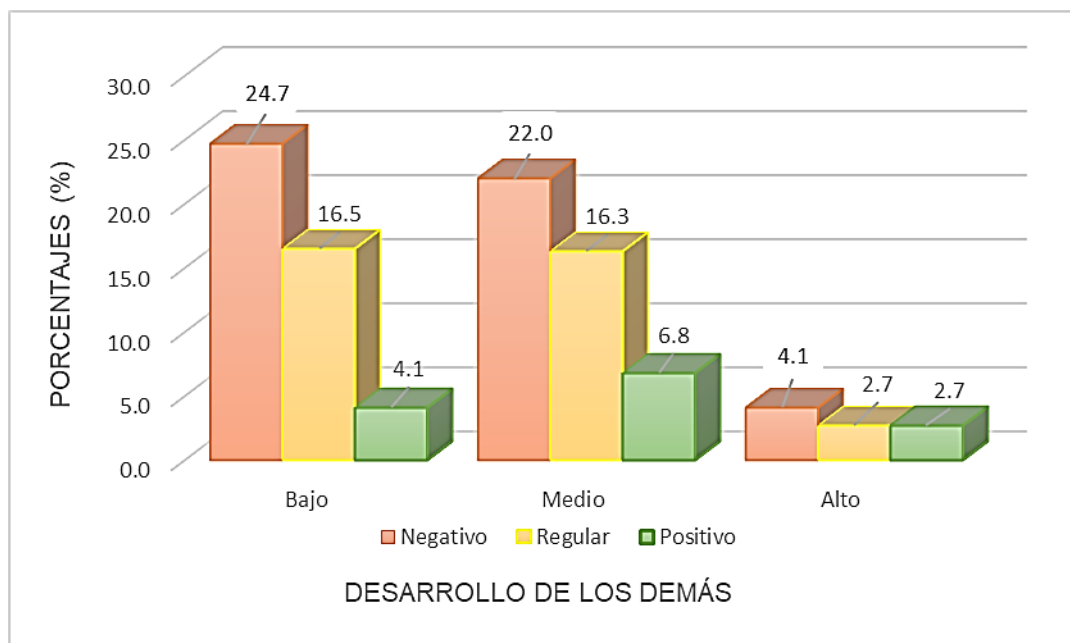
*Resultados del desarrollo de los demás y clima organizacional*

		Clima organizacional			Total	
		Negativo	Regular	Positivo		
Desarrollo de los demás	Bajo	Recuento	18	12	3	33
		% del total	24,7%	16,5%	4,1%	45,2%
	Medio	Recuento	16	12	5	33
		% del total	22,0%	16,3%	6,8%	45,2%
	Alto	Recuento	3	2	2	7
		% del total	4,1%	2,7%	2,7%	9,5%
Total	Recuento	40	23	10	73	
	% del total	50,9%	35,5%	13,6%	100%	

Nota: elaboración propia

**Figura 6**

*Porcentajes de desarrollo de los demás y clima organizacional*



La Tabla 15 y la Figura 5 indican que el 49.3% de los docentes encuestados tienen un bajo nivel de desarrollo en comunicación asertiva. El 28.7% experimentan un clima negativo en la organización, el 15.1% un clima normal y el 5.5% un clima positivo. Además, una cuarta parte de los profesores encuestados tenía Un ambiente organizacional negativo, y el 45.2% presentaba un nivel. medio de desarrollo de comunicación asertiva. El 13.6% de los profesores que participan en la encuesta mencionan un clima organizacional regular, mientras que el 6.9% mencionan un clima positivo. Además, el 5.5% de los profesores tienen un alto nivel de desarrollo en comunicación asertiva, con un 1.4% reportando un clima organizacional negativo, un 2.7% un clima normal y un 1.4% un clima positivo.

### 4.1.6 Resultados del objetivo específico 5

**Tabla 17**

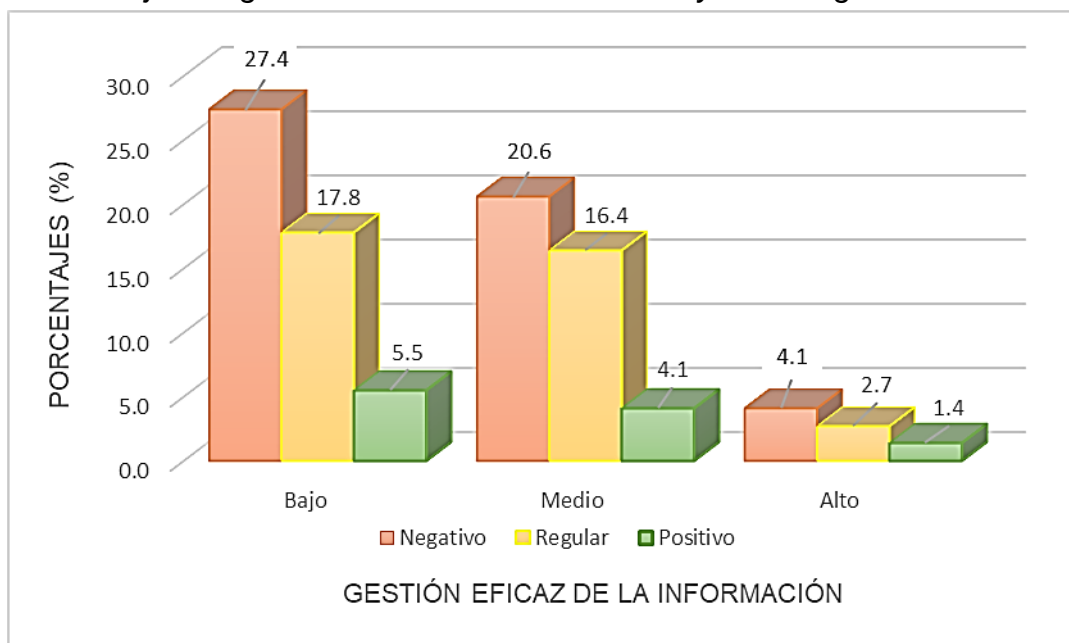
*Resultados de gestión eficaz de la información y clima organizacional*

		Clima organizacional				
			Negativo	Regular	Positivo	Total
<b>Gestión eficaz de la información</b>	Bajo	Recuento	20	13	4	37
		% del total	27,4%	17,8%	5,5%	50,7%
	Medio	Recuento	15	12	3	30
		% del total	20,6%	16,4%	4,1%	41,1%
	Alto	Recuento	3	2	1	6
		% del total	4,1%	2,7%	1,4%	8,2%
<b>Total</b>		Recuento	38	27	8	73
		% del total	52,1%	36,9%	11,0%	100%

Nota: elaboración propia

**Figura 7**

*Porcentajes de gestión eficaz de la información y clima organizacional*



Como se observa Según la Tabla 17 y la Figura 7, el 50.7% de los docentes encuestados tienen un bajo nivel de efectividad en la gestión de la información. De estos, el 27.4% percibe un clima organizacional negativo, el 17.8% Detecta un ambiente organizacional regular y el 5.5% Percibe un ambiente organizacional positivo. Además, el 41.1% de los profesores encuestados



reportan un nivel moderado. de efectividad en la gestión de la información, con un 20.6% de ellos experimentando un clima organizacional negativo. De los profesores encuestados, el 16.4% percibe un clima organizacional regular, mientras que el 4.1% percibe un clima organizacional positivo. Además, el 8.2% exhibe un alto nivel de efectividad en la gestión de la información, con un 4.1% experimentando un clima organizacional negativo, un 2.7% experimentando un clima organizacional regular y un 1.4% experimentando un clima organizacional positivo.

## 4.2 Contrastación de hipótesis de investigación

### 4.1.7 Contrastación de la hipótesis general

$H_0$ : Las habilidades blandas no se relacionan de manera directa y significativa con el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

$H_1$ : Las habilidades blandas sí se relacionan de manera directa y significativa con el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

#### Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0,05$

Si  $p - \text{valor} < \alpha$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ )

Si  $p - \text{valor} > \alpha$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 18***Correlación de habilidades blandas y el clima organizacional*

		Habilidades blandas	Clima organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-
		N	73
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,778*
		Sig. (bilateral)	0,016
		N	73

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

Se utiliza un nivel de confianza del 95% y un error permisible del 5%. En otras palabras, si el valor  $p$  es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que indica una correlación significativa entre las variables.. Esto implica que la promoción de un clima organizacional más apropiado y participativo se facilita mediante el desarrollo de altos niveles de habilidades fundamentales por parte de los docentes. Además, es posible demostrar que el valor La significancia bilateral es  $p = 0.016$ , que es menor que  $\alpha = 0.05$ . Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; en otras palabras, las habilidades generales están directamente y significativamente correlacionadas con el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

### 4.2.1 Contrastación de la hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

$H_1$ : Si existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

#### Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0,05$

Si  $p$  – valor  $< \alpha$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ )

Si  $p$  – valor  $> \alpha$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 19**

*Correlación entre adaptabilidad y clima organizacional*

				Adaptabilidad	Clima organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	de	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,781*
			Sig. (bilateral)	-	0,018
			N	73	73
	Clima organizacional		Coeficiente de correlación	0,781*	1,000
			Sig. (bilateral)	0,018	-
			N	73	73

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

Es evidente En la Tabla 19, el coeficiente de correlación de Spearman es  $\rho = 0.781$ . Este valor implica que existe una correlación directa, favorable y alta entre el clima organizacional en las instituciones educativas y y la adaptabilidad de los docentes. Esto significa que el desarrollo de altos niveles de adaptabilidad entre los docentes fomenta un clima organizacional más apropiado y participativo.

Además, se puede demostrar que el valor de significancia bilateral es  $p = 0.018$ , que es menor que  $\alpha = 0.05$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En otras palabras, existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la flexibilidad de los profesores de secundaria de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

#### 4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre la responsabilidad y el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

$H_1$ : Si existe una relación directa y significativa entre la responsabilidad y el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

#### Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0,05$

Si  $p - \text{valor} < \alpha$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ )

Si  $p - \text{valor} > \alpha$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 20**

*Correlación entre responsabilidad y clima organizacional*

			Responsabilidad	Clima organizacional
<b>Rho de Spearman</b>		Coeficiente de correlación	1,000	0,796*
	Responsabilidad	Sig. (bilateral)	-	0,017
		N	73	73
		Coeficiente de correlación	0,796*	1,000
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,017	-
		N	73	73

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

Se puede ver claramente en la Tabla 20 que el coeficiente de correlación de Spearman es  $\rho = 0.796$ . Este valor implica que existe una correlación directa, positiva y alta entre el clima organizacional de las instituciones educativas y la responsabilidad de los docentes. En otras palabras, el desarrollo de altos niveles de responsabilidad entre los docentes fomenta un clima organizacional más apropiado y participativo. Además, se puede demostrar Por lo tanto, el valor de significancia bilateral es  $p = 0.017$ , que es menor que  $\alpha = 0.05$ . Posteriormente, La hipótesis nula se rechaza, mientras que la hipótesis alternativa se acepta. En otras palabras, hay una relación clara y significativa entre el clima organizacional y el grado de responsabilidad entre los educandos de secundaria en la provincia. de Huancané – 2023.

### 4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

$H_1$ : Si existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

**Tabla 21**

*Correlación comunicación asertiva y clima organizacional*

		Comunicación asertiva	Clima organizacional
	Coeficiente de		
Comunicación asertiva	correlación	1,000	0,820*
	Sig. (bilateral)	-	0,015

Rho de	N	73	73
<b>Spearman</b>	Coeficiente de	0,820*	1,000
Clima	correlación	0,015	-
organizacional	Sig. (bilateral)	73	73

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

El coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.820$  se muestra en la Tabla 21. Este valor sugiere una correlación clara y positiva entre el clima organizacional de las instituciones educativas y el estilo de comunicación asertiva de los docentes; en otras palabras, el desarrollo de altos niveles de comunicación asertiva por parte de los docentes fomenta un clima organizacional más participativo y adecuado; además, podemos ver que El valor de significancia bilateral es  $p = 0.015$ , que es menor que  $\alpha = 0.05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

#### 4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 4

$H_0$ : No hay una relación directa y significativa entre el desarrollo de otros y el clima organizacional entre los docentes de las escuelas secundarias con horarios escolares de tiempo completo en la provincia. de Huancané – 2023.

$H_1$ : Hay una conexión clara y significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de otros en los profesores de secundarias en la provincia de Huancané – 2023.

#### Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0,05$

Si  $p - \text{valor} < \alpha$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ )

Si  $p - \text{valor} > \alpha$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 22***Correlación desarrollo de los demás y clima organizacional*

				Desarrollo de los demás	Clima organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Desarrollo de los demás	Coeficiente de correlación	de	1,000	0,742*
		Sig. (bilateral)		-	0,012
		N		73	73
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	de	0,742*	1,000
		Sig. (bilateral)		0,012	-
				73	73

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

El coeficiente de correlación de Spearman de  $\rho = 0.742$  es visible en la Tabla 22, indicando una correlación directa y de alta calidad Entre las variables y el ambiente organizacional de las instituciones educativas.; esto quiere decir, que el desarrollo de niveles altos del desarrollo de los demás, fomenta un clima organizacional más participativa y adecuada; también se puede apreciar que el valor de significancia bilateral es de  $p = 0,012$  y este valor, el clima organizacional entre los profesores de secundaria con jornada escolar completa y el desarrollo de los demás está relacionado de manera directa y significativa. Como resultado, Se desecha la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.. de la provincia de Huancané – 2023.

#### 4.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 5

$H_0$ : No hay una conexión directa y significativa entre el acceso y la gestión eficiente de la información y el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

H<sub>1</sub>: Si Hay una conexión directa y significativa entre el acceso y la gestión eficiente de la información y el clima organizacional en docentes de instituciones secundarias de jornada escolar completa de la provincia de Huancané – 2023.

### Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0,05$

Si  $p - \text{valor} < \alpha$ , se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>)

Si  $p - \text{valor} > \alpha$ , se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 23**

*Correlación gestión eficaz de la información y clima organizacional*

				Gestión eficaz de la información	Clima organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	de	Gestión eficaz de la información	Coeficiente de correlación	1,000	0,791*
			Sig. (bilateral)	-	0,029
			N	73	73
<b>Rho de Spearman</b>	de	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,791*	1,000
			Sig. (bilateral)	0,029	-
			N	73	73

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

En la Tabla 23, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación de rangos de Spearman es de  $\rho = 0,791$  este valor Podemos ver Que existe una relación directa y favorable entre el ambiente organizacional de las instituciones educativas y el nivel de efectividad en la gestión de la información; es decir, a medida que aumenta la efectividad en la gestión de la información, se fomenta un clima organizacional más participativo y apropiado; además, podemos observar La hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa ya que el valor de significancia bilateral es  $p = 0.029$ , que es menor que  $\alpha = 0.05$ . En otras palabras, existe una relación clara y significativa entre la disponibilidad y



gestión de la información y el clima organizacional entre los educadores en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Huancané – 2023.

### 4.3 Discusión de resultados

Basado en los resultados obtenidos en relación con los objetivos propuestos y la verificación de las hipótesis en nuestra investigación, el 49.4% de los docentes encuestados creen que el desarrollo de habilidades fundamentales en los maestros está en un nivel bajo., lo cual tiene un impacto negativo en el clima organizacional de las instituciones educativas. Además, el 53.3% de los educadores perciben un entorno organizacional caracterizado por la incertidumbre. Además, el coeficiente de correlación de rango de Spearman es 0.778, lo que indica una relación directa fuerte y positiva entre las variables en investigación. Por el contrario, el nivel de significancia bilateral es 0.016, que es menor que  $\alpha = 0.05$ , confirmando así la existencia de una correlación directa y significativa entre las variables; En otras palabras, el desarrollo de habilidades básicas por parte de los docentes resultará en un clima organizacional positivo dentro de las instituciones educativas. Además, existe una mejora positiva entre el clima organizacional de las escuelas secundarias y todas las habilidades fundamentales, como la flexibilidad, la responsabilidad, la comunicación asertiva, El crecimiento interpersonal y la administración eficiente de la información de jornada escolar completa en estudio.

Así, es posible mostrar una similitud significativa con los hallazgos de Aranda & Sebastiani (2022), quienes encontraron que el 61.0% de los encuestados tenía un nivel más bajo de competencia en sus habilidades básicas, lo que llevó a Un ambiente organizacional inadecuado en las instituciones.



Además, reportaron un coeficiente de rangos de 0.783, lo que indica una relación positiva entre las habilidades fundamentales y el ambiente organizacional en las instituciones educativas.. de Lima.

También manifestamos que existe bastante relación Con los descubrimientos reportados por Huisa (2022), quien señaló que el 53,2% de personas encuestadas tienen un nivel bajo del dominio de sus habilidades blandas y como consecuencia no existe un buen clima organizacional; además obtuvo un valor del El coeficiente de rango de 0,651 indica una relación moderadamente positiva entre las variables estudiadas. En consecuencia, es importante destacar que las habilidades interpersonales y todas sus dimensiones son esenciales para lograr el mejor clima organizacional dentro de las instituciones educativas. De esta manera, las competencias básicas de los docentes se convierten en un componente crucial de su crecimiento personal y social.

Cabe mencionar también Esto es similar a los resultados obtenidos por Díaz y Vargas., (2021) quienes concluyeron que el 46,70% de personas encuestadas tienen desarrollado adecuadamente sus habilidades blandas y como consecuencia se percibe un mal Además, Se obtuvo un coeficiente de rango de 0.613, lo que indica una correlación moderada entre el clima organizacional y las habilidades de los empleados del Centro de Salud Durand en 2022. En otras palabras, el clima organizacional siempre mejorará cuando las competencias de los empleados también mejoren de las instituciones.

Ante los hallazgos encontrados en esta investigación, es importante precisar que es imprescindible desarrollar Las competencias sociales en los



profesores, dado que se... convierten en individuos que pueden interactuar eficazmente con su entorno y mejorar el clima organizacional. Es esencial que los educadores desarrollen las habilidades básicas necesarias para construir relaciones positivas con toda la comunidad educativa y esto contribuye a un ambiente de aprendizaje más colaborativo y acogedor; también ayudan a los docentes a comunicarse de manera asertiva que fomenta la empatía y la comprensión con toda la comunidad educativa. El buen desarrollo de El clima organizacional de las instituciones educativas puede verse significativamente influenciado por la falta de habilidades entre los docentes. Un maestro que posea habilidades como el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la creatividad, la adaptabilidad y el liderazgo contribuye a un entorno laboral más armonioso y productivo.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una correlación directa Tal como se evidencia en la Tabla 18 mediante La existencia de una relación está respaldada por la prueba de correlación de Spearman, que arrojó un valor de rho de 0.778 y un valor p de 0.023, que es menor que directa y positiva entre las variables analizadas. En otras palabras, a medida que se incrementa El crecimiento de las habilidades interpersonales de los profesores, las. instituciones educativas tienden a experimentar un entorno organizacional favorable, caracterizado por la cooperación y la colaboración, lo cual favorece el progreso adecuado de la institución.

**Segunda** Hay una clara correlación entre el clima organizacional y la adaptabilidad de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Año de la Integralidad de la Provincia de Huancané en 2023, tales como se evidencia en la Tabla 19. La prueba de correlación de Spearman reportó un coeficiente de rho = 0,781 y un p = 0,018 < 0,05 señala una relación fuerte y positiva entre las variables bajo análisis. Por el contrario, cuando las escuelas aumentan el grado de adaptabilidad de sus maestros, se percibirá un clima organizacional positivo y más acogedor.

**Tercera:** Existe una correlación directa y La responsabilidad y El ambiente organizacional de los profesores en las instituciones educativas. Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané- 2023 se muestran significativamente correlacionados. Según la Tabla 20, la prueba El coeficiente de correlación de



Spearman tiene un valor de  $\rho = 0,796$  y un  $p = 0,017$ , ambos por debajo de  $0,05$ , lo que indica una relación positiva y directa entre las variables del estudio. En términos precisos, tan pronto como que aumenta el grado de responsabilidad entre los docentes, se mantiene un clima organizacional de positividad, solidaridad y cohesión dentro De las instituciones educativas, promoviendo la integración de toda la comunidad escolar.

**Cuarta:** La relación entre el clima y la comunicación asertiva es evidente. Según la Tabla 21, el comportamiento de la comunicación asertiva está directamente relacionado con el clima organizacional entre los docentes de secundaria en el Año Escolar Integral 2023 de la Provincia de Huancané. La prueba de correlación estadística de Spearman arrojó un  $\rho$  de  $0.820$  y un valor  $p$  de  $0.015$ , lo que indica una relación directa y positiva entre las variables estudiadas. Para parafrasear, cuando el nivel aumenta, de comunicación asertiva entre los docentes, se genera un entorno organizacional caracterizado por la positividad, la cooperación y la solidaridad, promoviendo la integración de toda La comunidad escolar y favoreciendo el logro de los objetivos institucionales comunes.

**Quinta:** Hay una relación directa entre el desarrollo de los demás y el ambiente organizacional. La Tabla 22 ilustra el clima organizacional entre los profesores de las Instituciones de Educación Secundaria. Integral en la Provincia de Huancané en 2023. La prueba de correlación de Spearman arrojó El coeficiente de correlación de Spearman es  $0.720$



y el valor  $p$  es 0.012, ambos menores a 0.05, lo que indica una relación directa, positiva y significativa entre las variables en investigación. Esto implica que, a medida que se avanza en el desarrollo profesional de otros educadores dentro de las instituciones educativas se percibirá un clima organizacional participativo, que brinde apertura a cada de sus integrantes.

**Sexta:** Existe una correlación directa Tal Utilizando la prueba de correlación de Spearman, se evaluó la relación entre el clima organizacional y la eficiencia en la gestión de la información por parte de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Completa en la Provincia de Huancané-2023. La tabla 23 presenta el resultado. Este análisis arrojó un valor  $p$  de 0.029, que es menor que 0.05, y un coeficiente  $\rho$  de 0.791, confirmando así una relación directa, positiva y significativa entre las variables bajo investigación. En otras palabras, ha habido un mayor énfasis en la gestión efectiva de la información por parte de los educadores., dentro de las instituciones educativas se percibirá un clima organizacional dinámico y participativo.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** Para establecer un entorno organizativo positivo, prospectivo y participativo dentro Se recomienda que los directores de las instituciones educativas realicen sesiones de capacitación para mejorar las habilidades interpersonales de los docentes que desempeñan sus funciones en las instituciones educativas secundarias.

**Segunda:** A los directores del Ámbito de la competencia de la Unidad de Gestión Educativa Local. de la provincia de Huancané, se llevan a cabo sesiones de formación continua para potenciar habilidades fundamentales, como la adaptabilidad de los educadores, lo que mejora su capacidad para ajustarse a nuevos contextos o situaciones cambiantes. Este factor Es fundamental para afianzar un ambiente organizacional. adecuado de una institución educativa.

**Tercera:** A los docentes, Incluidas En el Plan Anual de Actividades de las Instituciones Educativas. están las frecuentes sesiones pedagógicas que fomentan el desarrollo de la responsabilidad entre toda la comunidad educativa, promoviendo así un sentido de pertenencia a la institución. Como componente clave, la responsabilidad es esencial para crear un clima organizacional positivo saludable y productivo.

**Cuarta:** A los líderes pedagógicos que dirigen las instituciones educativas promover el dialogo haciendo uso de La comunicación efectiva, ya que esta es una destreza clave que posibilita expresar nuestras ideas,



necesidades y emociones de forma clara, directa y respetuosa, sin dañar a los demás ni permitir que nos hieran.

**Quinta:** A los líderes pedagógicos que dirigen las instituciones educativas promover el desarrollo de los demás para coadyubar al establecimiento de un clima organizacional más interactivo, puesto que, Una habilidad esencial que facilita la comunicación es La comunicación efectiva permite transmitir nuestras ideas, necesidades y emociones de forma clara, directa y respetuosa.

**Sexta:** A los líderes pedagógicos que dirigen las instituciones educativas desarrollar talleres de formación continua Para la administración eficiente de la información; por lo tanto, la gestión eficaz de la información es un componente clave para crear un clima organizacional positivo y productivo.



## REFERENCIAS

- Aburto Pineda, H. I., & Bonales Valencia, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, 19(51), 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>
- Aranda Martinez , L. G., & Sebastiani Vasquez , K. D. (2022). Habilidades blandas y clima organizacional. *Tesis de licenciatura*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Atalaya Jamanca, O. F. (2016). Liderazgo del director y el clima institucional del. *posgrado*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5314/Atalaya\\_jo.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5314/Atalaya_jo.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. Canada: Salon Prentice. Obtenido de <https://urlis.net/afow4gos>
- Becerra Marquéz, C. V., & Bermudez Aponte, J. J. (2020). El clima laboral en bibliotecas universitarias. *Artículo de investigación*, 34(84), 19. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v34n84/2448-8321-ib-34-84-59.pdf>
- Canazas Arizaca, G. (2019). *Influencia del nivel de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano Puno]*. Repositorio Institucional, Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10834>



- Castillo Paredes, H. J., Vasquéz Villanueva, S., & Vásquez Campos, S. A. (12 de Diciembre de 2021). Habilidades Blandas y su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo*, 3, 13. Obtenido de <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/63>
- Castro Espinosa, C. R. (2019). Taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente de instituciones secundarias. *Habilidades Blandas y Desempeño Docente*. Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1145>
- Cordero Clavijo, A. M., Córdova Tobar, N. J., & Moreira Sarmiento, M. C. (2018). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Open Journal Systems*, 12(54), 20. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1399>
- Cowonkigfy. (21 de enero de 2023). *Coworking.com*. Obtenido de <https://coworkingfy.com/trabajo-colaborativo/>
- Cueva Flores, L. (2021). Aprendizaje colaborativo y habilidades blandas en estudiantes de cuarto año de la carrera de enfermería de la universidad de Lima. *Educación Superior*. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima.
- Diaz Rojas, A. L., & Vargas Correa, L. F. (2021). Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional: Una revisión bibliográfica. *universidad cooperativa de colombia*, 61.



- Edel Navarro, R., Garcia Santillan, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: Planeta.
- Fishman, D. (2022). *Habilidades blandas a la vena*. Medellín: Hispanic Book.
- Flores Pimentel, A. U. (2021). *Las habilidades blandas y el clima laboral de la municipalidad de los Olivos, año 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio institucional, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28134/Flores%20Pimentel%2c%20Ali%20Uriel.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Garcia Solarte, M. (Julio de 2009). Clima organizacional y su diagnóstico. *Cuadernos de administración*(42), 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gardner, H. (2001). *Teoría de las inteligencias múltiples*. Colombia: Fondo Cultural Económica. Obtenido de <https://www.cesuma.mx/blog/la-teoria-de-las-inteligencias-multiples-de-howard-gardner.html>
- Geovictoria. (3 de enero de 2023). *Geovictoria.com*. Obtenido de <https://urlis.net/b45tcjq4>
- Goleman, D. (2002). *Inteligencia emocional*. Buenos Aires, Argentina: B. Argentina S.A. Obtenido de <https://risbelmagazine.es/teoria-inteligencia-social-daniel-goleman/>
- Gomez Gamero, M. (2019). Habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare*, 11, 5.



- Guerra Baez, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología escolar y educativa*, 11.
- Huisa Garcilazo, O. A. (2022). Habilidades Blandas y aprendizaje colaborativo en estudiantes de secundaria de Comas. *Tesis de maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Jacinto Castro, M. E. (2023). Habilidades blanda y aprendizaje colaborativo en estudiantes de la Universidad de Lima. *Habilidades blandas*. universidad Cesár Vallejo, Lima.
- Madrigal Torres, B. E. (2004). *Habilidades gerenciales y clima organizacional*. Mexico: McGraw. Obtenido de [https://scholar.google.es/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=\\_RJvyikAAAAJ&citation\\_for\\_view=\\_RJvyikAAAAJ:iH-uZ7U-co4C](https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=_RJvyikAAAAJ&citation_for_view=_RJvyikAAAAJ:iH-uZ7U-co4C)
- Mamani Tito, N. L. (2019). *Clima organizacional y gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Melgar [Tesis de maestría, Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez]*. Repositorio Institucional, Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4095>
- MBDD. (14 de Diciembre de 2012). Marco de Buen Desempeño Docente. *Guía para docentes*, pág. 60.
- MelManagement. (3 de Setiembre de 2023). *MelManagement.com*. Obtenido de <https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-adaptabilidad-una-habilidad-clave-para-cualquier-trabajador/>



- Ment. (25 de abril de 2022). *Mentpsicología.com*. Obtenido de <https://mentpsicologia.com/que-es-y-como-implementar-la-interdependencia-positiva/>
- Monzón Lopez, E. R. (2020). Construcción de la escala de habilidades blandas en universitarios del Distrito del Rimac. *Psicometría*. Universidad Cesar valejo, Lima.
- Poma Bonifaz, D. D. (2021). Relación de las habilidades blandas y el rendimiento académico en estudiantes de la carrera profesional de psicología de la Universidad Tecnológica del Perú. *Educación superior*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Pumacayo Quispe, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Politécnico, Arequipa 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]*. Repositorio institucional, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/d8a724fc-9f69-4eb2-8f27-1117b9276f72>
- Quispe Licona, J. M. (2019). Dominio de las habilidades sociales del Director y eficacia docente en colegios de educación secundaria de la Región Madre de Dios. *Administración y gerencia educativa*. Universidad Andina Nestór Caceres Velasquez, Juliaca.
- Racev. (12 de Junio de 2020). *Rracev.com*. Obtenido de <https://urlis.net/dbuz3nzk>



- Ramos Coila, F. A. (2019). *Clima organizacional y manejo de la inteligencia emocional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno [Tesis de maestría, Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez]*. Repositorio institucional, Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4213>
- Rivas Aragundy, J. E. (2023). *Habilidades blandas y clima organizacional de un centro de salud en guayaquil [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123272>
- Rodriguez Siu, J. L., Rodriguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Research Articles*, 10.
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educacion en valores*, 1(25), 88. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. México: Planeta.
- Vázquez Martínez, R. (2001). Clima organizacional en una Institución Educativa Superior. *Tiempo de educar*, 3, 28.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (Vol. 8). Mexico: pearson.



**ANEXOS**

## ANEXO 1

## CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Se está realizando una investigación, que busca relacionar las Habilidades Blandas y el Clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané -2023

**INSTRUCCIONES:**

1. Lea atentamente cada una de las interrogantes y marque con una (X) en los recuadros de cada pregunta lo que Ud. Considere pertinente, según la escala de valoración mostrada.
2. Las respuestas a este cuestionario son totalmente confidenciales y anónimas.
3. Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión sincera es la única respuesta verdadera.

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

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS					
DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Adaptabilidad	1	2	3	4	5
1.1. ¿Eres capaz de adaptarte a situaciones nuevas y cambiantes en beneficio de la consecución de buenos resultados?					
1.2. ¿Brindas soluciones prácticas, sencillas y creativas ante los desafíos que presenta el desarrollo de cada actividad?					
1.3. ¿Adecuas tu metodología de trabajo de acuerdo al contexto, las necesidades y perfil de los estudiantes?					
1.4. ¿Aceptas tareas nuevas y cambio de roles con naturalidad y proactividad en beneficio de la armonía del equipo de trabajo?					



Dimensión 2: Responsabilidad	1	2	3	4	5
1.5. ¿Cumples con los objetivos y metas establecidos en el trabajo?					
1.6. ¿Organizas tu tiempo buscando equilibrio entre tus quehaceres y cuidados personales y tus actividades laborales?					
1.7. ¿Publicas los resultados de las valoraciones del desarrollo de competencias en los plazos establecidos?					
1.8. ¿Cumples con la programación realizada en los plazos determinados?					
Dimensión 3: Comunicación asertiva	1	2	3	4	5
1.9. ¿Envías mensajes claros y concisos a tus estudiantes para realizar una actividad?					
1.10. ¿Utilizas un lenguaje asertivo para la retroalimentación de las tareas y actividades?					
1.11. ¿Tu expresión facial y movimientos gestuales sugieren franqueza, seguridad y espontaneidad?					
1.12. ¿El contenido verbal de tus mensajes es claro, explícito, directo, honesto y respetuoso?					
Dimensión 4: Desarrollo de los demás	1	2	3	4	5
1.13. ¿Logras identificar las necesidades y fortalezas de las demás personas?					
1.14. ¿Muestra interés por la conclusión satisfactoria de sus actividades de las demás personas?					
1.15. ¿Logras motivar el desarrollo de su talento de los demás miembros de tu equipo de trabajo?					
1.16. ¿Formulas preguntas que propicien el razonamiento crítico y reflexivo y permitan a los demás exponer sus argumentos?					



Dimensión 5: Gestión eficaz de la información.	1	2	3	4	5
1.17. ¿Seleccionas de manera pertinente sitios web que enriquezcan el aprendizaje de tus estudiantes?					
1.18. ¿Verificas el contenido de las aulas virtuales teniendo en cuenta aquellos que favorezcan el desarrollo personal de los estudiantes?					
1.19. ¿Actualizas información de los sitios web, teniendo al día las fechas de realización de cada uno de las actividades?					
1.20. ¿Identificas fuentes de información confiables y realizas las citas correspondientes?					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Se está realizando una investigación, que busca relacionar las Habilidades Blandas y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané -2023

### INSTRUCCIONES:

1. Lea atentamente cada una de las interrogantes y marque con una (X) en los recuadros de cada pregunta lo que Ud. Considere pertinente, según la escala de valoración mostrada.
2. Las respuestas a este cuestionario son totalmente confidenciales y anónimas.
3. Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión sincera es la única respuesta verdadera.

TABLA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
2.1. ¿El esfuerzo y la contribución que realizo en el trabajo es reconocido?					
2.2. ¿Considera usted que las condiciones de trabajo son buenas y competitivas?					
2.3. ¿Las políticas adoptadas por tu institución te ayudan en tu crecimiento profesional?					
2.4. ¿Se motivan permanente entre compañeros de trabajo?					
2.5. ¿Te sientes comprometido con los objetivos planteados en tu centro de trabajo?					
Dimensión 2: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
2.6. ¿Cuándo tienes dificultades en el trabajo, sientes apoyo por parte de tus compañeros?					
2.7. ¿Se promueve una comunicación asertiva entre compañeros de trabajo?					
2.8. ¿Las interacciones interpersonales generan confianza entre colegas de tu institución?					



2.9. ¿Se realizan reuniones de trabajo en el marco del respeto y confianza?					
2.10. ¿Las relaciones interpersonales entre docentes son buenas y saludables?					
<b>Dimensión 3: Autonomía en la toma de decisiones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.11. ¿Al iniciar una actividad de trabajo, se delegan responsabilidades y se respetan las decisiones tomadas?					
2.12. ¿Se toman decisiones acertadas y creativas en beneficio de todos los integrantes de la organización?					
2.13. ¿Se establecen horarios para la realización de reuniones y consensuar la toma de decisiones generadas por algunas dificultades surgidas?					
2.14. ¿Se instauran fórmulas de buena organización para el desempeño óptimo de las organizaciones?					
2.15. ¿Los integrantes de la comunidad educativa muestran tolerancia a las críticas y aceptan sugerencias?					
<b>Dimensión 4: Colaboración y apoyo entre trabajadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.16. ¿Generas confianza en tus colegas de tu institución, en el cumplimiento del trabajo asignado?					
2.17. ¿Se da el reconocimiento al esfuerzo y participación activa de los trabajadores?					
2.18. ¿Existe apoyo a los compañeros de trabajo que muestra algunas dificultades en la realización de su tarea asignada?					
2.19. ¿Compartimos recursos, documentos u otros con la finalidad de facilitar la labor de cada integrante?					
2.20. ¿Existe identidad y sentido de pertenencia entre los miembros integrantes del equipo?					

GRACIAS POR PARTICIPAR

**ANEXO 3**

**Matriz de consistencia**

<b>TÍTULO:</b> Habilidades blandas y clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.							
<b>AUTOR:</b> Edison Caza Chipana							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.</p>	Variable 1: Habilidades blandas				
			Dimensiones	Indicadores	Escalas de Valoración	Ítems	Niveles o rangos
			1.1. Adaptabilidad	1.1.1. Maneja múltiples demandas de manera creativa y eficaz.  1.1.2. Demuestra elasticidad en el pensamiento.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	2.1, 2.2, 2.3, 2.4,	Bajo: (20-46)  Medio: (47-73)  Alto: (74-100)



<b>Problemas específicos:</b> a. ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023? b. ¿Como se relaciona la responsabilidad y el clima en docentes de	<b>Objetivos específicos:</b> a. Establecer la relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023. b. Establecer la relación entre la responsabilidad y el clima organizacional en docentes de	<b>Hipótesis específicas:</b> a. La adaptabilidad se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en docentes de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023 b. La responsabilidad se relaciona de manera significativa con el clima	1.2. Responsabilidad	1.2.1. Cumple compromisos y objetivos establecidos. 1.2.2. Tiene adecuada organización y disciplina.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	2.5, 2.6, 2.7, 2.8,	Bajo: (20-46)  Medio: (47-73)  Alto: (74-100)
			1.3. Comunicación asertiva	1.3.1. Expresa abiertamente distintas ideas de manera respetuosa y tranquila. 1.3.2. Comprende de manera mutua y escucha activamente a los demás.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	2.9, 2.10, 2.11, 2.12,	Bajo: (20-46)  Medio: (47-73)  Alto: (74-100)



<p>organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la</p>	<p>Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.</p> <p>c. Establecer la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.</p>	<p>organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023</p> <p>c. La comunicación asertiva se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la</p>	<p>1.4. Desarrollo de los demás.</p>	<p>1.4.1. Identifica las necesidades y fortalezas de los demás.</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	<p>2.13,</p> <p>2.14,</p> <p>2.15,</p> <p>2.16,</p>	<p>Bajo: (20-46)</p> <p>Medio: (47-73)</p> <p>Alto: (74-100)</p>
				<p>1.5.1. Gestiona eficazmente la información</p> <p>1.5.2. Identifica adecuadamente fuentes de información.</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi Siempre</p> <p>5: Siempre</p>	<p>2.17,</p> <p>2.18,</p> <p>2.19,</p> <p>2.20,</p>	<p>Bajo: (20-46)</p> <p>Medio: (47-73)</p> <p>Alto: (74-100)</p>
Variable 2: Clima organizacional							



			Dimensiones	Indicadores	Escalas de valoración	Ítems	Niveles o rangos
<p>Completa de la Provincia de Huancané – 2023?</p> <p>d. ¿Cómo se relaciona el desarrollo de los demás y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?</p>	<p>d. Establecer la relación entre el desarrollo de los demás y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023</p>	<p>Provincia de Huancané – 2023</p> <p>d. El desarrollo de los demás se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en docentes de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023</p>	<p>2.1. Satisfacción laboral</p>	<p>2.1.1. Motivación del trabajador.</p> <p>2.1.2. Estabilidad laboral.</p> <p>2.1.3. Crecimiento profesional.</p> <p>2.1.4. Respeto y reconocimiento.</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	<p>2.1,</p> <p>2.2,</p> <p>2.3,</p> <p>2.4,</p> <p>2.5.</p>	<p>Bajo: (20-46)</p> <p>Medio: (47-73)</p> <p>Alto: (74-100)</p>
				<p>2.2. Relaciones interpersonales</p>	<p>2.2.1. Manejo de conflictos.</p> <p>2.2.2. Reciprocidad y confianza.</p> <p>2.2.3. Sentido de pertenencia.</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	
<p>e. El acceso y gestión eficaz de la información se relaciona de</p>	<p>e. Establecer la relación entre el acceso y gestión eficaz de la información y el clima</p>	<p>e. El acceso y gestión eficaz de la información se relaciona de</p>					



<p>e. ¿Cómo se relaciona el acceso y gestión eficaz de la información y el clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023?</p>	<p>organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.</p>	<p>manera significativa con el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané – 2023.</p>	<p>2.3. Autonomía en la toma de decisiones.</p>	<p>2.3.1. Asume funciones con responsabilidad.</p> <p>2.3.2. Exigencias del puesto de trabajo.</p> <p>2.3.3. Participación en la toma de decisiones de la organización.</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	<p>2.11,</p> <p>2.12,</p> <p>2.13,</p> <p>2.14,</p> <p>2.15.</p>	<p>Bajo: (20-46)</p> <p>Medio: (47-73)</p> <p>Alto: (74-100)</p>
			<p>2.4. Colaboración y apoyo entre trabajadores.</p>	<p>2.4.1. Relaciones recíprocas entre las personas integrantes de la institución.</p> <p>2.4.2. Confianza y lealtad dentro de la organización.</p> <p>2.4.3. Solidaridad dentro de la institución.</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	<p>2.16,</p> <p>2.17,</p> <p>2.18,</p> <p>2.19,</p> <p>2.20.</p>	



Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: básica</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental - transeccional</p>	<p>Población: 316 docentes</p> <p>Muestreo: Aleatorio estratificado por fijación proporcional</p> <p>Tamaño de muestra: 73 docentes</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Bach. Edison Caza Chipana</p> <p>Año: 2023</p> <p>Lugar: Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané.</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Bach. Edison Caza Chipana</p> <p>Año: 2023</p> <p>Lugar: Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané.</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>El análisis descriptivo de esta investigación nos permitirá elaborar tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallarán el comportamiento de las variables y sus dimensiones; así como la representación a través de gráficos estadísticos, que nos permitirán complementar la descripción de las variables de estudio en función de los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación</p> <p>Inferencial:</p> <p>Referente al análisis inferencial de este trabajo de investigación se aplicará la estadística no paramétrica mediante el estadístico de Rho de Spearman para determinar el nivel de correlación que tienen nuestras variables de investigación.</p>



ANEXO 4  
BASE DE DATOS

ENCUES TADOS	V1: HABILIDADES BLANDAS																				V2: CLIMA ORGANIZACIONAL																																
	D1					D2					D3					D4					D5					D1					D2					D3					D4												
	P1	P2	P3	P4	D1V1	P5	P6	P7	P8	D2V1	P9	P10	P11	P12	D3V1	P13	P14	P15	P16	D4V1	P17	P18	P19	P20	D5V1	TOT_V1	P21	P22	P23	P24	D1V2	P26	P27	P28	P29	P30	D2V2	P31	P32	P33	P34	P35	D3V2	P36	P37	P38	P39	P40	D4V2	TOT_V2			
Encues - 1	2	3	2	5	12	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	3	5	5	5	18	4	4	4	5	17	76	4	3	4	2	4	17	4	3	5	3	4	19	4	4	4	5	3	20	4	4	5	4	3	20	76		
Encues - 2	1	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	2	3	11	2	2	3	2	9	4	2	2	1	9	45	3	2	4	2	4	15	3	4	2	2	3	14	3	2	3	4	3	15	2	4	4	2	3	15	59			
Encues - 3	4	4	2	13	5	2	2	3	12	4	5	3	2	14	3	2	3	4	12	5	3	4	2	14	65	3	3	2	4	4	16	3	3	2	2	3	13	2	2	3	3	2	12	3	2	5	3	1	14	55			
Encues - 4	2	4	2	3	11	3	4	2	2	11	3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	4	2	2	4	12	55	3	3	4	3	3	16	5	5	1	3	2	16	4	2	1	2	2	11	3	4	4	2	2	15	58		
Encues - 5	2	3	3	2	10	4	5	2	3	14	3	3	2	2	10	3	3	4	2	12	3	4	4	2	13	59	2	2	1	2	2	9	4	3	2	1	2	12	2	3	1	3	3	12	2	3	3	2	3	13	46		
Encues - 6	3	3	3	3	12	2	4	2	2	10	2	3	3	3	11	1	4	3	4	12	4	3	4	4	15	60	3	3	4	3	3	16	4	4	2	2	3	15	4	4	3	2	2	15	3	4	4	3	2	16	62		
Encues - 7	1	2	2	3	8	2	2	4	5	13	2	3	1	2	8	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17	64	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	1	3	13	54				
Encues - 8	2	3	4	5	14	2	3	3	3	11	2	3	2	3	10	1	3	3	2	9	5	4	4	4	17	61	2	3	2	2	3	12	3	2	2	2	2	11	2	3	2	4	4	15	3	2	4	3	2	14	52		
Encues - 9	2	4	2	4	12	3	3	1	2	9	3	5	5	5	18	5	4	4	4	17	3	2	3	3	11	67	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	1	11	2	3	3	2	2	12	47		
Encues - 10	2	3	1	2	8	3	4	3	2	12	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	49	5	5	3	4	2	19	4	2	1	2	2	11	2	3	2	4	2	13	2	3	3	2	2	12	55		
Encues - 11	2	3	1	4	10	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	3	3	3	3	13	3	2	3	3	12	3	1	9	49	2	2	3	3	2	12	4	2	1	2	3	12	2	3	3	2	13	2	4	3	3	2	14	51
Encues - 12	2	3	4	5	14	1	4	3	4	12	4	3	2	3	12	3	3	2	4	12	2	2	4	3	11	61	3	4	2	4	2	15	4	3	2	4	5	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	63		
Encues - 13	3	2	3	2	10	2	5	3	4	14	2	4	3	2	11	2	2	3	4	11	2	1	4	2	9	55	2	3	4	5	3	17	3	5	3	2	3	16	3	2	2	4	2	13	3	4	2	1	2	12	58		
Encues - 14	3	3	2	2	10	2	3	1	2	8	2	2	3	2	9	2	2	1	3	8	2	3	2	1	8	43	5	5	3	5	5	23	4	5	2	2	3	16	2	4	5	3	5	19	5	3	2	3	4	17	75		
Encues - 15	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11	54	4	3	4	3	5	19	3	3	2	2	3	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	2	3	15	59		
Encues - 16	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	4	4	5	5	18	3	4	3	3	13	3	3	2	1	9	62	3	5	3	2	4	17	5	5	1	2	3	16	3	2	3	2	4	12	4	3	3	2	16	63			
Encues - 17	2	3	2	3	10	1	3	3	2	9	2	4	2	1	9	3	3	2	2	10	2	2	2	1	7	45	3	3	4	3	3	16	3	3	1	2	2	11	3	2	2	3	3	13	3	4	2	2	2	13	53		
Encues - 18	2	1	3	1	7	3	3	1	3	10	4	4	4	5	17	2	1	2	4	9	2	3	4	4	13	56	2	3	2	2	3	12	3	4	2	2	1	12	2	1	2	3	1	9	3	3	2	1	3	12	45		
Encues - 19	3	2	4	2	11	1	3	4	3	11	1	4	3	2	10	4	4	4	5	17	4	2	3	2	11	60	3	2	3	2	11	6	3	2	1	3	13	3	2	1	3	2	11	3	2	2	2	11	46				
Encues - 20	1	2	3	4	10	3	1	3	1	8	1	2	4	3	10	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	47	4	3	4	4	2	17	4	5	3	3	2	17	2	3	2	4	3	14	3	4	3	3	16	64			
Encues - 21	3	2	1	2	8	2	3	2	3	10	3	2	1	2	8	1	3	4	2	10	2	1	2	3	8	44	4	3	3	3	3	16	3	3	2	2	1	11	4	1	3	2	4	14	3	3	2	1	2	11	52		
Encues - 22	3	3	2	10	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	1	3	2	2	8	2	2	4	2	10	46	3	3	2	2	2	12	2	5	2	1	2	12	2	3	3	1	1	10	2	3	2	2	3	12	46			
Encues - 23	3	3	3	3	12	2	5	2	2	11	2	3	3	3	11	1	2	3	4	10	2	1	3	3	9	53	2	3	4	3	2	14	4	3	4	2	3	16	4	4	3	3	2	16	3	2	2	1	2	10	56		
Encues - 24	3	2	2	3	10	2	3	4	5	14	2	3	4	2	11	3	2	2	2	9	3	4	2	3	12	56	3	3	4	4	4	18	4	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	12	3	3	1	2	2	11	55		
Encues - 25	2	3	4	5	14	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	3	5	5	5	18	60	3	5	3	4	3	18	3	5	1	3	3	15	2	3	2	3	3	13	5	3	1	3	15	61			
Encues - 26	1	4	2	1	8	3	3	1	2	9	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17	2	1	2	2	7	59	1	2	1	2	3	9	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	15	2	3	1	2	8	44			
Encues - 27	2	3	1	2	8	4	5	4	4	17	3	2	3	2	10	3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	54	4	5	3	4	4	20	3	5	3	2	2	15	2	3	2	3	2	12	5	3	2	2	14	61			
Encues - 28	2	3	2	4	11	2	2	3	2	10	2	2	3	2	9	4	4	4	5	17	3	3	2	1	9	56	3	4	4	3	4	18	4	2	2	2	3	13	2	3	2	3	2	12	4	4	3	2	16	59			
Encues - 29	2	1	3	1	7	3	3	3	3	12	1	2	1	3	7	2	1	2	4	9	4	4	2	2	12	47	4	3	1	2	3	13	2	2	3	2	1	10	2	1	2	3	3	11	3	1	2	2	10	44			
Encues - 30	3	2	2	2	9	1	2	4	3	10	1	4	3	2	10	2	3	2	1	8	2	3	3	2	10	47	2	2	2	2	4	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	1	11	2	1	2	3	1	9	43		
Encues - 31	1	2	3	4	10	3	2	3	1	9	1	2	4	3	10	1	3	2	4	10	2	1	4	2	9	48	2	3	2	2	3	12	4	3	1	3	2	13	1	1	1	2	2	7	3	2	2	1	3	11	43		
Encues - 32	3	2	1	1	7	2	3	2	3	10	3	2	1	2	8	1	3	4	2	10	2	3	2	3	10	45	4	2	4	4	5	19	3	4	2	2	1	12	4	1	3	2	4	14	2	4	2	2	3	13	58		
Encues - 33	2	3	3	2	10	4	2	3	13	3	3	2	2	10	3	3	4	2	12	2	4	2	2	10	55	3	3	3	3	4	16	3	3	3	1	2	12	2	3	2	3	12	3	3	2	3	13	53					
Encues - 34	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	2	2	3	4	11	2	1	3	3	9	51	2	3	4	3	2	14	4	3	2	2	3	14	4	3	2	2	2	11	3	4	2	1	2	12	51		
Encues - 35	3	2	2	3	10	2	2	4	5	13	2	3	4	2	11	3	2	2	2	9	4	3	2	2	11	54	3	3	3	3	3	16	3	3	1	2	2	12	2	2	2	1	3	10	3	3	4	2	15	53			
Encues - 36	2	3	4	5	14	4	4	4	5	17	2	3	2</																																								



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE  
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS**

**CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS**

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO
- 1.2. TÍTULO
- 1.3. CARGO ACTUAL
- 1.4. GRADO ACADÉMICO

*Segundo Ortiz Corsoya  
Licenciado en Sociología E.P. b  
Directora de la Unidad de Investigación  
DOCTOR ADMINISTRACIÓN*

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

ASPECTOS	CRITERIO A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción		X				
	2. Coherencia interna	X					
	3. Inducción a la respuesta		X				
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	X					
	5. Mide lo que pretende		X				
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de investigación		X				
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X				
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información		X				
	10. Los ítems se deducen de los indicadores	X					
SUB TOTAL		20	24	-	-	-	
TOTAL		44					

Coefficiente de valoración porcentual C = *88%*

III. RECOMENDACIONES:

*Ninguna*

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C≥75%)
- b) Desaprobado (C<75%)

Juliaca, 26 de diciembre del 2023

**CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS**

*Dr. Segundo Ortiz Corsoya*

## ANEXO 1

## CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Se está realizando una investigación, que busca relacionar las Habilidades Blandas y el Clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané -2023

**INSTRUCCIONES:**

1. Lea atentamente cada una de las interrogantes y marque con una (X) en los recuadros de cada pregunta lo que Ud. Considere pertinente, según la escala de valoración mostrada.
2. Las respuestas a este cuestionario son totalmente confidenciales y anónimas.
3. Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión sincera es la única respuesta verdadera.

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

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS					
DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Adaptabilidad	1	2	3	4	5
1.21. ¿Eres capaz de adaptarte a situaciones nuevas y cambiantes en beneficio de la consecución de buenos resultados?					
1.22. ¿Brindas soluciones prácticas, sencillas y creativas ante los desafíos que presenta el desarrollo de cada actividad?					
1.23. ¿Adecuas tu metodología de trabajo de acuerdo al contexto, las necesidades y perfil de los estudiantes?					
1.24. ¿Aceptas tareas nuevas y cambio de roles con naturalidad y proactividad en beneficio de la armonía del equipo de trabajo?					



Dimensión 2: Responsabilidad	1	2	3	4	5
1.25. ¿Cumples con los objetivos y metas establecidos en el trabajo?					
1.26. ¿Organizas tu tiempo buscando equilibrio entre tus quehaceres y cuidados personales y tus actividades laborales?					
1.27. ¿Publicas los resultados de las valoraciones del desarrollo de competencias en los plazos establecidos?					
1.28. ¿Cumples con la programación realizada en los plazos determinados?					
Dimensión 3: Comunicación asertiva	1	2	3	4	5
1.29. ¿Envías mensajes claros y concisos a tus estudiantes para realizar una actividad?					
1.30. ¿Utilizas un lenguaje asertivo para la retroalimentación de las tareas y actividades?					
1.31. ¿Tu expresión facial y movimientos gestuales sugieren franqueza, seguridad y espontaneidad?					
1.32. ¿El contenido verbal de tus mensajes es claro, explícito, directo, honesto y respetuoso?					
Dimensión 4: Desarrollo de los demás	1	2	3	4	5
1.33. ¿Logras identificar las necesidades y fortalezas de las demás personas?					
1.34. ¿Muestra interés por la conclusión satisfactoria de sus actividades de las demás personas?					
1.35. ¿Logras motivar el desarrollo de su talento de los demás miembros de tu equipo de trabajo?					
1.36. ¿Formulas preguntas que propicien el razonamiento crítico y reflexivo y permitan a los demás exponer sus argumentos?					



Dimensión 5: Gestión eficaz de la información.	1	2	3	4	5
1.37. ¿Seleccionas de manera pertinente sitios web que enriquezcan el aprendizaje de tus estudiantes?					
1.38. ¿Verificas el contenido de las aulas virtuales teniendo en cuenta aquellos que favorezcan el desarrollo personal de los estudiantes?					
1.39. ¿Actualizas información de los sitios web, teniendo al día las fechas de realización de cada uno de las actividades?					
1.40. ¿Identificas fuentes de información confiables y realizas las citas correspondientes?					

GRACIAS POR PARTICIPAR.



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR



## ANEXO 1

### CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Se está realizando una investigación, que busca relacionar las Habilidades Blandas y el Clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané -2023

### INSTRUCCIONES:

1. Lea atentamente cada una de las interrogantes y marque con una (X) en los recuadros de cada pregunta lo que Ud. Considere pertinente, según la escala de valoración mostrada.
2. Las respuestas a este cuestionario son totalmente confidenciales y anónimas.
3. Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión sincera es la única respuesta verdadera.

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

VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS					
DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Adaptabilidad	1	2	3	4	5
1.41. ¿Eres capaz de adaptarte a situaciones nuevas y cambiantes en beneficio de la consecución de buenos resultados?					
1.42. ¿Brindas soluciones prácticas, sencillas y creativas ante los desafíos que presenta el desarrollo de cada actividad?					
1.43. ¿Adecuas tu metodología de trabajo de acuerdo al contexto, las necesidades y perfil de los estudiantes?					
1.44. ¿Aceptas tareas nuevas y cambio de roles con naturalidad y proactividad en beneficio de la armonía del equipo de trabajo?					
Dimensión 2: Responsabilidad	1	2	3	4	5
1.45. ¿Cumples con los objetivos y metas establecidos en el trabajo?					



1.46. ¿Organizas tu tiempo buscando equilibrio entre tus quehaceres y cuidados personales y tus actividades laborales?					
1.47. ¿Publicas los resultados de las valoraciones del desarrollo de competencias en los plazos establecidos?					
1.48. ¿Cumples con la programación realizada en los plazos determinados?					
<b>Dimensión 3: Comunicación asertiva</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.49. ¿Envías mensajes claros y concisos a tus estudiantes para realizar una actividad?					
1.50. ¿Utilizas un lenguaje asertivo para la retroalimentación de las tareas y actividades?					
1.51. ¿Tu expresión facial y movimientos gestuales sugieren franqueza, seguridad y espontaneidad?					
1.52. ¿El contenido verbal de tus mensajes es claro, explícito, directo, honesto y respetuoso?					
<b>Dimensión 4: Desarrollo de los demás</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.53. ¿Logras identificar las necesidades y fortalezas de las demás personas?					
1.54. ¿Muestra interés por la conclusión satisfactoria de sus actividades de las demás personas?					
1.55. ¿Logras motivar el desarrollo de su talento de los demás miembros de tu equipo de trabajo?					
1.56. ¿Formulas preguntas que propicien el razonamiento crítico y reflexivo y permitan a los demás exponer sus argumentos?					
<b>Dimensión 5: Gestión eficaz de la información.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.57. ¿Seleccionas de manera pertinente sitios web que enriquezcan el aprendizaje de tus estudiantes?					



1.58. ¿Verificas el contenido de las aulas virtuales teniendo en cuenta aquellos que favorezcan el desarrollo personal de los estudiantes?					
1.59. ¿Actualizas información de los sitios web, teniendo al día las fechas de realización de cada uno de las actividades?					
1.60. ¿Identificas fuentes de información confiables y realizas las citas correspondientes?					

GRACIAS POR PARTICIPAR.



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE  
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS**

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**



## **ANEXO 2**

### **CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Se está realizando una investigación, que busca relacionar las Habilidades Blandas y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané -2023

#### **INSTRUCCIONES:**

1. Lea atentamente cada una de las interrogantes y marque con una (X) en los recuadros de cada pregunta lo que Ud. Considere pertinente, según la escala de valoración mostrada.
2. Las respuestas a este cuestionario son totalmente confidenciales y anónimas.
3. Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión sincera es la única respuesta verdadera.

TABLA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
2.21. ¿El esfuerzo y la contribución que realizo en el trabajo es reconocido?					
2.22. ¿Considera usted que las condiciones de trabajo son buenas y competitivas?					
2.23. ¿Las políticas adoptadas por tu institución te ayudan en tu crecimiento profesional?					
2.24. ¿Se motivan permanente entre compañeros de trabajo?					
2.25. ¿Te sientes comprometido con los objetivos planteados en tu centro de trabajo?					
Dimensión 2: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
2.26. ¿Cuándo tienes dificultades en el trabajo, sientes apoyo por parte de tus compañeros?					
2.27. ¿Se promueve una comunicación asertiva entre compañeros de trabajo?					
2.28. ¿Las interacciones interpersonales generan confianza entre colegas de tu institución?					
2.29. ¿Se realizan reuniones de trabajo en el marco del respeto y confianza?					
2.30. ¿Las relaciones interpersonales entre docentes son buenas y saludables?					
Dimensión 3: Autonomía en la toma de decisiones	1	2	3	4	5



2.31. ¿Al iniciar una actividad de trabajo, se delegan responsabilidades y se respetan las decisiones tomadas?					
2.32. ¿Se toman decisiones acertadas y creativas en beneficio de todos los integrantes de la organización?					
2.33. ¿Se establecen horarios para la realización de reuniones y consensuar la toma de decisiones generadas por algunas dificultades surgidas?					
2.34. ¿Se instauran fórmulas de buena organización para el desempeño óptimo de las organizaciones?					
2.35. ¿Los integrantes de la comunidad educativa muestran tolerancia a las críticas y aceptan sugerencias?					
<b>Dimensión 4: Colaboración y apoyo entre trabajadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.36. ¿Generas confianza en tus colegas de tu institución, en el cumplimiento del trabajo asignado?					
2.37. ¿Se da el reconocimiento al esfuerzo y participación activa de los trabajadores?					
2.38. ¿Existe apoyo a los compañeros de trabajo que muestra algunas dificultades en la realización de su tarea asignada?					
2.39. ¿Compartimos recursos, documentos u otros con la finalidad de facilitar la labor de cada integrante?					
2.40. ¿Existe identidad y sentido de pertenencia entre los miembros integrantes del equipo?					

GRACIAS POR PARTICIPAR



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE  
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS**

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO  
1.2. TÍTULO : LICENCIADA EN OBSTETRICIA  
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

ASPECTOS	CRITERIO A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna	X					
	3. Inducción a la respuesta		X				
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante		X				
	5. Mide lo que pretende	X					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de investigación	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X				
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información		X				
	10. Los ítems se deducen de los indicadores	X					
SUB TOTAL		30	16	-	-	-	
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual C = 92%

III. RECOMENDACIONES:

Ninguna

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C $\geq$ 75%)   
b) Desaprobado (C<75%)

Juliaca, 28 de diciembre del 2023

Dra. Sandra Alejandra Fernandez Macedo  
DNI: 01309221

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Se está realizando una investigación, que busca relacionar las Habilidades Blandas y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Huancané -2023

#### INSTRUCCIONES:

1. Lea atentamente cada una de las interrogantes y marque con una (X) en los recuadros de cada pregunta lo que Ud. Considere pertinente, según la escala de valoración mostrada.
2. Las respuestas a este cuestionario son totalmente confidenciales y anónimas.
3. Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas; su opinión sincera es la única respuesta verdadera.

#### TABLA DE VALORACIÓN

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

#### VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Satisfacción laboral					
2.41. ¿El esfuerzo y la contribución que realizo en el trabajo es reconocido?					
2.42. ¿Considera usted que las condiciones de trabajo son buenas y competitivas?					
2.43. ¿Las políticas adoptadas por tu institución te ayudan en tu crecimiento profesional?					
2.44. ¿Se motivan permanente entre compañeros de trabajo?					
2.45. ¿Te sientes comprometido con los objetivos planteados en tu centro de trabajo?					
Dimensión 2: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
2.46. ¿Cuándo tienes dificultades en el trabajo, sientes apoyo por parte de tus compañeros?					
2.47. ¿Se promueve una comunicación asertiva entre compañeros de trabajo?					



2.48. ¿Las interacciones interpersonales generan confianza entre colegas de tu institución?					
2.49. ¿Se realizan reuniones de trabajo en el marco del respeto y confianza?					
2.50. ¿Las relaciones interpersonales entre docentes son buenas y saludables?					
<b>Dimensión 3: Autonomía en la toma de decisiones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.51. ¿Al iniciar una actividad de trabajo, se delegan responsabilidades y se respetan las decisiones tomadas?					
2.52. ¿Se toman decisiones acertadas y creativas en beneficio de todos los integrantes de la organización?					
2.53. ¿Se establecen horarios para la realización de reuniones y consensuar la toma de decisiones generadas por algunas dificultades surgidas?					
2.54. ¿Se instauran fórmulas de buena organización para el desempeño óptimo de las organizaciones?					
2.55. ¿Los integrantes de la comunidad educativa muestran tolerancia a las críticas y aceptan sugerencias?					
<b>Dimensión 4: Colaboración y apoyo entre trabajadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.56. ¿Generas confianza en tus colegas de tu institución, en el cumplimiento del trabajo asignado?					
2.57. ¿Se da el reconocimiento al esfuerzo y participación activa de los trabajadores?					
2.58. ¿Existe apoyo a los compañeros de trabajo que muestra algunas dificultades en la realización de su tarea asignada?					
2.59. ¿Compartimos recursos, documentos u otros con la finalidad de facilitar la labor de cada integrante?					
2.60. ¿Existe identidad y sentido de pertenencia entre los miembros integrantes del equipo?					

GRACIAS POR PARTICIPAR



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 10-12-24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	EDISON CAZA CHIPANA
Dirección:	CALLE 1RO DE MAYO S/N URB. NESTOR CACERES VELASQUEZ
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	45207375
Teléfono:	987304025
email:	edisonkza@gmail.com
Nombres y Apellidos:	
Dirección:	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	
email:	
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención:	INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
Título o Grado Académico a optar:	MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor:	Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>
Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
Título:	HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE HUANCANE - 2023
Palabras claves, (3 a 5 términos):	Habilidades, clima, educación
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup> ?	1,2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33



Firma de Autor



10 de diciembre 2024

Fecha